



**CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL**  
**PARA LA PROVINCIA DE BIZKAIA**  
**AÑOS 2002 -2004**

---

**CAPITULO I. AMBITOS DE APLICACIÓN DE CONVENIO.**

**ARTICULO 1º.- AMBITO 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.
  - Opticas.
  - 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.

### **ARTICULO 2º.- AMBITO 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 2002 en lo referente a las cuestiones económicas, y finalizando el 31 de diciembre de 2004.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el primero de Octubre de 2004, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización del mismo.

### **ARTICULO 3º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y MINIMO 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 2002, 2003 y 2004, a aquellos trabajadores cuyas retribuciones durante los años 2001, 2002 Y 2003 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 2002, 2003 y 2004 y las del respectivo anterior.

## **CAPITULO II. RETRIBUCIONES SALARIALES Y EXTRASALARIALES**

### **ARTICULO 4º.- 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.

### **ARTICULO 5º.- RETRIBUCION SALARIAL MINIMA DEL CONVENIO. REVISIÓN SALARIAL.**

Se establecen unos salarios de calificación para los años 2002-2004 según Tabla Anexo I, que comprenden incrementos:

**2002:** 4,80% sobre la tabla salarial del convenio de 2001.

**2003:** 3,12% sobre la tabla salarial del convenio de 2002.

**2004:** 2,80% sobre la tabla salarial del convenio de 2003.

Sin perjuicio del incremento salarial establecido para 2004, se garantiza para dicho año unas tablas salariales equivalentes al 120% del Índice de Precios al Consumo (IPC) del Estado para dicho año, porcentaje aplicable sobre las tablas salariales vigentes a 31-12-2003, en el caso de que tal porcentaje superara al 2,80 pactado.

#### **ARTICULO 6º.- 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:

- 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.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
  - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
  - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuanto la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el BOB, 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.

### **ARTICULO 7º.- RETRIBUCIÓN DE VACACIONES**

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

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

### **ARTICULO 8º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

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

Estas pagas se abonarán en proporción al tiempo trabajado.

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

### **ARTICULO 9º.-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) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo de acuerdo con la categoría última que ostente.
  - e) El cómputo de la antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trate en la empresa.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el apartado anterior, será de aplicación las normas específicas en esta materia, pactados en la Disposición Transitoria del Convenio.

### **ARTICULO 10º.- PLUS DE DISTANCIA**

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

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

### **ARTICULO 11º.- DIETAS Y KILOMETRAJE**

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

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

	<b>AÑO 2002</b>	<b>AÑO 2003</b>	<b>AÑOS 2004</b>
Día completo	39,37	40,59	41,73
Desayuno	1,34	1,38	1,42
Comida	7,76	8	8,22
Cena	5,84	6,02	6,19
Dormir	24,43	25,19	25,90

En el caso de que el trabajador utilice vehículo de su propiedad al servicio de la empresa percibirá la cantidad de 0,23 €/km, en 2002, 024 €/km , en 2003 y 0,25 € /km en 2004.

### **ARTICULO 12º.- 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 5,22 € en 2002; de 5,38 € en 2003 y 5,53 € en 2004.

### **ARTICULO 13º.- COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL**

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

### **CAPITULO III. TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**

#### **ARTICULO 14º.- JORNADA LABORAL**

Las horas efectivas de trabajo anuales serán para los años 2002 y 2003 de 1.774 horas y de 1.756 para 2004.

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

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

#### **ARTICULO 15º.- 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.

#### **ARTICULO 16 º.- 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.

#### **ARTICULO 17º.- 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.

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.

#### **ARTICULO 18º.- PERIODO DE PRUEBA**

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

- 1º. Titulados superiores, medios o director: 6 meses.
- 2º. 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.

#### **ARTICULO 19º.- LICENCIAS**

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

- a) Por matrimonio: 20 días.
- b) Matrimonio de familiares, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 1 día.

- c) Fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando tenga que realizarse al efecto un desplazamiento fuera de la provincia: 4 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 laborables.
- h) Lactancia. El permiso de lactancia establecido en el art. 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

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

- i) 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

## **ARTICULO 20º.- EXCEDENCIAS**

## **1º.**

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.

## **2º.**

- 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 un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

## **CAPITULO IV. CONTRATACION Y CLASIFICACION PROFESIONAL.**

### **ARTICULO 21º. CONTRATOS DE FORMACION**

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 481,68 en el año 2002, de 496,67 en el año 2003 y de 510,58 en el año 2004 por cada una de las 12 mensualidades del convenio y gratificaciones extraordinarias del art. 8 del convenio.

### **ARTICULO 22º.- CLASIFICACION 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.

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

### Fotógrafo/a aéreo y de control

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

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

### Fotógrafo/a

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

### Oficial/a 1ª 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 2ª mantenimiento fotografía

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

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

### Retocador/a

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

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

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

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

De forma esporádica podrá utilizar ampliadoras manuales.

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

#### Montador/a fotografía

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

#### Ayudante/a

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

## **CAPITULO V.- JUBILACIONES**

### **ARTICULO 23º.- JUBILACION 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.

## **CAPITULO VI. DERECHOS ASISTENCIALES.**

### **ARTICULO 24º.- SERVICIO MILITAR O SUSTITUTORIO**

Con estos supuestos y durante su cumplimiento se tendrá derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

### **ARTICULO 25º.- FOMENTO DEL EUSKERA**

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

## **CAPITULO VII. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

### **ARTICULO 26º.- SEGURIDAD Y SALUD LABORALES**

Primero.

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

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

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

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

Segundo.

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

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

### **ARTICULO 27º.- 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.

### **ARTICULO 28º.- PRENDAS DE TRABAJO**

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

## **CAPITULO VIII. DERECHOS DE REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES**

### **ARTICULO 29º.**

#### **29.1. 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 legalizada, 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 reingreso será automático y el trabajador/ra tendrá derecho a ocupar plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

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

#### **29.2. DERECHO DE INFORMACION**

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.

#### **29.3. DERECHO DE REUNION 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.

#### **29.4. RECAUDACION DE CUOTAS**

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

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

### **29.5. HORAS SINDICALES**

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

### **ARTICULO 30º.- DERECHO SUPLETORIO Y TRANSITORIO**

En las materias no reguladas por este Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Ordenanza Laboral de Comercio, la cual transitoriamente mantendrá su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-2004, por lo que no procederá, transcurrida esa fecha, la aplicación de sus disposiciones o efectos cualquiera que sea su clase y origen.

## **CAPITULO IX. INTERPRETACION Y APLICACIÓN DEL CONVENIO.**

### **ARTICULO 31º.- COMISION MIXTA DEL CONVENIO**

La Comisión Mixta tendrá las funciones de vigilancia del cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, y estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de empresarios. Se acuerda establecer el domicilio de su sede en la Confederación Empresarial de Bizkaia (CEBEK), Bilbao, c/ Gran Vía, 50-5ª 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 receptor de aquel convocará a los miembros de la Comisión Mixta en el término de cinco días hábiles siguientes mediante carta con acuse de recibo a fin de celebrar la oportuna reunión en el décimo día hábil siguiente a la remisión de la carta de convocatoria.

### **DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA**

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

### **DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA**

El pago de los atrasos económicos del convenio se efectuarán en el plazo de un mes desde la publicación del Convenio en el B.O.B.

### **DISPOSICIONES FINALES**

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

**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, Perfumerías, 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) 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 ptas.

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

b.1. Antigüedad

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

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

	2002		2003		2004	
	Salario base	Garantía mínima	Salario base	Garantía Mínima	Salario base	Garantía Mínima
Conductor Repartidor hasta 2,5 Tm	767,14	35,13	791,07	23,93	813,22	22,15
Conductor-Repartidor de 2,5 a 5 Tm.	799,80	36,63	824,75	24,95	847,84	23,09

**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.