

Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikuluaen ildotik—.

Bilbon, 2007ko maiatzaren 19an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaría, Karmele Arias Martínez

## MERKATARITZA OROKORREKO HITZARMEN KOLEKTIBOA BIZKAIKO PROBINTZIARAKO 2005-2008

### I. KAPITULUA

#### HITZARMENAREN APLIKAZIO EREMUA

##### 1. artikulua.—Aplikazio eremua

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

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

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

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

##### 2. artikulua.—Denbora eremua

Hitzarmen kolektibo honek hiru urteko iraupena izango du; sinatzen den egunean jarriko da indarrean, eta 2008ko abenduaren 31n amaituko da, eta alderdi ekonomikoari buruzko gai guztiek 2005eko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute.

Bi alderdiek erabaki dute 2008ko urriaren 1ean iragarriko dutela Hitzarmenaren amaiera, eta hurrengo hitzarmenaren inguruko deliberazioekin hasteko konpromisoa hartu dute hamabost eguneko epean, hitzarmena amaitzen denetik zenbatzen hasita.

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 8 de enero de 2008.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

## CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL PARA LA PROVINCIA DE BIZKAIA AÑOS 2005-2008

### CAPÍTULO I

#### ÁMBITOS DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

##### Artículo 1.—Ámbito de aplicación

A) Los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo, regularán las relaciones, empresas y trabajadores de los Sectores de:

- Comercio de la Construcción.
- Comercio, Flores y Plantas, Herboristerías, Hierbas Medicinales y Ortopedias.
- Comercio de Artículos Religiosos.
- Carbonerías.
- Comercio de Cereales, Piensos y Forrajes.
- Comercio de Fertilizantes.
- Comercio de Marcos y Molduras.
- Jugueterías.
- Ópticas.
- Mayoristas e Importadores de Productos Químicos e Industriales.
- Mayoristas e Importadores de Materiales Científicos.
- Mayoristas e Importadores de Materias Primas Farmacéuticas.
- Materiales de Laboratorio.
- Objetos de Regalo.
- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vidrio y Cerámicas.
- Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Perfumerías, Artículos de Limpieza y Similares.
- Grupo de Fotografía que incluye: comercio y venta de aparatos y las actividades que empleando un proceso de trabajo, a través de: fotografía aérea, fotógrafos con o sin galería, cabinas fotográficas, revelado y laboratorio fotografías, su resultado final es objeto de comercio o compraventa.
- Todos aquellos sectores y empresas, cuya actividad sea la de comercio, tanto mayoristas como minoristas, no incluidos en la relación precedente y que no se rijan por convenio vigente. En estos supuestos, para que queden afectados por este Convenio, se precisará de su adhesión.

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

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

##### Artículo 2.—Ámbito temporal

Este convenio colectivo tendrá una duración de tres años y entrará en vigor en la fecha de su firma siendo su aplicación retroactiva al primero de enero de 2005 en lo referente a las cuestiones económicas, y finalizando el 31 de diciembre de 2008.

Ambas partes acuerdan que el Convenio se considere denunciado el primero de Octubre de 2008, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización del mismo.

**3. artikulua.—Baldintza onuragarriagoak eta bermatutako gutxienekoa**

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

b) 2005., 2006., 2007. eta 2008. urteetarako soldata-eta kontuan hartu gabe, 2004., 2005., 2006. eta 2007. urteetan aplikagarria den Bizkaiko Merkataritza Orokorreko Hitzarmen Kolektiboan finkatutakoak baino ordainsari handiagoak jasotzen zituzten edo dituzten langileei, gutxieneko soldata-bermearen kontzeptupean finkatutako zenbatekoak bermatuko zaizkie Hitzarmen honetako 15 pagetako bakoitzeko, eta zenbateko horiek 2005., 2006., 2007. eta 2008. urteetako soldata-eta dagokion aurreko urteko soldata-eta arteko aldearen baliokideak izango dira urte bakoitzean.

## II. KAPITULUA

## SOLDATA ORDAINSARIAK ETA SOLDATAZ KANPOKOAK

**4. artikulua.—Ordainsari kontzeptuak**

## A) Soldata-kontzeptuak:

- I. Hitzarmeneko soldata.
- II. Antzinasuna.
- III. Oporren ordainketa.
- IV. Aparteko haborokinak.
- V. Mozkinengatiko paga.
- VI. Aparteko orduak.

## B) Soldataz kanpoko kontzeptuak:

- I. Urruntasun-plusa.
- II. Dietak, bidaiak, lekuz aldatzeak.
- III. Aldi baterako Ezintasunagatiko plus osagarria.
- IV. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

**5. artikulua.—Hitzarmeneko gutxieneko soldata ordainsaria. Soldata berrikustea**

Kalifikazio-soldatak ezartzen dira 2005-2008 urteetarako, I. Eranskinen Taularen arabera, eta honako igoera hauek izango dituzte:

- 2005: 2004. urteko hitzarmeneko soldata-eta taularen gaineko %3,7.  
 2006: 2005. urteko hitzarmeneko soldata-eta taularen gaineko %3,2.  
 2007: 2006. urteko hitzarmeneko soldata-eta taularen gaineko %4,1.  
 2008: 2007ko Estatuko KPI erreala + 1,40 puntu 2007ko hitzarmeneko soldata-eta taularen gainean.

**6. artikulua.—Soldata erregimena ez aplikatzea**

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahitaez edo ezinbestez bete behar soldata-igoera hori aplikatzeagatik beren ekonomiaren egonkortasunean ondorio negatiboak izan ditzaketan enpresek. Hortaz, honako hauek hartuko dira, besteak beste, egiaztatutako kausa justifikatuztat:

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 desgitearen kausetan barne hartuta dauden sozietateak:

- Galerengatik, eta galera horien ondorioz, ondarea kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den zenbatekora murriztuta geratzen bada.
- Kapital soziala legezko gutxienekoaren azpitik murrizten bada, betiere murrizketa legeak aginduta gauzatzen bada.

c) Hartzekodunen konkurso, kiebra, edo ordainketa-eten-durako egoeran dauden enpresak.

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

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

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

b) Con independencia de las tablas salariales, para los años 2005, 2006, 2007 y 2008, a aquellos trabajadores cuyas retribuciones durante los años 2004, 2005, 2006 y 2007 estuvieren o estén por encima de los salarios fijados por el Convenio Colectivo de Comercio en General de Bizkaia aplicable en dichos años, se les garantiza por cada una de las 15 pagas existentes en este Convenio las cuantías fijadas por el concepto de garantía salarial mínima equivalentes cada año a la diferencia existente entre las tablas salariales de los años 2005, 2006, 2007, 2008 y las del respectivo anterior.

## CAPÍTULO II

## RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES

**Artículo 4.—Conceptos retributivos**

## A) Conceptos Salariales:

- I. Salario Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Retribución de vacaciones.
- IV. Gratificaciones extraordinarias.
- V. Paga de beneficios.
- VI. Horas extraordinarias.

## B) Conceptos extrasalariales:

- I. Plus de distancia.
- II. Dietas, viajes, traslados.
- III. Plus complemento Incapacidad Temporal.
- IV. Quebranto de moneda.

**Artículo 5.—Retribucion salarial mínima del Convenio. Revisión salarial**

Se establecen unos salarios de calificación para los años 2005-2008 según Tabla Anexo I, que comprenden incrementos:

- 2005: 3,7 % sobre la tabla salarial del convenio de 2004.  
 2006: 3,2 % sobre la tabla salarial del convenio de 2005.  
 2007: 4,1 % sobre la tabla salarial del convenio de 2006.  
 2008: IPC real del estado 2007 + 1,40 puntos sobre la tabla del convenio de 2007.

**Artículo 6.—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 o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
- Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuanto 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.

Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek soldata-erregimena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ondorengo 15 eguneko epean jakinarazi beharko diete idazki bidez Hitzarmenaren Batzorde Mistoari eta langileen ordezkariari, edo hori ez balego, langileei. Langileen ordezkariari edo langileei zuzendutako idazkiarekin batera soldata ezberdina egiaztatuko duten dokumentuak aurkeztu beharko dituzte (esplikatzeko memoria, balantzeak, emaitzen kontuak, edo horiek ez badaude, kontuen ikuskarien edo aztertzailen txostena edo beste dokumentu batzuk).

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

Batzorde Mistoan ere ez bada gai horri buruz adostasunik lortzen, PRECO Ilren arbitraje-prozeduraren arabera erabakiko da espedientearen. Alderdi interesdun gisa Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak jardungo dute.

Soldata-erregimena ez aplikatzea onartzen bada, horrek ez du Hitzarmen honen indarralditik aurrera eraginik izango.

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

Ez-aplikatze denboraldia igarotakoan, eta ez bada luzatzea eskatu, edo luzapena ukatu bada, automatikoki itzuliko da berriro hitzarmenean aurreikusitako baldintzetara.

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

## 7. artikulua.—Oporren ordainketa

Oporrak ordaintzeko honako hau hartuko da kontuan:

1. Hitzarmeneko soldatak.
2. Antzinasuna.
3. Oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetako primen edo plusen batez bestekoa, salmenten edo erosketen arabera, komisioen edo beste edozein kontraprestazioren batez bestekoa esanbidez alde batera utzita.

## 8. artikulua.—Aparteko pagak

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

Paga horiek lan egindako denborarekiko proportzioan ordainduko dira.

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

## 9. artikulua.—Enpresan lan egindako denboragatiko plusa

1. Enpresan lan egindako denboragatiko plusa langile guztiarentzat izango da eta honela arautuko da:

- a) Betetako laurteko bakoitzeko ordainduko da.
- b) Langile bakoitzak meta ditzakeen laurtekoak hamar izango dira, 96-1-1etik aurrerako eraginarekin, betiere ehuneko handiagoa bermatu duten langileek maila pertsonalena horri eustea alde batera utzi gabe, Langileen Estatutu aldatuaren 25. artikuluan ezarritako mugen barruan.
- c) Langileak duen lanbide-kategoriako Hitzarmenaren oinarriko soldataren gaineko %5ean ezarri da laurtekoaren zenbatekoa.

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 de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, 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 el expediente al procedimiento de arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado no extenderá su efectividad más allá de la vigencia de este Convenio.

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 de los trabajadores, o en su caso estos 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 7.—Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

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

## Artículo 8.—Pagas extraordinarias

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

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado.

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

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

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

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios acumulables por trabajador se cifra en diez con efectos desde el 1-1-96 sin perjuicio de que aquellos trabajadores que hayan consolidado porcentaje superior lo mantengan a título personal dentro de los límites del artículo 25 del modificado Estatuto de los Trabajadores.
- c) La cuantía del cuatrienio por cada trabajador se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio en cada categoría profesional.

d) Izan duten azken kategoriaren arabera, langileek enpresan emandako denboragatik plusagatik metatuta dauzkaten laurteko guztiak jasoko dituzte.

e) Langilea Enpresan sartu zen egunetik hasiko da zenbatzen antzintasuna.

2. Aurreko idatz-zatian oro har xedaturikoa alde batera utzi gabe, Hitzarmenaren Xedapen Iragankorrean gai horri buruz itundutako berariazko arauak aplikatuko dira.

#### 10. artikulua.—Urruntasun plusa

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

Langileak lantokitik urrunago dagoen leku batera etxebizitza aldatzen badu, eta, horren ondorioz, garraio publikoko kostua handitzen bada, Hitzarmenaren Batzorde Mistoak erabakiko du, eta, horretarako, etxebizitza aldatzea justifikatzen duten eta langilearen erruagatik ez diren familiako zirkunstantziak edo zirkunstantzia sozia- lak egon direla kontuan hartuko da.

#### 11. artikulua.—Dietak eta kilometrajea

Saltzaile bidaiariak, gidariak eta enpresak ohiko lantokitik at zerbitzuren bat betetzeko eskatzen dien langile guztiak dute egin- dako gastuak kobratzeko eskubidea, betiere ordainagiriak erakut- siz gero.

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

	2005. urtea	2006. urtea	2007. urtea
Egun osoa.....	43,27	44,65	46,48
Gosaria.....	1,47	1,52	1,58
Bazkaria.....	8,52	8,79	9,15
Afaria.....	6,42	6,63	6,90
Lo egitea.....	26,85	27,71	28,65

Langileak bere ibilgailua enpresaren zerbitzura erabiltzen bal- din badu, honako zenbateko hauek jasoko ditu: 0,26 euro/km, 2005. urtean; 0,27 euro/km, 2006. urtean; eta, 0,28 euro/km, 2007. urtean. 2008. urtean, zenbatekoa 5. artikuluan itundutako ehunekoaren ara- bera handituko da.

#### 12. artikulua.—Enpresa lekuz aldatzea

Lantokia herritik at lekuz aldatzen bada, langilearen interes guz- tiak babestuko dira, batez ere otordu-gastuei dagozkienak; azken horretarako lanegun bakoitzeko honako zenbateko hau finkatu da: 5,73 euro 2005ean, 5,91 euro 2006an, eta 6,15 euro 2007an. 2008. urtean, zenbatekoa 5. artikuluan itundutako ehunekoaren arabera handituko da.

#### 13. artikulua.—Gau plusa

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitarte gaueko ordu- tegian lan egiten duten langileek hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera 105,05 euroko soldata-plusa jasoko dute hilean, salbu eta langileak enpresarekin gau-plusa biltzen duen soldata berezi- ren bat itundu badu. Langileak bere zerbitzu guztiak gaueko ordu- tegian betetzen ez baditu, egiaz lan egindako orduen batez bes- teko plusa jasoko du.

2008. urteari dagokionez, zenbateko hori Hitzarmeneko 5. arti- kuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

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

#### 14. artikulua.—Aldi baterako ezintasunagatik osagarria

Laneko nahiz lanetik kanpoko istripuagatik edo lanbideko gai- xotasun arruntaren kasuan enpresak ezarriak dituen baldintza onu- ragarriagoak alde batera utzi gabe, Gizarte Segurantzak behar bezala

d) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con la cate- goría última que ostente.

e) El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trate en la empresa.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el apar- tado anterior, será de aplicación las normas específicas en esta materia, pactados en la Disposición Transitoria del Convenio.

#### Artículo 10.—Plus de distancia

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

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

#### Artículo 11.—Dietas y kilometraje

Los viajeros, choferes u demás personal a quién se les con- fiera por la empresa alguna misión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrán derecho a que se les abonen los gas- tos que hubieran efectuado, previa presentación de los justifican- tes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

	Año 2005	Año 2006	Año 2007
Día completo.....	43,27	44,65	46,48
Desayuno.....	1,47	1,52	1,58
Comida.....	8,52	8,79	9,15
Cena.....	6,42	6,63	6,90
Dormir.....	26,85	27,71	28,65

En el caso de que el trabajador utilice vehículo de su propie- dad al servicio de la empresa percibirá la cantidad de 0,26 euros/km en 2005, 0,27 euros/km en 2006 y 0,28 euros/km en 2007. Para 2008 la cantidad se incrementará en el porcentaje pactado en el artículo 5.

#### Artículo 12.—Traslado de empresa

En caso de que se diera traslado de centro de trabajo, fuera de la localidad, quedaran salvaguardados todos los intereses del trabajador y fundamentalmente en lo concerniente a los gastos de comida, fijándose esta última en la cantidad por día de trabajo de 5,73 euros en 2005; de 5,91 euros en 2006 y 6,15 euros en 2007. Para 2008 la cantidad se incrementará en el porcentaje pactado en el artículo 5.

#### Artículo 13.—Nocturnidad

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 06:00 horas percibirá a partir de la publicación del con- venio un plus salarial de 104,05 euros mensuales en el 2007, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retri- buya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios ínte- gramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Esta cantidad será incrementada en 2008 conforme a lo dis- puesto en el artículo 5 del Convenio.

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

#### Artículo 14.—Complemento por Incapacidad Temporal

Sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que tuvie- ran establecidas las empresas en caso de enfermedad común, pro- fesional o de accidente sean o no de trabajo, debidamente acre-

egiaztatu baditu, enpresek prestazioak osatuko dituzte, langileen ordainsarien zenbateko osoa bete arte (aparteko pagak barnean hartuta), aldi baterako ezintasunak (AE) irauten duen denboran (18 hilabete); betiere, langileak AEko egoeragatiko prestazioa jasotzeko, indarrean dauden legezko baldintzak bete beharko ditu, eta AEko egoeraren legezko aldaketa baten ondorioz enpresaren kargurako estaldura-ehunekoan edo indarreko egun kopuruan ezin izango da egoerarik egin.

### III. KAPITULUA

#### LAN DENBORA, ATSEDENALDIAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

##### 15. artikulua.—*Lanaldia*

Hitzarmenaren indarraldian, urteko benetako lanorduak 1.756 izango dira.

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

Era berean, langileek 2007. eta 2008. urteetan izaera bereko beste atsedeen-egun bat baliatu ahal izango dute; egun hori ere enpresaren eta langilearen arteko akordio bidez zehaztuko da.

Urtea oso aurreratua dagoelako, 2007. urteko atsedeen-eguna urte horretan ezarri ezin bada, egun hori 2008an baliatuko da.

2007. eta 2008. urteetarako itundutako bi atsedeen-egun horiek, aurreko urteekin alderatuta, urteko lanegunen kopurua murriztea ekartzen dutela kontuan hartuta, egun horiei dagozkien lanorduak alderdiek adostu bezala errekuperatu ahal izango ditu langileak.

Egunean 4 ordu edo gutxiagoko lanaldiak ezin izango dira zaitu.

##### 16. 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: eguneko lan-ordutegia, lan efektiboko egunak, urteko lanorduen banaketa, baita atsedeenaldiak eta jaiegunak ere, itundutako urteko lanaldiaren arabera.

##### 17. artikulua.—*Aparteko orduak*

Aparteko orduak langilearen ordu errearen soldataren gaineko %75eko igoerarekin, gutxienez, ordainduko dira, eta igandeetan eta jaiegunetan betetzen diren orduak dagokienez, igoera %150ekoa izango da, betiere Langileen Estatutuak finkatzen duen legezko muga kontuan hartuta. Ezin izango da aparteko ordurik egin alde aurretik Ordezkariak edo Enpresa Batzordeak jakinarazi gabe.

##### 18. artikulua.—*Oporrak*

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

b) Oporrak ekainetik irailera bitarteko hilabeteetan baliatuko dira.

c) Oporrak txandakako txandetan hartuko dituzte langileek. Enpresaren eta langileen ordezkariak arteko edo, horiek ez badaude, enpresaren eta langileen arteko akordio bidez banatuko dira oporrak, baliatu baino 3 hilabete lehenago.

d) Urtean zehar langileak enpresa uzten badu, edo enpresan sartzen bada, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du.

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

ditados por la Seguridad Social, las empresas complementarán las prestaciones, hasta el importe íntegro de sus retribuciones (incluidas pagas extraordinarias) durante el período de permanencia en el I.T. (18 meses), siempre que el trabajador reúna previamente los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación correspondiente de la (IT) y sin que se produzca un incremento del porcentaje de cobertura a cargo de la empresa ni del número de días en que el mismo opere, por consecuencia de una modificación legal de la I.T.

### CAPÍTULO III

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

##### Artículo 15.—*Jornada laboral*

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

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

Asimismo, los trabajadores tendrán derecho para 2007 y para 2008 a otro día de descanso del mismo carácter, que también será determinado de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

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 estos dos días de descanso pactados para 2007 y 2008 suponen anualmente una reducción del número de días laborales en relación a los años anteriores, las horas de trabajo correspondientes a tales días serán recuperables por el trabajador como acuerden las partes.

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

##### Artículo 16.—*Calendario de trabajo*

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

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

##### Artículo 17.—*Horas extraordinarias*

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

##### Artículo 18.—*Vacaciones*

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

b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre.

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

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

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

Oporrak baliatzeko egunak aukeraturakoan, oporrak hartu aurretik aldi baterako ezintasuna (AE) eragin duen gaixotasunak edo istripuak eraginda langilea ospitaleratzen badute, eta ospitaleratzea aurreikusitako oporraldira arte luzatzen bada, egutegiko urte beraren barnean beste oporraldi bat ezarriko dio enpresak, denda edo lantokia oporrak direla-eta, itxita badago salbu. Egutegiko urte horren barruan ospitaleratu jarraitzeagatik langileak oporrak ezin izan baditu baliatu, oporrak baliatzeko eskubideak ondorio guztietarako bere balioa galdu duela ulertuko da.

Behin oporrak hartuta, eta denboraldi horren barnean, langilea bi egun baino gehiagotan ospitaleratu bada, Gizarte Segurantzako mediku espezialistak aginduta, eta, era berean, gaixotasunak edo enpresari jakinarazi zaion lanetik kanpoko istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko egoerak eraginda (inolako salbuespenik gabe) ez dira oporrak baliatuko, eta enplegu-emai-leak adieraziko dio oporraldi berri bat, baliatzeko geratzen zaion egun kopuru berekoa, betiere ospitaleko alta egutegiko urtearen barnean ematen badiote langileari, eta urte horretan bertan hartu ahal baditu. Hori horrela ez bada, eskubide hori amaitutzat hartuko da. Dena dela, oporrak direla-eta, enpresak edo lantokiak ixten badu, ezartze berri hori ez da kontuan hartuko.

Artikulu honetan aurreikusitakoaren arabera, ezein kasutan, langileak ezin izango ditu egutegiko hogeita hamar opor-egun baino gehiago hartu ospitaleratzearen aurreko eta ondorengo denboraldiaren artean.

#### 19. artikulua.—*Probaldia*

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

1. Goi-mailako tituludunak: 6 hilabete.
2. Gainerako langileak: 3 hilabete; kualifikaziorik gabeko langileak izan ezik: hilabete 1.

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

#### 20. artikulua.—*Lizentziak*

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

- a) Langilearen ezkontza: 20 egun.
- b) Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko familiarateko ezkontza: egun 1.
- c) Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak emandako idazketaren arabera, bi egun bigarren mailarainoko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitalizazioagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalizaziorik gabeko ebakuntzagatik. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia bat egin behar duenean, epea lau egunekoa izango da.
  - d) Egun bat ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
  - e) Bi egun seme-alabaren jaiotzagatik; arrazoi horrengatik langileak bidaia egin behar duenean, epea 4 egunekoa izango da.
  - f) Gidabaimena lortzeko azterketak egiteko behar adina baimen eman beharko ditu enpresak, betiere justifikatzen badira, eta ez ditu ordaindu beharko.
  - g) Zentro Ofizial batean ikasketak egiten dituzten langileei behar dituzten baimenak bermatuko zaizkie azterketa-egunetan azterketak egitera joateko, baina justifikatu beharko dute. Honek ez ditu lan-eskubideak aldatuko edo murriztuko.

h) Edoskitzea. 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

Señaladas las fechas del disfrute de las vacaciones, si el trabajador antes de su inicio fuere hospitalizado por enfermedad o accidente determinante de incapacidad temporal (I.T.), y la hospitalización se extendiera al período vacacional previsto, la empresa dentro del mismo año natural fijará un nuevo período, salvo que esta o el centro de trabajo permanezca cerrada con ocasión de las vacaciones. Si dentro del año natural el trabajador no pudiera disfrutarlas por continuar hospitalizado, el derecho a su disfrute se entenderá caducado a todos los efectos.

Si una vez comenzadas las vacaciones y dentro de ese espacio de tiempo el trabajador permaneciese más de 2 días en situación de hospitalización, sin excepción alguna, prescrita por facultativo especialista de la Seguridad Social y motivada a su vez por I.T. derivada de enfermedad o accidente no laboral notificada a la empresa, mediante la entrega de los partes de baja y confirmación en los plazos reglamentarios, el disfrute de las vacaciones quedará suspendido y la empleadora le señalará un nuevo período vacacional de tanto días como los que le quedasen pendientes de disfrutar, siempre que el trabajador en todo caso sea dado de alta hospitalaria dentro del año natural y pueda dentro del mismo disfrutarlas. En caso contrario, tal derecho se entenderá caducado. No procederá sin embargo este nuevo señalamiento si la empresa o el centro de trabajo se cerrase por vacaciones.

En ningún caso, en función de lo previsto en este artículo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar entre el período anterior y posterior a la hospitalización más de treinta días naturales de vacaciones.

#### Artículo 19.—*Periodo de prueba*

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

1. Titulados superiores, medios o director: 6 meses.
2. Resto de trabajadores: 3 meses, salvo personal no cualificado, 1 mes.

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

#### Artículo 20.—*Licencias*

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

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

h) Lactancia. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de

hau amaitutakoan baliatu. Denbora hori haurrak bederatz hila bete betetzeko falta diren lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da.

Baimen hori amak edo aitak hartu ahal izango du, biek lan egiten badute.

i) Legezko zaintza dela-eta, 6 urtetik beherako haur bat edo jarduera ordaindurik ez duen urritu fisiko edo psikiko bat bere zaintzapean duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, eta, beraz, soldataren proportzio bera murriztuko zaio. Gutxienez lanaldiaren murrizketak irauten duenaren zortzirena murriztuko da, eta gehienez, erdia. Ehuneko horiek gai horri buruz egiten diren legezko aldaketek egokitu dira.

Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du, baldin eta ahaide adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz moldatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

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

Artikulu honetako h) eta i) idatz-zatietan aurreikusten diren ordutegia zehazteari eta baliatzeko denboraldia finkatzeari buruz enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren eztabaidak indarrean dagoen araudiaren arabera ebaztuko dira.

k) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denboran, eta kobratzeko eskubidea izango dute, alde aurretik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

## 21. artikulua.—*Eszedentziak*

1. Enpresan gutxienez 2 urteko antzinatasuna duen langileari gehienez ere bost urteko borondatezko eszedentzia onartua izateko eskubidea aitortuko zaio, eta hori ezin izango da inoiz gertatu iraupen jakina duten kontratupekoekin.

Urtebeterainoko eszedentzia eskatzen bada, enpresak eszedentzian egon den langilea lehen betetzen zuen lanpostu berean sartu beharko du, eta horretarako ordezkoko pertsonaren kontratuan dagoen erreserba-klausula inposatu ahal izango du.

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) Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak emandako idazketaren arabera, 2 urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, bere kargura dagoen familiaritekoren bat zaindu behar duten langileek, odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailaraino, baldin eta familiaritekoa, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Artikulu honetako 2. idatz-zatian jasotako eszedentzialdia zatitan baliatu ahal izango da, eta langileen berezko eskubidea da, gizonak nahiz emakumeak izan. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langilek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

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-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro

esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

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

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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. Estos porcentajes se adaptarán a las modificaciones legales que haya en la materia.

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

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

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

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

## Artículo 21.—*Excedencias*

1. El trabajador/a con una antigüedad en la empresa al menos de 2 años, tendrá derecho al reconocimiento de la excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, sin que en ningún caso pueda producirse tal situación en los contratos de duración determinada.

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

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

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participa-

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 zaito.

## IV. KAPITULUA

## KONTRATAZIOA ETA LANBIDE SAILKAPENA

**22. artikulua.—Prestakuntza kontratuak**

Une bakoitzean indarrean dauden xedapenek arautzen dituzte. Horien ordainsaria Hitzarmen Kolektibo honen %85eko lanaldia- ren arabera izango da, eta zenbatekoak honako hauek izango dira, adina kontuan hartu gabe: 529,47 euro 2005. urtean, 546,41 euro 2006an, eta 568,81 euro 2007an. Zenbateko horiek hitzarmeneko hileko bakoitzari eta hitzarmenaren 8. artikuluko aparteko haborokinei dagozkienak dira. 2008. urtean, zenbatekoa urte horretarako itundutako ehunekoaren arabera handituko da.

**23. artikulua.—Langileen sailkapena**

Langileen sailkapena Merkataritzako Lan Ordenantzaren eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera ezarriko da, enpresaren jardueraren eta langileen berariazko zereginen arabera eta lanparekatzearen arabera, eta, 1. eranskinean adierazten den moduan, ordainsari-tauletan azaltzen da.

## BILTEGIKO OPERARIOA/LAGUNTZAILEA

Lanbide ez diren lanak egiten dituzten langileak dira, esate baterako honako lan hauek: salgaiak garraiatzea lantokiaren barruan edo kanpoan; paketeak, fardoak edo enbalajeak egitea; premiazko elementuak kokatzeko eta pisatzeko prestakuntza-zereginak eta banaketak, fakturazioko edo kobrantzako zeregin osagarriak, edota, horien antzeko zereginak, edo nagusiki gihar-ahalegina eskatzen dutenak. (93-1-1 etik aurrera kategoría honek honako kategoría hauek ordezkatzen ditu: operarioa, mutil espezializatua eta mutila).

## ARGAZKIGINTZAKO SEKTOREA

## ARGAZKIGINTZAKO BURUA/TEKNIKARIA

Argazkigintza-jarduerako maila guztietan jakitun izanik, produkzio osoaren eta langile guztien arduraduna da, plangintzaren, antolamenduaren eta emaitzen ardura bere gain hartuta, eta horretarako banaketako, koordinazioko eta funtzionamenduko prozedura guztiak ezarrita; era berean, produkzio-kostuak eta langileen aurrekontuak egiten ditu.

## ARGAZKIGINTZA-LANTEGIKO ARDURADUNA

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

## LABORATEGIKO ARDURADUNA

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

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

## AIREKO PILOTUA

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

ción deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

## CAPÍTULO IV

## CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**Artículo 22.—Contratos de formación**

Se regulan por las disposiciones vigentes en cada momento. Su retribución que estará en función de una jornada de trabajo equivalente a la del 85%, de la de este Convenio Colectivo será con independencia de la edad de 529,47 euros en el año 2005, de 546,41 euros en el año 2006 y de 568,81 euros en el año 2007 por cada una de las 12 mensualidades del convenio y gratificaciones extraordinarias del artículo 8 del convenio. En el año 2008 dicha cantidad se incrementará en el porcentaje pactado para ese año.

**Artículo 23.—Clasificación del personal**

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

## OPERARIO/A AUXILIAR DE ALMACÉN

Es el trabajador/a que realiza trabajos no constitutivos de un oficio tales como los de transporte de mercancías dentro o fuera del centro de trabajo, realización de paquetes, fardos o embalajes, con las respectivas funciones preparatoria de disposición de elementos precisos y pesaje y las complementarias de reparto, facturación o cobro, así como aquellas otras semejantes o que requieran predominantemente esfuerzo muscular. (Esta categoría sustituye desde 1-1-93 a las categorías de operario, mozo especializado y mozo).

## SECTOR DE FOTOGRAFÍA

## JEFE/A TÉCNICO DE FOTOGRAFÍA

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

## ENCARGADO/A DE TALLER DE FOTOGRAFÍA

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

## ENCARGADO/A DE LABORATORIO

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

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

## PILOTO AÉREO

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

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

#### AIREKO ETA KONTROLEKO ARGAZKILARIA

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

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

#### ARGAZKILARIA

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

#### 1. MAILAKO ARGAZKIGINTZAKO MANTENTZE-LANETAKO OFIZIALA

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

#### 2. MAILAKO ARGAZKIGINTZAKO MANTENTZE-LANETAKO OFIZIALA

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

#### IRUDIKO OPERADOREA

Material sentikorrarekin (plaka erabiligabea, pelikula, papera edo bideoa, etab.) lan eginez, dagokion irudiak inprimatzen ditu. Honako hauek oso ondo jakin beharko ditu: erabili beharreko argitarri motak, horien kokapena eredia ongi argiztatzeko, ezaugarrien arabera egokiena den material mota, eta kontuan hartuko ditu kasu bakoitzean erabili beharreko objektibo eta iragazki motak.

#### LABORATEGIKO TIRATZAILEA

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

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

#### UKITU-EMAIKIA

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

#### ARGAZKI-MAKINA AUTOMATIKOEN, ERDIAUTOMATIKOEN EDO ANTZEKOEN OPERADOREA

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

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

Noiz edo noiz eskuko handitzaileak erabili ahal izango ditu.

Era berean, aurrekoa gorabehera, prozesu horrekin lotutako eta bereziki makinen, tresnen eta laguntza-osagarrien erabilera, mantentze eta garbiketara egokiarekin lotutako laguntza-zeregin guztiak gauzatu ditu.

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

#### FOTÓGRAFO/A AÉREO Y DE CONTROL

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

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

#### FOTÓGRAFO/A

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

#### OFICIAL/A 1.ª MANTENIMIENTO FOTOGRAFÍA

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

#### OFICIAL/A DE 2.ª MANTENIMIENTO FOTOGRAFÍA

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

#### OPERADOR/A DE IMAGEN

Es quien actuando sobre el material sensible, que puede consistir en placa virgen, película o papel o vídeo, etc., obtiene la impresión de las correspondientes imágenes. Deberá poseer perfectos conocimientos en cuanto a la clase de fuentes luminosas a utilizar, disposición de las mismas para iluminar adecuadamente al modelo; la clase de material más adecuado por sus características, teniendo en cuenta los tipos de objetivos y filtros a utilizar en cada caso.

#### TIRADOR/A DE LABORATORIO

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

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

#### RETOCADOR/A

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

#### OPERADOR/A DE MÁQUINA AUTOMÁTICA, SEMIAUTOMÁTICA O SIMILARES DE FOTOGRAFÍA

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

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

De forma esporádica podrá utilizar ampliadoras manuales.

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

## ARGAZKI-MUNTATZAILEA

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

## LAGUNTZAILEA

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

V. KAPITULUA  
ERRETIROAK**24. artikulua.—Erretiro berezia 64 urterekin**

Enpresek eta langileek, hurrenez hurren, langileek 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 langabezia dagoen beste pertsona bat kontratatu beharko duela edozein lanbide-kategoriatan, lanaldi osoz eta urtebetez gutxienez, indarrean dauden kontratazio-modalitateen arabera, honako zirkunstantzia hauek izan ezik: produkziozkoak, lanak pilatzea, edo eskaera gehiegi jasotzea.

Nolanahi ere, ezinbestekoa izango da erretiroa hartuko duen langilea eta enpresa ados jartzea, eta ados jartzen badira, horren eraginak aipatutako Errege Dekretuko aurreikuspenei mugatuko dira.

VI. KAPITULUA  
ASISTENTZIA ESKUBIDEAK**25. artikulua.—Sodadutza edo ordezkoa****26. artikulua.—Euskara sustatzea**

Enpresako zuzendaritzaren ohar eta jakinarazpen guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

VII. KAPITULUA  
LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA**27. artikulua.—Laneko segurtasuna eta osasuna***Lehena:*

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

Prebentzioko Delegatuek dituzten eginkizunak betetzeko prebentzioari buruz behar duten prestakuntza eman beharko die enpresaburuak, 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 berriazko arriskuak, edo haurdun daudenen edo erditu berriak direnen langileentzat edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen lan-baldintzak.

## MONTADOR/A FOTOGRAFÍA

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

## AYUDANTE/A

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

CAPÍTULO V  
JUBILACIONES**Artículo 24.—Jubilación especial a los 64 años**

Las empresas y trabajadores podrán proponerse respectivamente la jubilación del trabajador a los 64 años de edad, conforme a lo previsto en el Real 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 las modalidades de contratación, vigentes, exceptuadas las 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 previsiones del citado Real Decreto.

CAPÍTULO VI  
DERECHOS ASISTENCIALES**Artículo 25.—Servicio militar o sustitutorio****Artículo 26.—Fomento del euskera**

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

CAPÍTULO VII  
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 27.—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.

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

### **28. artikulua.—Osasuna zaintzea**

Enpresek langileen osasunaren aldi behingo azterketa egin behar dute, haien lanpostuaren berriak arriskuen edo enpresaren arrisku orokorren arabera, horretarako kreditaturiko erakundeekin, prebentzio-zerbitzuekin, propioak edo kanpokoak, horiek programaturiko baldintzetan eta Osalanek horren gainean onartzen dituen protokoloetara dagokienez, edo, halakorik ezean, arlo horretan eskumena duten beste erakunde batzuk onarturikoak. Osasun-azterketa gutxienez urtean behin egingo da.

### **29. artikulua.—Laneko jantziak**

Enpresak bere langileei uniforme jakin bat erabiltzea eskatzen badie, urtean bi jantzi eta oinetako edo eskalapai pare bat emango dizkie.

## VIII. KAPITULUA

### LANGILEEN ORDEZKARITZA ESKUBIDEAK

#### **30.1. artikulua.—Eszedentzia sindikalak**

Gutxienez hiru hilabeteko antzinatasuna duten —tituludunen kasuan, probaldia bete dutenean— eta legez onartutako Sindikatu bateko eskualdeko edo nazioko gobernu-organismoetan kargu sindikal bat betetzen duten edo betetzera deitzen dituzten langileek nahitaezko eszedentzia bat baliatzeko eskubidea izango dute, eszedentzia eragin duen karguak irauten duen denboran.

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

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

Nahitaezko eszedentziako egoeran dagoen langileak eszedentzia eragin zuten zirkunstantziak amaitu direla jakinarazi beharko dio enpresari hilabeteko epean gehienez ere, eta epe horretan jakinarazten ez bada, lanera itzultzeko eskubidea galduko du.

#### **30.2. artikulua.—Informatzeko eskubidea**

Enpresek langileek ikus dezaketan leku egoki batean enpresaren iragarki-taularen antzeko tamaina izango duen iragarki taula bat jarri beharko dute, enpresaren barruan ordezkaturako eta legez onartutako Sindikatu bakoitzerako, sindikatuak bertan bidezkotzat hartzen duen informazioa ipini dezan, betiere informazio hori laneko edo sindikatuko gaietara buruzkoa bada eta indarreko legeen aurkakoa ez bada.

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

#### **30.3. artikulua.—Langileen biltzeko eskubidea**

Langileen biltzeko eskubideak oro har arautuak ez badaude, enpresek horien batzarrak lantokian ahalbidetuko dituzte, betiere gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin eskatzen badira eta eskubide hori arautzen duten arauak eskatzen dituzten gainerako baldintzak betetzen badira.

Batzarrak lanorduetatik kanpo eta arratsaldeko lanaldia amaitu ondoren egingo dira.

Aurrekoa gorabehera, porrot-aitorpena edo ordainketa-eten-dura gertatzen bada eta enplegu-erregulazioeko espedienteak aurkezten bada, ordainsaririk galdu gabe batzarrak lanaldia amaitu baino lehen eta lanaldiaren barruan egitea onartuko dute enpresek.

#### **30.4. artikulua.—Kuotak biltzea**

Enpresan afiliatuak dituzten Sindikatuek langileen ordezkari bat edo Enpresa Batzordeko kide bat izendatu ahal izango dute, lantokian afiliatuen kuotak biltzeaz arduratzeko.

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

### **Artículo 28.—Vigilancia de la salud**

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

### **Artículo 29.—Prendas de trabajo**

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

## CAPÍTULO VIII

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

#### **Artículo 30.1.—Excedencias sindicales**

El personal con una antigüedad mínima de tres meses, salvo que sea titulado, en cuyo caso deberá haber cumplido el período de prueba, que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los Organos de Gobierno provinciales o nacionales de un Sindicato legalizado, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine.

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

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

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

#### **Artículo 30.2.—Derecho de información**

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

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

#### **Artículo 30.3.—Derecho de reunión de los trabajadores/as**

En tanto no sean reguladas con carácter general los derechos de reunión de los trabajadores/as, las empresas facilitarán las asambleas de los mismos en el centro de trabajo cuando sea solicitada con una antelación mínima de 48 horas y se cumplimenten los demás requisitos que exigen las normas que regulan este derecho.

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

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

#### **Artículo 30.4.—Recaudación de cuotas**

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

Bilketa hori lanorduetatik kanpo eta lanaldia amaitutakoan egingo da. Sindikatuak izendatutako Ordezkariek edo Batzordeko kideak, kuotak kobratzeko, enpresaren aurrean sindikatu horren bozera-mailea izango da enpresan ondorioak izan ditzaketan gaitan.

### 30.5. artikulua.—Ordu sindikalak

Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek gehie-  
nez ere hilean 25 ordu izango dituzte beren ordezkaritzaren  
berezko eginkizunak gauzatzeko.

### 31. artikulua.—Ordezko eskubidea eta eskubide iragankorra

Hitzarmen honek arautzen ez dituen gaiei dagokienez, Lan-  
gileen Estatutua aplikatuko da, eta, horren ordez, Merkataritzako  
Lan Ordenantza. Ordenantza horrek 2008-12-31 arteko indarral-  
dia eta ondorioak izango ditu bakarrik, eta, beraz, adierazitako data  
igarotakoan, horren xedapenak edo ondorioak ez dira aplikatuko,  
mota eta jatorria edozein izan.

## IX. KAPITULUA

### HITZARMENAREN INTERPRETAZIOA ETA APLIKAZIOA

#### 32. artikulua.—Hitzarmenaren Batzorde Mistoa

Batzorde Mistoak itundutakoa benetan betetzen, aplikatzen eta  
interpretatzen dela zaindu beharko du, eta itundutako sinatu  
duten Sindikatu bakoitzeko ordezkariek batek eta enpresaburu  
kopuru berak osatuko dute. Batzordearen egoitza Bizkaiko Enpre-  
sarien Batzordean (CEBEK) ezartzea adostu da (Bilbo, Kale  
Nagusia, 50, 5. solairua).

Batzorde Mistoaren egoitza klausula bat edo gehiago inter-  
pretatzea eskatzen duen idazki bat, edo jarduera jakin eta zehatz  
batean aplikatzearekin lotutako idazki bat jasotzen bada, idazkia  
jasotzen duenak Batzorde Mistoko kideak deituko ditu hura jaso eta  
bost laneguneko epean, jaso izanaren agiridun gutun baten bitar-  
tez, deialdiaren gutuna bidali eta hamar laneguneko epean dago-  
kion bilera egiteko.

## XEDAPEN GEHIGARRIAK

### Lehena

Sektorearen Lanbide Sailkapena aztertzeke eta Merkataritza  
Ordenantza ordeztzeko azterketa batzorde bat eratu da eta ados-  
tasunik lortzen bada, Batzorde hori Merkataritza Orokorrerako Hit-  
zarmenaren zati izango da.

### Bigarrena

Hitzarmeneko atzerapen ekonomikoak hilabeteko epean  
ordainduko dira, Hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argi-  
taratzen denetik zenbatzen hasita.

## AZKEN XEDAPENAK

Hitzarmen honetan 2000-2001 urteetarako indarraldia duen Hit-  
zarmen Kolektiboaren xedapen iragankorretan, lehen xedapenean  
eta bigarren xedapenean xedaturikoari eutsiko zaio, lehen xeda-  
pen iragankorreko b) idatz-zatia eta bigarren xedapen iragankorreko  
b.1 hizkian, bigarren idatz-zatian, xedaturikoa izan ezik; azken horiek  
ondoren hitzez hitz transkribatu dira.

### Lehena

2000-1-1etik aurrera Hitzarmen Kolektibo honen eremuan dau-  
den merkataritzako azpisektoreei aplikatuko zaie:

- Beira- eta zeramika-gaien handizkarien eta txikizkarien mer-  
kataritza.
- Drogerien, lurrin-denden, garbiketaren eta antzekoen han-  
dizkarien eta txikizkarien merkataritza.
- Argazkigintza-talde.

a) Hitzarmen Kolektibo hau 2000-1-1ean indarrean jarri  
zenetik, bertan kategoria profesional bakoitzerako aurreikusten diren  
oinarritako soldatak langile guztiei aplikatuko zaizkie.

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

### Artículo 30.5.—Horas sindicales

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

### Artículo 31.—Derecho supletorio y transitorio

En las materias no reguladas por este Convenio será de apli-  
cación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orde-  
nanza Laboral de Comercio, la cual transitoriamente mantendrá su  
vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-2008, por lo  
que no procederá, transcurrida esa fecha, la aplicación de sus dis-  
posiciones o efectos cualquiera que sea su clase y origen.

## CAPÍTULO IX

### INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

#### Artículo 32.—Comisión Mixta del Convenio

La Comisión Mixta tendrá las funciones de vigilancia del cum-  
plimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, y estará  
formada por un representante de cada Central Sindical firmante e  
igual número de empresarios. Se acuerda establecer el domicilio  
de su sede en la Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK),  
Bilbao, calle Gran Vía, 50-5.ª planta.

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera

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

### Segunda

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

## DISPOSICIONES FINALES

Se mantiene en este convenio lo dispuesto en las disposicio-  
nes transitorias, primera y segunda del Convenio Colectivo de vigen-  
cia 2000-2001, salvo el apartado b) de la Disposición Transitoria  
primera y lo dispuesto en la letra b.1 de la Disposición Transitoria  
segunda, apartado segundo, y que se transcriben literalmente a  
continuación:

### Primera

De aplicación, a los subsectores de comercio, integrados en  
el ámbito de este Convenio Colectivo, desde 1-1-2000:

- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Vidrio y Cerámica.
- Comercio de Mayoristas y Minoristas de Droguerías, Per-  
fumerías, Artículos de Limpieza y Similares.
- Grupo de Fotografía.

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

b) Era berean, 1999-12-31tik lan-kontratua indarrean duten langileei dagokienez, xedapen iragankor honen lehen paragrafoan adierazitako Hitzarmen Kolektiboetako kategoria profesional bakoitzari dagozkion soldatak, 2000-01 urteetarako Hitzarmen Kolektibo Orokorrean agindutakoak baino handiagoak baldin badira, eraginpeko langileei «ad personam» plus pertsonal bat bermatuko zaie, eta plus hori ezin izango da soldata-aldearekin konpentsatu edo irentsi.

### **Bigarrena.—Berriazko baldintzak**

LEHENA: BEIRA- ETA ZERAMIKA-GAIEN HANDIZKARIEN ETA TXIKIZKARIEN AZPI-SEKTOREA

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

#### a.1. Lanaldia:

Hitzarmen kolektibo honetan itundutakoa baino txikiagoa den urteko lanorduen lanaldia, Merkataritza Orokorreko lanaldiarekin berdindu arte.

#### a.2. Iraupenagatiko diru-ordaina:

Zerbitzuan 25 urte baino gehiagoko antzintasuna bete duten eta Gizarte Segurutzan aitortutako erretiroagatik lanari guztiz uzten dioten langileek, etengabeko loturagatik, enpresaren eskutik iraupenagatiko diru-ordain bat jasotzeko eskubidea izango dute, eta horren zenbatekoa honako hau izango da:

- 60 urterekin: 10 hileko.
- 61 urterekin: 8 hileko.
- 62 urterekin: 6 hileko.
- 63 urterekin: 4 hileko.
- 64 urterekin: 3 hileko.
- 65 urterekin: 1 hileko.

b) Langileen kontratazio-eguna kontuan hartu gabe, eta salbuespenik gabe, langile guztiei honako berriazko baldintza hauek aplikatuko zaizkie:

#### b.1. Erosketak:

Beren lantokietan erosketak egiten dituzten langileei publiko-arentzako salmenta-prezioaren gaineko %25eko beherapena aplikatuko zaie prezioan, jada beherapena duten gaietan izan ezik.

#### b.2. Antzintasun-plusa:

Hitzarmen Kolektibo Orokorrean aurreikusiriko antzintasun-kontzeptuagatik meta daitekeenaren muga alde batera utzi gabe, laurtekoen arabera ordainduko den antzintasun-plusa aplikagarria den oinarrizko soldataren gaineko %6koa izango da.

BIGARRENA: DROGERIEN, LURRIN-DENDEN, GARBIKETA-GAIEN ETA ANTZEKOEN HANDIZKARIEN ETA TXIKIZKARIEN MERKATARITZA

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

#### a.1. Lanaldia:

Hitzarmen kolektibo honetan itundutakoa baino txikiagoa den urteko lanorduen lanaldia, Merkataritza Orokorreko lanaldiarekin berdindu arte.

#### a.2. Iraupenagatiko saria:

92-1-1etik aurrera, enpresan 25 urte baino gehiagoko antzintasuna duten langileei 26.450 pta. ordainduko die enpresak, iraupen-kontzeptupean eta behin bakarrik.

b) Langileen kontratazio-eguna kontuan hartu gabe, eta salbuespenik gabe, langile guztiei honako berriazko baldintza hauek aplikatuko zaizkie:

#### b.1. Antzintasuna:

Antzintasun-plusa oinarrizko soldataren %45era mugatu da.

b.2. Sektorean honako ibilgailu hauen gidari/banatazaileen berriazko kategoria profesionalei eutsiko zaie: 2,5 Tm-rainoko ibilgailuak eta 2,5 Tm-tik 5 Tm-ra bitartekoak; eta horien soldatak honako hauek izango dira:

b) Asimismo, respecto de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 31-12-1999, en aquellos casos en que los salarios correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los Convenios Colectivos citados en el párrafo primero de esta Disposición Transitoria fuesen superiores a los ordenados por el Convenio de Comercio en General para los años 2000-01, se garantiza «ad personam» a los trabajadores afectados un plus personal, no absorbible ni compensable, por la diferencia salarial.

### **Segunda.—Condiciones específicas**

PRIMERO: SUBSECTOR DE MAYORISTAS Y MINORISTAS DE COMERCIO VIDRIO Y CERÁMICA

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

#### a.1. Jornada de trabajo:

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

#### a.2. Indemnización a la constancia:

Los trabajadores con una antigüedad superior a 25 años de servicio que cesen plenamente por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa les abone, en razón a su vinculación continuada, una indemnización a la constancia cuyo importe será de:

- A los 60 años: 10 mensualidades.
- A los 61 años: 8 mensualidades.
- A los 62 años: 6 mensualidades.
- A los 63 años: 4 mensualidades.
- A los 64 años: 3 mensualidades.
- A los 65 años: 1 mensualidad.

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

#### b.1. Compras:

A los trabajadores/as que realicen compras en sus centros de trabajo se les aplicará un precio con un descuento del 20% del precio de venta al público, salvo en artículos rebajados.

#### b.2. Plus antigüedad.

Sin perjuicio del límite acumulable por el concepto de antigüedad previsto en el Convenio de Comercio en General, el plus de antigüedad por cuatrienios será del 6% sobre el salario base aplicable.

SEGUNDO: COMERCIO DE MAYORISTAS Y MINORISTAS DE DROGUERÍAS, PERFUMERÍAS, ARTÍCULOS DE LIMPIEZA Y SIMILARES

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

#### a.1. Jornada de trabajo:

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

#### a.2. Premio permanencia:

Desde 1-1-92 a todo trabajador vinculado a la empresa con más de 25 años de antigüedad, se le abonará por la empresa en concepto de permanencia y por una sola vez, la cantidad de 26.450 pesetas.

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

#### b.1. Antigüedad:

El plus de antigüedad queda limitado al 45% del salario base.

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

	2005		2006		2007	
	Oinarrizko soldata Salario base	Gutxieneko bermea Garantía mínima	Oinarrizko soldata Salario base	Gutxieneko bermea Garantía mínima	Oinarrizko soldata Salario base	Gutxieneko bermea Garantía mínima
2,5 Tm-rainoko gidari-banatzaila / Conductor-repartidor hasta 2,5 Tm .....	843,30	30,08	870,29	26,99	905,97	35,68
2,5etik 5 Tm-ra bitarteko gidari-banatzaila / Conductor-repartidor de 2,5 a 5 Tm .....	879,21	31,37	907,34	28,13	944,54	37,20

## HIRUGARRENA: ARGAZKIGINTZA-TALDE

## a) Antzinasuna:

1999-12-31tik lan-kontratua indarrean duten langileei, kontzeptu horrengatik, laurtekoen arabera ordainduko den Hitzarmen Kolektibo Orokorreko oinarrizko soldataren gaineko ehuneko seiko (%6) antzinasun-plusa «ad personam» bermatuko zaie.

## Merkataritza OROKORREKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN SOLDATA-TAULA

## 2005. URTEA

Kategoriak	Oinarrizko soldata 2005	Gutxieneko bermea 2005	Urteko soldata 2005
<b>I. taldea: Langile tekniko tituludunak</b>			
Ingeniaria .....	1.105,50	39,44	16.582,48
Erdi mailako tituluduna .....	921,23	32,87	13.818,43
Osasun-laguntzaile teknikoa .....	921,23	32,87	13.818,43
Argazkigintzako buru teknikoa .....	1.013,36	36,16	15.200,40
Merkataritza-jardueren lantegiko laguntzaileburua .....	921,23	32,87	13.818,43
Argazki-lantegiko arduraduna .....	976,49	34,84	14.647,34
Argazkigintzako laborategi-lantegiko arduraduna ..	976,49	34,84	14.647,34
Aireko pilotua .....	976,49	34,84	14.647,34
Aireko argazkilaria .....	884,40	31,56	13.265,93
Delineatzailea .....	884,40	31,56	13.265,93
Errotulatzaila .....	829,12	29,58	12.436,80
<b>II. taldea: Merkataritzako langileak</b>			
Merkataritza-zuzendaria .....	1.197,59	42,73	17.963,88
Barrutiko burua .....	1.105,50	39,44	16.582,48
Langileen, erosketen, salmenten burua eta arduradun nagusia .....	1.105,50	39,44	16.582,48
Sukurtsaleko burua .....	1.013,36	36,16	15.200,40
Biltegiko arduradun burua .....	928,66	33,13	13.929,91
Biltegiko sekzioko burua .....	902,63	32,21	13.539,52
Taldeburua .....	921,23	32,87	13.818,43
Sekzioburua .....	921,23	32,87	13.818,43
Saltokiko arduraduna .....	976,49	34,84	14.647,34
Saltzaile ibiltaria .....	884,40	31,56	13.265,93
Hiri-artekaria .....	829,12	29,58	12.436,80
Saltzailea .....	884,40	31,56	13.265,93
Saltzaile nagusia .....	976,49	34,84	14.647,34
Laguntzailea .....	755,45	26,95	11.331,70
<b>III. taldea: Administrazioko langileak</b>			
Administrazioko zuzendaria .....	1.197,59	42,73	17.963,88
Barrutiko burua .....	1.105,50	39,44	16.582,48
Administrazioburua .....	1.013,36	36,16	15.200,40
Kontularia .....	921,23	32,87	13.818,43
Sekzioburua .....	1.013,36	36,16	15.200,40
Administrazioko ofiziala .....	884,40	31,56	13.265,93
Administrari laguntzailea .....	829,12	29,58	12.436,80
Kutzako izangaia (16-17 urtekoa) .....	534,87	19,08	8.023,05
Kutzako laguntzailea .....	829,12	29,58	12.436,80
<b>IV. taldea: Ofizio profesionalak</b>			
Argazkiak mantentzeko 1. mailako ofiz. ....	884,34	31,55	13.265,14
Argazkiak mantentzeko 2. mailako ofiz. ....	829,12	29,58	12.436,80
Gidari-mekanikaria/banatzaila (1. m. ofiziala) .....	884,34	31,55	13.265,14
Gidari-banatzaila (2. mailako ofiziala) .....	829,12	29,58	12.436,80
1. mailako ofiziala (ofizio klasikoak) .....	884,39	31,55	13.265,82
2. mailako ofiziala (ofizio klasikoak) .....	829,12	29,58	12.436,80
Irudi-operadorea .....	829,12	29,58	12.436,80
Apaintzailea .....	829,12	29,58	12.436,80
Irudi-tiratzaila .....	829,12	29,58	12.436,80
Operadorea makina automatikoa eta semiautom ..	829,12	29,58	12.436,80
Muntatzailea .....	829,12	29,58	12.436,80
Laguntzailea .....	773,82	27,61	11.607,33

## TERCERO: GRUPO DE FOTOGRAFÍA

## a) Antigüedad:

A los trabajadores con contrato vigente a 31-12-1999, se les garantiza «ad personam» por este concepto un plus de antigüedad por cuatrienios del seis por ciento (6%) sobre el salario base del Convenio de Comercio en General.

## TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE COMERCIO EN GENERAL

## AÑO 2005

Categorías	Salario base 2005	Garantía mínima 2005	Salario anual 2005
<b>Grupo I: Personal técnico titulado</b>			
Ingeniero/a .....	1.105,50	39,44	16.582,48
Titulado/a de grado medio .....	921,23	32,87	13.818,43
Ayudante Técnico/a Sanitario/a .....	921,23	32,87	13.818,43
Jefe/a Técnico/a de Fotografía .....	1.013,36	36,16	15.200,40
Jefe/a Taller Auxiliar de Act. Comerciales .....	921,23	32,87	13.818,43
Encargado/a de Taller de Fotografía .....	976,49	34,84	14.647,34
Encargado/a Taller Laboratorio Fotográfico .....	976,49	34,84	14.647,34
Piloto aéreo/a .....	976,49	34,84	14.647,34
Fotógrafo/a aéreo/a .....	884,40	31,56	13.265,93
Delineante .....	884,40	31,56	13.265,93
Rotulista .....	829,12	29,58	12.436,80
<b>Grupo II: Personal mercantil</b>			
Director/a Comercial .....	1.197,59	42,73	17.963,88
Jefe/a de División .....	1.105,50	39,44	16.582,48
Jefe/a de Personal, Compras, Ventas y Encargado/a General .....	1.105,50	39,44	16.582,48
Jefe/a de Sucursal .....	1.013,36	36,16	15.200,40
Jefe/Encargado/a de Almacén .....	928,66	33,13	13.929,91
Jefe/a de Sección Almacén .....	902,63	32,21	13.539,52
Jefe/a de Grupo .....	921,23	32,87	13.818,43
Jefe/a de Sección .....	921,23	32,87	13.818,43
Encargado de Establecimiento .....	976,49	34,84	14.647,34
Viajante .....	884,40	31,56	13.265,93
Corredor/a .....	829,12	29,58	12.436,80
Dependiente/a .....	884,40	31,56	13.265,93
Dependiente/a Mayor .....	976,49	34,84	14.647,34
Ayudante .....	755,45	26,95	11.331,70
<b>Grupo III: Personal administrativo</b>			
Director/a Administrativo/a .....	1.197,59	42,73	17.963,88
Jefe/a de División .....	1.105,50	39,44	16.582,48
Jefe/a Administrativo/a .....	1.013,36	36,16	15.200,40
Contable .....	921,23	32,87	13.818,43
Jefe/a de Sección .....	1.013,36	36,16	15.200,40
Oficial/a Administrativo/a .....	884,40	31,56	13.265,93
Auxiliar Administrativo/a .....	829,12	29,58	12.436,80
Aspirante de Caja 16-17 años .....	534,87	19,08	8.023,05
Auxiliar de Caja .....	829,12	29,58	12.436,80
<b>Grupo IV: Profesionales de oficio</b>			
Oficial 1.ª mantenimiento fotográfico .....	884,34	31,55	13.265,14
Oficial 2.ª mantenimiento fotográfico .....	829,12	29,58	12.436,80
Conductor/a mecánico/Repartidor/a(Oficial 1.ª) ....	884,34	31,55	13.265,14
Conductor/a Repartidor/a (Oficial 2.ª) .....	829,12	29,58	12.436,80
Oficial/a 1.ª (oficios clásicos) .....	884,39	31,55	13.265,82
Oficial/a 2.ª (oficios clásicos) .....	829,12	29,58	12.436,80
Operador/a de imagen .....	829,12	29,58	12.436,80
Retocador/a .....	829,12	29,58	12.436,80
Tirador/a de imagen .....	829,12	29,58	12.436,80
Operador/a máquina automática y semiautomática ..	829,12	29,58	12.436,80
Montador/a .....	829,12	29,58	12.436,80
Ayudante .....	773,82	27,61	11.607,33

Kategoriak	Oinarritzko soldata 2005	Gutxieneko bermea 2005	Urteko soldata 2005
<b>V. taldea: Informatika</b>			
Sistemetako teknikaria.....	1.013,36	36,16	15.200,40
Analista.....	976,49	34,84	14.647,34
Programatzailea.....	921,23	32,87	13.818,43
Operadorea makina automatikoa eta semiautom..	884,39	31,55	13.265,82
Zulatzaila eta/edo pantailaria.....	832,97	29,72	12.494,56
Ofizioko laguntzailea.....	773,82	27,61	11.607,33
Langilea, biltegiko laguntzailea.....	773,82	27,61	11.607,33
<b>VI. taldea: Mendekoak</b>			
Kobratzailea.....	755,42	26,95	11.331,25
Zaindaria, ordenantza, garbitzaileak.....	755,42	26,95	11.331,25
<b>VII. Taldea</b>			
Ikastunak eta prestakuntzarako kontratatutakoak.....	534,87	19,08	8.023,05

Categorías	Salario base 2005	Garantía mínima 2005	Salario anual 2005
<b>Grupo V: Informática</b>			
Técnico/a de Sistemas.....	1.013,36	36,16	15.200,40
Analista.....	976,49	34,84	14.647,34
Programador/a.....	921,23	32,87	13.818,43
Operador/a máquina automática y semiautomática	884,39	31,55	13.265,82
Perforista y/o pantallista.....	832,97	29,72	12.494,56
Ayudante de Oficio.....	773,82	27,61	11.607,33
Operario/a, Auxiliar de Almacén.....	773,82	27,61	11.607,33
<b>Grupo VI: Personal subalterno</b>			
Cobrador/a.....	755,42	26,95	11.331,25
Vigilante, Ordenanza, Personal de Limpieza.....	755,42	26,95	11.331,25
<b>Grupo VII</b>			
Aprendices/zas y Contratados/as formación.....	534,87	19,08	8.023,05

### MERKATARITZA OROKORREKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN SOLDATA-TAULA

2006. URTEA

Kategoriak	Oinarritzko soldata 2006	Gutxieneko bermea 2006	Urteko soldata 2006
<b>I. taldea: Teknikari tituludunak</b>			
Ingeniaria.....	1.140,87	35,38	17.113,12
Erdi mailako tituluduna.....	950,71	29,48	14.260,62
Osasun-laguntzaile teknikoa.....	950,71	29,48	14.260,62
Argazkigintzako buru teknikoa.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Merkataritza-jardueren lantegiko laguntzaileburua	950,71	29,48	14.260,62
Argazki-lantegiko arduraduna.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Argazkigintzako laborategi-lantegiko arduraduna..	1.007,74	31,25	15.116,05
Aireko pilotua.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Aireko argazkilaria.....	912,70	28,30	13.690,44
Delineatzailea.....	912,70	28,30	13.690,44
Errotulutzailea.....	855,65	26,53	12.834,78
<b>II. taldea: Merkataritzako langileak</b>			
Merkataritza-zuzendaria.....	1.235,91	38,32	18.538,72
Barrutiko burua.....	1.140,87	35,38	17.113,12
Langileen, erosketen eta samenten burua eta arduradun nagusia.....	1.140,87	35,38	17.113,12
Sukurtsaleko burua.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Biltegiko arduradun burua.....	958,38	29,72	14.375,67
Biltegiko sekzioko burua.....	931,52	28,88	13.972,78
Taldeburua.....	950,71	29,48	14.260,62
Sekzioburua.....	950,71	29,48	14.260,62
Saltokiko arduraduna.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Saltzaile ibiltaria.....	912,70	28,30	13.690,44
Hiri-artekaria.....	855,65	26,53	12.834,78
Saltzailea.....	912,70	28,30	13.690,44
Saltzaile nagusia.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Laguntzailea.....	779,62	24,17	11.694,32
<b>III. taldea: Administrazioko langileak</b>			
Administrazioko zuzendaria.....	1.235,91	38,32	18.538,72
Barrutiko burua.....	1.140,87	35,38	17.113,12
Administrazioburua.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Kontularia.....	950,71	29,48	14.260,62
Sekzioburua.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Administrazioko ofiziala.....	912,70	28,30	13.690,44
Administrari laguntzailea.....	855,65	26,53	12.834,78
Kutxako izangaia (16-17 urtekoa).....	551,99	17,12	8.279,79
Kutxako laguntzailea.....	855,65	26,53	12.834,78
<b>IV. taldea: Ofizioko profesionalak</b>			
Argazkiak mantentzeko 1. mailako ofiziala.....	912,64	28,30	13.689,63
Argazkiak mantentzeko 2. mailako ofiziala.....	855,65	26,53	12.834,78
Gidari-mekanikaria/banatzaila (1. m. ofiziala).....	912,64	28,30	13.689,63
Gidari-banatzaila (2. mailako ofiziala).....	855,65	26,53	12.834,78
1. mailako ofiziala (ofizio klasikoak).....	912,69	28,30	13.690,33
2. mailako ofiziala (ofizio klasikoak).....	855,65	26,53	12.834,78
Irudi-operadorea.....	855,65	26,53	12.834,78
Apaitzailea.....	855,65	26,53	12.834,78
Irudi-tiratzailea.....	855,65	26,53	12.834,78
Operadorea (makina automatikoa eta semiauto.)..	855,65	26,53	12.834,78
Muntatzailea.....	855,65	26,53	12.834,78
Laguntzailea.....	798,58	24,76	11.978,76

### TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE COMERCIO EN GENERAL

AÑO 2006

Categorías	Salario base 2006	Garantía mínima 2006	Salario anual 2006
<b>Grupo I: Personal técnico titulado</b>			
Ingeniero/a.....	1.140,87	35,38	17.113,12
Titulado/a de grado medio.....	950,71	29,48	14.260,62
Ayudante Técnico/a Sanitario/a.....	950,71	29,48	14.260,62
Jefe/a Técnico/a de Fotografía.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Jefe/a Taller Auxiliar de Act. Comerciales.....	950,71	29,48	14.260,62
Encargado/a de Taller de Fotografía.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Encargado/a Taller Laboratorio Fotográfico.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Piloto aéreo/a.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Fotógrafo/a aéreo/a.....	912,70	28,30	13.690,44
Delineante.....	912,70	28,30	13.690,44
Rotulista.....	855,65	26,53	12.834,78
<b>Grupo II: Personal mercantil</b>			
Director/a Comercial.....	1.235,91	38,32	18.538,72
Jefe/a de División.....	1.140,87	35,38	17.113,12
Jefe/a de Personal, Compras, Ventas y Encargado/a General.....	1.140,87	35,38	17.113,12
Jefe/a de Sucursal.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Jefe/Encargado/a de Almacén.....	958,38	29,72	14.375,67
Jefe/a de Sección Almacén.....	931,52	28,88	13.972,78
Jefe/a de Grupo.....	950,71	29,48	14.260,62
Jefe/a de Sección.....	950,71	29,48	14.260,62
Encargado de Establecimiento.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Viajante.....	912,70	28,30	13.690,44
Corredor/a.....	855,65	26,53	12.834,78
Dependiente/a.....	912,70	28,30	13.690,44
Dependiente/a Mayor.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Ayudante.....	779,62	24,17	11.694,32
<b>Grupo III: Personal administrativo</b>			
Director/a Administrativo/a.....	1.235,91	38,32	18.538,72
Jefe/a de División.....	1.140,87	35,38	17.113,12
Jefe/a Administrativo/a.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Contable.....	950,71	29,48	14.260,62
Jefe/a de Sección.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Oficial/a Administrativo/a.....	912,70	28,30	13.690,44
Auxiliar Administrativo/a.....	855,65	26,53	12.834,78
Aspirante de Caja 16-17 años.....	551,99	17,12	8.279,79
Auxiliar de Caja.....	855,65	26,53	12.834,78
<b>Grupo IV: Profesionales de oficio</b>			
Oficial 1.ª mantenimiento fotográfico.....	912,64	28,30	13.689,63
Oficial 2.ª mantenimiento fotográfico.....	855,65	26,53	12.834,78
Conductor/a mecánico/Repartidor/a(Oficial 1.ª)....	912,64	28,30	13.689,63
Conductor/a Repartidor/a (Oficial 2.ª).....	855,65	26,53	12.834,78
Oficial/a 1.ª (oficios clásicos).....	912,69	28,30	13.690,33
Oficial/a 2.ª (oficios clásicos).....	855,65	26,53	12.834,78
Operador /ade imagen.....	855,65	26,53	12.834,78
Retocador/a.....	855,65	26,53	12.834,78
Tirador/a de imagen.....	855,65	26,53	12.834,78
Operador/a máquina automática y semiautomática	855,65	26,53	12.834,78
Montador/a.....	855,65	26,53	12.834,78
Ayudante.....	798,58	24,76	11.978,76

Kategoriak	Oinarritzko soldata 2006	Gutxieneko bermea 2006	Urteko soldata 2006
<b>V. taldea: Informatika</b>			
Sistemetako teknikaria.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Analista.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Programatzailea.....	950,71	29,48	14.260,62
Operadorea (makina automatikoa eta semiauto)..	912,69	28,30	13.690,33
Zulatzaila eta/edo pantailaria.....	859,63	26,66	12.894,38
Ofizioko laguntzailea.....	798,58	24,76	11.978,76
Langilea, biltegiko laguntzailea.....	798,58	24,76	11.978,76
<b>VI. taldea: Mendekoak</b>			
Kobratzailea.....	779,59	24,17	11.693,85
Zaindaria, ordenantza, garbitzaileak.....	779,59	24,17	11.693,85
<b>VII. taldea</b>			
Ikastunak eta prestakuntzako kontratatuak.....	551,99	17,12	8.279,79

Categorías	Salario base 2006	Garantía mínima 2006	Salario anual 2006
<b>Grupo V: Informática</b>			
Técnico/a de Sistemas.....	1.045,79	32,43	15.686,81
Analista.....	1.007,74	31,25	15.116,05
Programador/a.....	950,71	29,48	14.260,62
Operador/a máquina automática y semiautomática	912,69	28,30	13.690,33
Perforista y/o pantallista.....	859,63	26,66	12.894,38
Ayudante de Oficio.....	798,58	24,76	11.978,76
Operario/a, Auxiliar de Almacén.....	798,58	24,76	11.978,76
<b>Grupo VI: Personal subalterno</b>			
Cobrador/a.....	779,59	24,17	11.693,85
Vigilante, Ordenanza, Personal de Limpieza.....	779,59	24,17	11.693,85
<b>Grupo VII</b>			
Aprendices/zas y Contratados/as formación.....	551,99	17,12	8.279,79

### MERKATARITZA OROKORREKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN SOLDATA-TAULA

2007. URTEA

Kategoriak	Oinarritzko soldata 2007	Gutxieneko bermea 2007	Urteko soldata 2007
<b>I. taldea: Teknikari tituludunak</b>			
Ingeniaria.....	1.187,65	46,78	17.814,76
Erdi mailako tituluduna.....	989,69	38,98	14.845,30
Osasun-laguntzaile teknikoa.....	989,69	38,98	14.845,30
Argazkigintzako buru teknikoa.....	1.088,66	42,88	16.329,97
Merkataritza-jardueren lantegiko laguntzaileburua	989,69	38,98	14.845,30
Argazki-lantegiko arduraduna.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Argazkigintzako laborategi-lantegiko arduraduna..	1.049,05	41,32	15.735,81
Aireko pilotua.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Aireko argazkilaria.....	950,12	37,42	14.251,74
Delineatzailea.....	950,12	37,42	14.251,74
Errotulutzailea.....	890,73	35,08	13.361,01
<b>II. taldea: Merkataritza langileak</b>			
Merkataritza-zuzendaria.....	1.286,59	50,67	19.298,81
Barrutiko burua.....	1.187,65	46,78	17.814,76
Langileen, erosketen eta samenten burua eta arduradun nagusia.....	1.187,65	46,78	17.814,76
Sukurtsaleko burua.....	1.088,66	42,88	16.329,97
Biltegiko arduradun burua.....	997,67	39,29	14.965,07
Biltegiko sekzioko burua.....	969,71	38,19	14.545,66
Taldeburua.....	989,69	38,98	14.845,30
Sekzioburua.....	989,69	38,98	14.845,30
Saltokiko arduraduna.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Saltzaile ibiltaria.....	950,12	37,42	14.251,74
Hiri-artekaria.....	890,73	35,08	13.361,01
Saltzailea.....	950,12	37,42	14.251,74
Saltzaile nagusia.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Laguntzailea.....	811,59	31,96	12.173,79
<b>III. taldea: Administrazio langileak</b>			
Administrazio zuzendaria.....	1.286,59	50,67	19.298,81
Barrutiko burua.....	1.187,65	46,78	17.814,76
Administrazio burua.....	1.088,66	42,88	16.329,97
Kontularia.....	989,69	38,98	14.845,30
Sekzioburua.....	1.088,66	42,88	16.329,97
Administrazio ofiziala.....	950,12	37,42	14.251,74
Administrari laguntzailea.....	890,73	35,08	13.361,01
Kutxako izangaia (16-17 urtekoa).....	574,62	22,63	8.619,26
Kutxako laguntzailea.....	890,73	35,08	13.361,01
<b>IV. taldea: Ofizioko profesionalak</b>			
Argazkiak mantentzeko 1. mailako ofiziala.....	950,06	37,42	14.250,90
Argazkiak mantentzeko 2. mailako ofiziala.....	890,73	35,08	13.361,01
Gidari-mekanikaria/banatzaila (1. m. ofiziala).....	950,06	37,42	14.250,90
Gidari-banatzaila (2. mailako ofiziala).....	890,73	35,08	13.361,01
1. mailako ofiziala (ofizio klasikoak).....	950,11	37,42	14.251,63
2. mailako ofiziala (ofizio klasikoak).....	890,73	35,08	13.361,01
Irudi-operadorea.....	890,73	35,08	13.361,01
Apaitzailea.....	890,73	35,08	13.361,01
Irudi-tiratzailea.....	890,73	35,08	13.361,01
Operadorea (makina automatikoa eta semiauto)..	890,73	35,08	13.361,01
Muntatzailea.....	890,73	35,08	13.361,01
Laguntzailea.....	831,33	32,74	12.469,89

### TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE COMERCIO EN GENERAL

AÑO 2007

Categorías	Salario base 2007	Garantía mínima 2007	Salario anual 2007
<b>Grupo I: Personal técnico titulado</b>			
Ingeniero/a.....	1.187,65	46,78	17.814,76
Titulado/a de grado medio.....	989,69	38,98	14.845,30
Ayudante Técnico/a Sanitario/a.....	989,69	38,98	14.845,30
Jefe/a Técnico/a de Fotografía.....	1.088,66	42,88	16.329,97
Jefe/a Taller Auxiliar de Act. Comerciales.....	989,69	38,98	14.845,30
Encargado/a de Taller de Fotografía.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Encargado/a Taller Laboratorio Fotográfico.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Piloto aéreo/a.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Fotógrafo/a aéreo/a.....	950,12	37,42	14.251,74
Delineante.....	950,12	37,42	14.251,74
Rotulista.....	890,73	35,08	13.361,01
<b>Grupo II: Personal mercantil</b>			
Director/a Comercial.....	1.286,59	50,67	19.298,81
Jefe/a de División.....	1.187,65	46,78	17.814,76
Jefe/a de Personal, Compras, Ventas y Encargado/a General.....	1.187,65	46,78	17.814,76
Jefe/a de Sucursal.....	1.088,66	42,88	16.329,97
Jefe/Encargado/a de Almacén.....	997,67	39,29	14.965,07
Jefe/a de Sección Almacén.....	969,71	38,19	14.545,66
Jefe/a de Grupo.....	989,69	38,98	14.845,30
Jefe/a de Sección.....	989,69	38,98	14.845,30
Encargado de Establecimiento.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Viajante.....	950,12	37,42	14.251,74
Corredor/a.....	890,73	35,08	13.361,01
Dependiente/a.....	950,12	37,42	14.251,74
Dependiente/a Mayor.....	1.049,05	41,32	15.735,81
Ayudante.....	811,59	31,96	12.173,79
<b>Grupo III: Personal administrativo</b>			
Director/a Administrativo/a.....	1.286,59	50,67	19.298,81
Jefe/a de División.....	1.187,65	46,78	17.814,76
Jefe/a Administrativo/a.....	1.088,66	42,88	16.329,97
Contable.....	989,69	38,98	14.845,30
Jefe/a de Sección.....	1.088,66	42,88	16.329,97
Oficial/a Administrativo/a.....	950,12	37,42	14.251,74
Auxiliar Administrativo/a.....	890,73	35,08	13.361,01
Aspirante de Caja 16-17 años.....	574,62	22,63	8.619,26
Auxiliar de Caja.....	890,73	35,08	13.361,01
<b>Grupo IV: Profesionales de oficio</b>			
Oficial 1.ª mantenimiento fotográfico.....	950,06	37,42	14.250,90
Oficial 2.ª mantenimiento fotográfico.....	890,73	35,08	13.361,01
Conductor/a mecánico/Repartidor/a (Oficial 1.ª)....	950,06	37,42	14.250,90
Conductor/a Repartidor/a (Oficial 2.ª).....	890,73	35,08	13.361,01
Oficial/a 1.ª (oficios clásicos).....	950,11	37,42	14.251,63
Oficial/a 2.ª (oficios clásicos).....	890,73	35,08	13.361,01
Operador /ade imagen.....	890,73	35,08	13.361,01
Retocador/a.....	890,73	35,08	13.361,01
Tirador/a de imagen.....	890,73	35,08	13.361,01
Operador/a máquina automática y semiautomática	890,73	35,08	13.361,01
Montador/a.....	890,73	35,08	13.361,01
Ayudante.....	831,33	32,74	12.469,89

Kategoriak	Oinarritzko soldata 2007	Gutxieneko bermea 2007	Urteko soldata 2007
<b>V. taldea: Informatika</b>			
Sistemetako teknikaria .....	1.088,66	42,88	16.329,97
Analista .....	1.049,05	41,32	15.735,81
Programatzailea .....	989,69	38,98	14.845,30
Operadorea (makina automatikoa eta semiauto)..	950,11	37,42	14.251,63
Zulatzailea eta/edo pantailaria .....	894,87	35,24	13.423,05
Ofizioko laguntzailea .....	831,33	32,74	12.469,89
Langilea, biltegiko laguntzailea .....	831,33	32,74	12.469,89
<b>VI. taldea: Mendekoak</b>			
Kobratzailea .....	811,55	31,96	12.173,30
Zaindaria, ordenantza, garbitzaileak.....	811,55	31,96	12.173,30
<b>VII. taldea</b>			
Ikastunak eta prestakutnzako kontratatuak.....	574,62	22,63	8.619,26

(III-11)

Categorías	Salario base 2007	Garantía mínima 2007	Salario anual 2007
<b>Grupo V: Informática</b>			
Técnico/a de Sistemas .....	1.088,66	42,88	16.329,97
Analista .....	1.049,05	41,32	15.735,81
Programador/a .....	989,69	38,98	14.845,30
Operador/a máquina automática y semiautomática	950,11	37,42	14.251,63
Perforista y/o pantallista .....	894,87	35,24	13.423,05
Ayudante de Oficio .....	831,33	32,74	12.469,89
Operario/a, Auxiliar de Almacén .....	831,33	32,74	12.469,89
<b>Grupo VI: Personal subalterno</b>			
Cobrador/a .....	811,55	31,96	12.173,30
Vigilante, Ordenanza, Personal de Limpieza .....	811,55	31,96	12.173,30
<b>Grupo VII</b>			
Aprendices/zas y Contratados/as formación .....	574,62	22,63	8.619,26

(III-11)

## Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales

### ANUNCIO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y para conocimiento de Gaizka Ayala Zarrabeitia, cuyo último domicilio conocido fue en Bilbao, calle Autonomía, 67 A-5.º E, adjunto se publica la siguiente comunicación que figura en el expediente EB2-00734/00-EE-0-64.

Cumplidos todos los requisitos exigidos por la normativa vigente, y conforme con las listas de seleccionados y de espera elaboradas en aplicación del Decreto 315/2002, de 30 de diciembre, sobre régimen de viviendas de protección oficial y medidas financieras en materia de vivienda y suelo, y subsidiariamente la Orden de 14 de junio de 2002 del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco, sobre procedimiento de adjudicación, y la Orden de 17 de marzo de 2003, del Consejero de Vivienda y Asuntos Sociales, por la que se determinan diversas especificaciones para la adjudicación de 84 viviendas sociales en la parcela número 4, polígono I, Mina del Morro, en Bilbao.

Realizado el trámite de adjudicación definitiva del grupo de 84 viviendas sociales sitas en el municipio de Bilbao, y habiéndose producido vacantes en el mismo, le notifico la adjudicación en régimen de arrendamiento de la vivienda cuenta número 64, de 60,24 metros cuadrados útiles de superficie (2 dormitorios), y ubicada en Bilbao, calle Ortutxueta, 14-baja B, que tiene como anejos vincu-

lados el trastero número 76-baja, con una superficie útil aproximada de 4,29 metros cuadrados.

El contrato de arrendamiento tendrá una duración de un (1) año. Llegada la fecha de vencimiento del plazo de duración pactado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 29/1994, de 24 de noviembre, de Arrendamientos Urbanos, el contrato se prorrogará por plazos anuales hasta que el arrendamiento alcance una duración de cinco (5) años, salvo que el inquilino manifieste al arrendador, con treinta días de antelación como mínimo a la fecha de terminación del contrato o de cualquiera de las prórrogas, su voluntad de no renovarlo.

La renta inicial de la vivienda y anejos vinculados se determinará según los ingresos anuales del inquilino y en función de la superficie útil con que figuren los mismos en la calificación definitiva (ver información adjunta sobre «Condiciones para la firma de los contratos de arrendamiento de viviendas sociales de promoción pública»).

Por todo ello, al haber resultado favorecido en el sorteo, dispone usted de treinta días, contados a partir del siguiente a la recepción de la presente notificación, para comunicar a esta Delegación Territorial la aceptación de dicha vivienda, transcurrido el cual sin respuesta se le entenderá decaído en sus derechos sobre la vivienda (se adjunta impreso para la aceptación de la adjudicación de la vivienda).

En Bilbao, a 15 de noviembre de 2007.—El Delegado Territorial, Jose María Gonzalo Casal

(III-13)

## Herrizaingo Saila

### BIZKAIKO TRAFIKO LURRALDE BULEGOA

#### Iragarkia, ondorengo zehapen-espeditteen salaketa eta ofizioz hasiera emateko jakinarazpena

Trafiko, Zirkulazio eta Bide-Seguritasunari buruzko legeria haus-teagatik, izapidetutako zehapen-espeditteak herritarrei jakinarazten saiatu arren lortu ez dugunez, iragarki honen bidez horien berri ematen diegu, otsailaren 25-eko 320/1994 ED-aren (Trafikoari buruzko gaietarako zehapen-prozeduraren araudia) 11.2 artikulua eta azaroaren 26ko 30/1992 Legearen (1992-11-27 EAO) 59.4 eta 61 artikuluek hala agintzen baitute.

Hori guztia argitaratzen da, interesatuek horren berri izan dezaten, ondorengo oharrekin batera:

1. Iragarpen hau argitaratu eta hurrengo egunetik hasita 15 asteguneko epea izango du, bere aldeko alegazioak aurkezteko eta deritzon probak proposatzeko.

## Departamento de Interior

### OFICINA TERRITORIAL DE TRAFICO DE BIZKAI

#### Anuncio por el que se notifica la denuncia e incoación de oficio de los siguientes expedientes sancionadores

De conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del R.D. 320/1994, de 25 de febrero (Reglamento del procedimiento sancionador en materia de Tráfico), en relación con los artículos 59.4 y 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre («B.O.E.» 27-11-1992), se realiza la notificación mediante este anuncio al haberse intentado sin efecto la notificación de la incoación de los procedimientos sancionadores que se relacionan, por infracción de la normativa en materia de Tráfico, Circulación y Seguridad Vial.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados a quienes debe servir de notificación individual con las siguientes advertencias:

1. Dispone de un plazo de 15 días hábiles contados desde el día siguiente de la publicación de este anuncio para alegar cuanto considere conveniente y proponer las pruebas oportunas.