



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE BIZKAIA PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO DE TINTORERIAS Y LAVANDERIAS

Año 2002 y 2003

Artículo 1.—*Ambito de aplicación*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el Territorio Histórico de Bizkaia, afectando a todas las empresas y trabajadores incluidos o que tengan como actividad la de industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y autoservicios, planchando a mano y a máquina, así como los establecimientos de recepción y entrega al público.

Artículo 2.—*Vigencia, duración y revisión*

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al primero de enero del 2002, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2003. Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio el 30 de septiembre del 2003.

Artículo 3.—*Garantía personal*

Al ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrán de respetarse las existentes, bien hayan sido acordadas en convenio de empresa, pacto o uso no meramente interpretativo, y cuando resulten más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 4.—*Condiciones más beneficiosas*

El presente Convenio establece condiciones mínimas y, por consiguiente, no perjudicará las más beneficiosas que se estuvieran disfrutando en el momento de entrada en vigor del mismo.

Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas en su conjunto, las empresas que tengan pactadas condiciones más beneficiosas las mantendrán siempre que en su conjunto y cómputo anual resulten más favorables que las pactadas en este Convenio.

Artículo 5.—*Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, resuelva que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

1. -Si la resolución afecta a la integridad del artículo, éste quedará íntegramente sin efecto, siendo provisionalmente aplicable en su lugar, si lo hubiera, el texto del Convenio precedente.

2. -Si la resolución afecta parcialmente a un artículo que no haya tenido precedente en el Convenio anterior, el mismo quedará sin efecto en su totalidad. De existir precedente se aplicará provisionalmente su texto.

3. -Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, las partes firmantes de este Convenio se reunirán de forma inmediata con la finalidad de alcanzar un acuerdo que sustituya lo declarado nulo. Si dicho acuerdo no se logrará transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente a los procedimientos del PRECO II, para que de forma efectiva se dé cobertura al artículo anulado.

Artículo 6.—*Jornada de trabajo*

1. -Para el año 2002, las horas anuales de trabajo efectivo serán de 1.775 y para el año 2003, las horas anuales de trabajo efectivo serán de 1.767.

2. De aplicación exclusiva al Sector Tintorerías:

- a) Los trabajadores librarán los sábados de los meses de julio y agosto, así como aquellos otros en los que el viernes precedente sea festivo, sin perjuicio de que en ambos casos dichos días se computen como laborales.
- b) Sin perjuicio de lo previsto en el apartado a), desde el mes de septiembre a junio, ambos inclusive, no será horario hábil para los trabajadores a partir de las 15 horas del sábado, lo que será de aplicación con efectos desde la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia» hasta el 31 de diciembre del 2003, sin ultraactividad.

Artículo 7.—Plus de transporte

Se abonará el importe de un viaje de ida y vuelta por día efectivamente trabajado, del transporte público que empleen los trabajadores que vivan a más de dos kilómetros de distancia del centro de trabajo.

Los desplazamientos que por una causa de trabajo tengan que realizar los trabajadores, se computarán como tiempo efectivo, siendo por cuenta de la empresa los gastos que ocasionen.

Artículo 8.—Vacaciones

Para el Sector de Lavanderías, las vacaciones tendrán una duración de 27 días laborables ininterrumpidos, en los que queda incluida la extinta fiesta patronal.

Para el Sector de Tintorerías, las vacaciones tendrán una duración de 27 días laborables con inclusión de la extinta fiesta patronal, se disfrutarán 28 naturales ininterrumpidos y el resto discontinuamente cuando decida la empresa, sin perjuicio de que si fuera festivo el viernes sea obligado destinar uno de estos días a vacación el sábado.

El inicio del disfrute de las vacaciones será el lunes dentro de los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación de disfrute que se viniera observando con anterioridad.

Las vacaciones serán retribuidas a salario real como si efectivamente se estuviera trabajando, y su importe deberá ser efectuado antes del disfrute de la misma.

Artículo 9.—Calendario laboral

1. Las empresas vendrán obligadas, junto con la representación de los trabajadores, a confeccionar durante el mes de diciembre de cada año el calendario de trabajo para el año próximo. Dicho calendario contemplará los días laborables y festivos, puentes que se pactasen, así como el período de disfrute del personal de las vacaciones anuales.

En caso de discrepancia entre las partes, se someterán a dictamen obligatorio de la autoridad laboral competente.

Artículo 10.—Licencias retribuidas

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a solicitar licencias retribuidas en cualquiera de los casos siguientes:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge: 5 días naturales.
- b) -En caso de fallecimiento de padres, hijos, hermanos, consanguíneos o políticos, nietos y abuelos: 3 días naturales.
- c) -En caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos, hermanos consanguíneos o políticos y cónyuge: 2 días naturales.
- d) -Alumbramiento de esposa: 3 días naturales.
-Cuando para el disfrute de las procedentes licencias el trabajador precise efectuar un desplazamiento superior a 250 km de su domicilio, la licencia se ampliará a dos días naturales más.
- e) -Por matrimonio de hijos o hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.
- f) -En caso de matrimonio del trabajador: 20 días naturales, siempre que se inicie su disfrute en día no coincidente con sábado.

Artículo 11.—Antigüedad

El plus de antigüedad queda regulado del siguiente modo:

- a) -Se pagará por quinquenios vencidos.
- b) -La cuantía del quinquenio para el trabajador se establece en un 7%, sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional.
- c) -El trabajador percibirá la totalidad de los quinquenios que tenga acumulados por el plus de antigüedad, de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las normas siguientes:

1. -Para el personal que ingrese a partir de la vigencia del presente Convenio, la antigüedad se computará desde la fecha de su ingreso.
2. -La prestación de servicios en el marco del contrato de aprendizaje y de formación será computado a efectos de antigüedad, incluyéndose para tal cómputo el trabajo prestado desde abril de 1980.
3. -Para el resto de los trabajadores el cómputo de la antigüedad será desde la fecha de ingreso.

Artículo 12.—Retribución salarial

Las tablas salariales correspondientes a los años de vigencia de este Convenio Colectivo tendrán los siguientes incrementos sobre la vigente en cada uno de los años que le preceden:

- Año 2002: IPC 2001 CAPV + 1: 4,4%.
- Año 2003: IPC de la CAPV del año 2002 + 1: 4,9%.

Artículo 13.—Descuelgue

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya situación económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificadas, 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 encuentran incluidas en las situaciones contempladas en los artículos 163 y 260 de la Ley de Sociedades Anónimas (reducción de capital y disolución de la sociedad).
- -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 «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o, en su defecto, a éstos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a éstos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 30 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 30 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Los acuerdos entre la empresa-representantes de los trabajadores, o trabajadores en defecto de aquéllas, y las de la Comisión Mixta, para que sean válidas requerirán la mayoría de cada una de las partes.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanza acuerdo sobre la materia, se someterá preceptivamente el expediente a los procedimientos del PRECO II, para que de forma efectiva resuelva las discrepancias, actuando en este caso como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

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

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 ésta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos 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 14.—Garantía mínima

Con independencia de las tablas salariales, en cada uno de los años de vigencia de este Convenio Colectivo, a los trabajadores cuyas retribuciones en cada uno de los años precedentes fueran superiores a los mínimos fijados por el Convenio para dichos años, se les garantiza por cada una de las 14 pagas existentes en cada uno de los años de vigencia de este Convenio las diferencias económicas existentes entre las tablas salariales de los convenios de 2002 y 2003 respecto de las tablas de cada uno de los años respectivamente anteriores, conforme a la columna garantía mínima, del anexo número 1 del Convenio.

Artículo 15.—Horas extraordinarias

En el Grupo de Tintorerías cada hora extraordinaria se abonará con un incremento del 110%, sobre el salario de cada hora ordinaria a excepción de las trabajadas en domingo o festivo que será del 150%, y el máximo de horas establecido por la Ley. Para el Grupo de Lavanderías regirá lo anterior, salvo el valor de la hora extraordinaria que lo será en el 75%.

En ambos subsectores las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempo de descanso con un incremento en los porcentajes correspondientes al párrafo anterior.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. -Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.
3. -Horas extraordinarias necesarias por período o períodos punta: realización.

Se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural las que sean precisas para cubrir períodos punta de producción, períodos imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las modalidades de contratación vigentes.

Artículo 16.—Revisión médica

La empresa, a través de las Mutualidades Laborales que atienden a necesidades de las mismas, reconocerá dos veces al año a todos sus trabajadores; dicha revisión constará como mínimo de análisis de sangre, orina, rayos X, pulmón y corazón, con la obligación de entregar a los interesados un informe médico.

Si lo anteriormente expuesto no se cumpliera, la empresa vendrá obligada a facilitar a cada trabajador el tiempo necesario para poder hacer una revisión médica, y los gastos correrán por parte de la empresa.

Artículo 17.—Ropa de trabajo

La empresa se verá obligada a facilitar las prendas adecuadas en número de dos al año a cada trabajador.

Cuando el trabajador ocupe puestos en sitios húmedos, la empresa vendrá obligada a facilitar prendas y calzado de protección.

Artículo 18.—Contratos de formación

Estas modalidades de contratación, durante la vigencia de este Convenio, se regirán en función de la vigencia de los propios contratos de trabajo por las normas legales de regulación.

Artículo 19.—Clasificación profesional

En esta materia será de aplicación lo previsto en la Orden de 1-12-1972, cuyo texto queda inscrito en este Convenio, manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-2003, por lo que no procederá transcurrida esa fecha su aplicación.

Artículo 20.—Período de prueba

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Titulados: 6 meses.
- -Resto de categorías profesionales: 3 meses, salvo no cualificados que será de 1 mes.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la empresa y el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 21.—Servicio militar

A todo el personal que se encuentre cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutorio se le abonarán todas las gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a que se le respete el puesto de trabajo durante el tiempo que duren dichos servicios, debiendo incorporarse al mismo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la fecha de su licenciamiento.

Artículo 22.—Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán el 15 de julio y 15 de diciembre una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de salario.

Artículo 23.—Trabajos de categoría superior

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 24.—Derechos específicos

No se computará como horas perdidas de trabajo las relativas a los problemas de maternidad.

Reingreso automático tras la excedencia por maternidad.

Que el control médico en la empresa se extienda a los problemas específicos de la mujer.

Procederá en cualquier caso el cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada cuando el que ocupa habitualmente pueda resultar nocivo para su estado, siempre que ello fuera posible para la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 25.—Tóxicos, penosos y peligrosos

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 26.—Régimen disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Graduación de las faltas

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

1. *Faltas leves:*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

3. -El abandono del trabajo sin causa fundada inferior a 30 minutos. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta será considerada como grave o muy grave, según los casos.

4 . Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

6. -No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. -No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o aquellos que afectan a la Seguridad Social facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave y si deparasen perjuicio para la empresa como muy graves.

8. -Las discusiones entre trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.

9. -Los descuidos, errores o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

10. Fumar en las dependencias abiertas al público.

2. *Faltas graves:*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. -Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. -Ausencia injustificada al trabajo de más de un día durante el período de treinta días.

3. -La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo a la presentación del servicio, y siempre que previamente hubiera mediado la advertencia escrita por la empresa.

4. -Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

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

6 . -La negligencia en la ejecución del trabajo que produzca perturbación importante o afecte a la buena marcha del mismo.

7. -La disminución voluntaria del rendimiento normal de trabajo o del pactado de manera continuada, sin perjuicio de las previsiones legales.

8. -Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
9. -El estado de embriaguez etílica o toxicomanía fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa, y la asistencia del trabajador en esas circunstancias al trabajo.

10. -El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, por el tiempo superior a 30 minutos; si como consecuencia del abandono se ocasionase perjuicios graves a la empresa ser falta muy grave.

11. -Los derivados de los apartados 1.1, 1.3 y 1.7 de este artículo.

12. -Simular la ausencia de otro trabajador por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia en la empresa .

13. -Las discusiones de los trabajadores en presencia de público.

14. -Violar el secreto de correspondencia o documentos de la empresa reservados o revelar elementos extraños a la misma de reserva obligada, sin perjuicio de las previsiones del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
15. -La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. *Faltas muy graves:*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. -Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante el año.

2. -El fraude, aceptación de recompensas, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3. -La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad o accidente, y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

4. -Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. -Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada, cuando provoque o sea susceptible de provocar graves perjuicios para la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

6 . -Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto y consideración a los superiores o sus familiares, compañeros, subordinados y al cliente en general.

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

8. -Fumar o encender fuego en las dependencias en que haya productos inflamables, cuando en los mismos haya rótulo de su prohibición.

9 . -Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento, del trabajo normal o pactado, sin perjuicio de las previsiones legales.

10. -Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en las funciones encomendadas.

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

12. Las derivadas de los apartados 1.3, 1.7, 2.5 y 2.10 de este artículo.

13. La reincidencia o reiteración en falta grave o muy grave, cuando por esta última no se proceda al despido, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se comentan dentro de los seis y doce meses siguientes respectivamente de haberse producido al anterior, siempre que la sanción precedente fuera firme.
14. El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta manifestada en el ámbito laboral mediante la ofensa de palabra u obra de naturaleza sexual que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad de los trabajadores.

Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Las anotaciones desfavorables, que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de tres, seis y doce meses, según se trate de falta grave o muy grave.

Sanciones máximas

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

1. *-Por faltas leves:* Amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. *-Por faltas graves:* Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
3. *-Por faltas muy graves:* Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Prescripción

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

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

Artículo 27.—Garantías sindicales

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación, Delegados de Personal y Comité de Empresa, cuyas funciones, derechos, facultades y garantías son las determinadas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, el crédito de horas mensuales retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, se incrementará:

En cinco horas más en los casos en que el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 68, párrafo c), concede 15, 20 y 30 horas mensuales.

Artículo 28.—Comisión Mixta

Estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante y el mismo número de representantes empresariales.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple de cada una de las representaciones.

Esta Comisión tendrá a su cargo las siguientes funciones:

- a) -Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés en ello.
- b) -Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.
- c) -Vigilancia del cumplimiento de lo pactado sin perjuicio de la competencia que a ese respecto corresponda a la Inspección de Trabajo.
- d) -Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia de lo convenido.

El domicilio de la Comisión Mixta radicará en Bilbao, calle Gran Vía, 50-5.º (Confederación Empresarial de Bizkaia-Cebek).

Cuando se solicite la intervención de la Comisión Mixta, ésta será convocada y constituida en el plazo de diez días, y a continuación en el de treinta resolverá sobre el asunto planteado.

Artículo 29.—Jubilación especial a los 64 años

Si un trabajador del sector deseara jubilarse a los 64 años de edad, acogiéndose a lo previsto por el Real Decreto 1.194/1985, de 17 de julio («BOE» 20-7-1985), comunicará su pretensión a la empresa, sin que la proposición tenga carácter vinculante u obligatorio, debiendo en todo caso ésta resolver en un plazo de tiempo no superior a 30 días naturales.

Artículo 30.—Contrato de relevo

Ambas partes se comprometen a fomentar la implantación del contrato de relevo.

Se creará una comisión para establecer grupos profesionales a efectos de este contrato.

Artículo 31.—Seguro colectivo de accidente

Se establece la obligación para todas las empresas de aplicación de este convenio, de tener concertado un seguro de accidente por fallecimiento y por incapacidad total por importe de 12.000 euros, para sus trabajadores.

Los efectos de esta cláusula entrará en vigor un mes después de la publicación del Convenio.

Artículo 32.—Parejas de hecho

Hasta la regulación por Ley del régimen de parejas de hecho, dichas uniones tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos del artículo 10, con la presentación del certificado de convivencia. La licencia por matrimonio a que tuvieran derecho las parejas de hecho, no se podrá repetir en un plazo de tres años. Una vez regulado este tipo de uniones mediante la correspondiente Ley, quedará sin efecto este apartado, aplicándose lo que dice la legislación en esta materia.

Artículo 33.—Permiso de lactancia

La concreción del horario y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponde al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria.

TABLAS SALARIALES DEL 1-1-2002 AL 31-12-2002

(2002)

Categorías	Tintorerías		Lavanderías		
	Mensual	Garantía mínima	Mensual	Garantía mínima	
<i>Personal Taller</i>					
Oficial 1. ^a	665,24	28,03	691,02	29,13	
Oficial 2. ^a	647,27	27,28	672,36	28,34	
Oficial 3. ^a	639,63	26,96	664,37	28	
Especialista	631,92	26,63	656,28	27,66	
<i>Personal de Despacho</i>					
Oficial	631,92	26,63	656,28	27,66	
Ayudante	591,42	24,92	629,54	26,53	
<i>Servicios Auxiliares</i>					
Chófer	665,24	28,03	691,02	29,13	
Mozo/a de reparto	606,29	25,55	629,66	26,54	
Vigilante	631,92	26,63	656,28	27,66	
Mujer-Hombre limpieza/horas	4,24	0,18	4,41	0,18	
Portero/a	631,92	26,63	656,28	27,66	
<i>Administrativos</i>					
Jefe 1. ^a	824,22	34,74	856,52	36,10	
Jefe 2. ^a	775,49	32,69	805,79	33,96	
Oficial 1. ^a	734,46	30,95	763,10	32,16	
Oficial 2. ^a	683,21	28,80	709,74	29,96	
Aux. Administrativo	644,73	27,18	685,01	28,87	
<i>Técnicos</i>					
Director/a Técnico	1.042,02	43,92	1.083,34	45,66	
Encargado/a General	824,21		34,73	856,52	36,10

Encargado/a de Sección 744,71 31,39 773,77 32,61

TABLAS SALARIALES DEL 1-1-2003 AL 31-12-2003

(2003)

Categorías	Tintorerías		Lavanderías	
	Mensual	Garantía mínima	Mensual	Garantía mínima
<i>Personal Taller</i>				
Oficial 1. ^a	697,83	32,59	724,87	33,85
Oficial 2. ^a	678,98	31,71	705,30	32,94
Oficial 3. ^a	670,97	31,34	696,92	32,55
Especialista	662,88	30,96	688,43	32,15
<i>Personal de Despacho</i>				
Oficial	662,88	30,96	688,43	32,15
Ayudante	620,39	28,97	660,38	30,84
<i>Servicios Auxiliares</i>				
Chófer	697,83	32,59	724,87	33,85
Mozo/a de reparto	635,99	29,7	660,51	30,85
Vigilante	662,88	30,96	688,43	32,15
Mujer-Hombre limpieza/horas	4,44	0,2	4,62	0,21
Portero/a	662,88	30,96	688,43	32,15
<i>Administrativos</i>				
Jefe 1. ^a	864,60	40,38	898,48	41,96
Jefe 2. ^a	813,48	37,99	845,27	39,48
Oficial 1. ^a	770,44	35,98	800,49	37,39
Oficial 2. ^a	716,68	33,47	744,51	34,77
Aux. Administrativo	676,32	31,59	718,57	33,56
<i>Técnicos</i>				
Director/a Técnico	1.093,07	51,05	1.136,42	53,08
Encargado/a General	864,59	40,38	898,48	41,96
Encargado/a de Sección	781,20	36,49	811,68	37,91

(III-141)

Juztizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

BIZKAIKO LURRALDE ORDEZKARITZA

Espte.: 24-2003

EBAZPENA, 2003ko martxoaren 3koa, Justizia, Lan eta Gizarte segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Tintorerías y Lavanderías de Bizkaia. sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4802285.

Aurrekariak

1. 2003ko otsailaren 14an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2003ko otxailaren 10an sinatutako Tintorerías y Lavanderías de Bizkaia sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia ELA, CC.OO. eta LSB-USO sindikatuek eta CEBEK elkarteak enpresarien ordezkariek gisa o s a t z e n d u t e .

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute CEBEK enpresarien ordezkariek eta Negoziazio Batzordean ELA, CC.OO. eta LSB-USO sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko aldeetako ordezkarien % 50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2002ko urtarrilaren 1etik 2003ko abenduaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarria

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 22.1 g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

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

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

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Bizkaiko Lurralde ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. Tintorerías y Lavanderías de Bizkaia sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizial»ean argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboaren Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkezteko, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan —115. artikulua ildotik— xedatutakoarekin bat etorritik —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikulua ildotik—.

**BIZKAIKO PROBINTZIAKO HITZARMEN KOLEKTIBOIA
TINDATEGI ETA GARBITEGIEN
TALDEKO ENPRESETARAKO
2002 eta 2003. urtea**

1. artikulua.—Aplikazio-esparrua

Hitzarmen hau Bizkaiko Lurralde Historiko osoan aplikatuko da, eta barne harturiko enpresa edo langile guztiak izango ditu eraginpean, edo jardueratzat ondokoak dituztenak: tindategi eta arropak garbitzeko industriak, garbitegiak eta autozerbitzuak, eskuz eta makinaz plantxatzea eta jendearen enkarguak hartu eta itzultzeko establezimenduak.

2. artikulua.—Indarraldia, iraupena eta berriz aztertzea

Hitzarmen hau sinatzen den egunean sartuko da indarrean, nahiz eta haren ondorio ekonomikoak 2002ko urtarrileko lehenengora arte atzera ekarriko diren, eta 2003ko abenduaren 31 arteko iraupena izango du. Bi alderdiek salatutzat emango dute Hitzarmen hau 2003ko irailaren 30ean.

3. artikulua.—Berme pertsonala

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak gutxienekoak direnez, dauden baldintzak errespetatu beharko dira, enpresa-hitzarmen, itun edo interpretaziozkoa soilik ez den erabileraren bidez adostu direla ere, eta betiere langileentzako onuragarriagoak badira.

4. artikulua.—Baldintza onuragarriagoak

Hitzarmen honek gutxieneko baldintzak ezartzen ditu, eta hortaz, baldintza horiek ez diete kalterik eragingo indarrean sartzen diren uneko onuragarriagoei, halakorik balego.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak oro har gutxienekotzat hartzen direnez, baldintza onuragarriagoak itunduta dituzten enpresek haiei eutsiko diete, betiere oro har eta urteko zenbateko Hitzarmen honetan itundutakoaren aldekoak badira.

5. artikulua.—Osotasunerako lotura

Hitzarmen Kolektibo honetan itunduriko baldintzak osotasun organiko eta zatiezinen zati dira, eta urteko zenbaketan batera kontuan hartuko dira aplikazio praktikoari dagokionez.

Laneko administrazio-agintaritza edo administrazio-agintaritza judizialak, bere ahalmenak erabilia, itunen batek indarrean dagoen legeria hausten duela ebazten badu, honela ekingo zaio:

1. -Ebazpenak artikulua osoa hartzen badu eraginpean, artikulua osorik geratuko da eraginik gabe, eta aurreko Hitzarmenaren testua aplikatu ahal izango da haren lekuan, halakorik balego.
2. -Ebazpenak aurreko Hitzarmenean aurrekaririk izan ez duen artikulua bat zati batean hartzen badu eraginpean, artikulua osorik geratuko da eraginik gabe. Aurrekaririk izanez gero, haren testua aplikatuko da behin-behinekoz.
3. -Aurreko idatz-zatietan xedaturikoaren kalterik gabe, Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiak berehala bilduko dira baliogabetzat jotakoa ordezkatzeko duen akordioa lortzeko asmoz. 30 egun igaro ondoren akordio hori lortzen ez bada, alderdiak PRECO IIren prozeduren menpe egongo dira nahitaez, baliogabeturiko artikuluari estaldura efektiboa emateko.

6. artikulua.—Lanaldia

1. -2002. urterako, urteko lan-ordu efektiboak 1.775 izango dira, eta 2003. urterako 1.767.
2. Tindategien Sektorean eskusiboki aplikatu beharrekoa:
 - a) -Langileek libre izango dituzte uztaileko eta abuztuko larunbatak, eta baita ere aurreko ostirala jai deneko larunbatak ere, bi kasuetan egun horiek laneguntzat zenbatu izanaren kalterik gabe.
 - b) a) idatz-zatian aurreikusitakoaren kalterik gabe, ekainetik irailera arte, biak barne, langileentzako lan-ordutegia larunbateko 15:00etan amaituko da, eta Hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizial»ean argitaratzen denetik 2003ko abenduaren 31 arte eragingo ditu horrek ondorioak aplikatzerakoan, ultrajarduerarik gabe.

7. artikulua.— Garraio-plusa

Efektiboki lan egindako egun bakoitzeko joan-etorriko bidaia baten zenbatekoa ordainduko da, lantokitik b i k i l o m e t r o baino gehiagora bizi diren langileek erabiltzen duten garraio publikoari dagokiona.

Lan-arrazoi bat dela-eta langileek egin beharreko joan-etorriak denbora efektibotzat zenbatuko dira, eta eragiten dituzten gastuak enpresaren kontura izango dira.

8. artikulua.— Oporrak

Garbitegien Sektorerako oporrek etenik gabeko 27 egunen iraupena izango dute, eta horietatik kanpo dago garai bateko zaindariaren jaia.

Tindategien Sektorerako, oporrek 27 lanegunen iraupena izango dute garai bateko zaindariaren jaia barne hartuta, etenik gabeko 28 egun natural izango dituzte eta gainerakoak etenekin enpresak hori erabakitzen duenean, ostirala jaieguna izanez gero egun horietako bat larunbateko oporrerako gorde behar izanaren kalterik gabe.

Oporrak hasteko eguna astelehena izango da ekainean, uztailan, abuztuan eta irailean.

Oporrak txandaka hartzen direnean, txandakakoak beharko dute izan, eta baliogabetu egingo da lehen o p o r r a k h a r t z e k o e g o n zitekeen edozein lehentasun-eskubide.

Oporrak soldata errearen bidez ordainduko dira, lanean arituko balira bezala, eta oporrak hartu aurretik o r d a i n d u b e h a r k o dira.

9. artikulua.— Lan-egutegia

1. Enpresek urte bakoitzeko abenduan hurrengo urterako lan-egutegia egin beharko dute, langileen ordezkaritzarekin batera. Egutegi horrek lanegunak eta jaiegunak bilduko ditu, eta baita ere itundutako zubiak eta langileek oporrak hartzeko denboraldia ere.

Alderdien arteko desadostasuna gertatzen bada, lan-arloko agintaritza eskudunak nahitaez bete beharreko irizpena emango du.

10. artikulua.— Ordainduriko lizentziak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ordainduriko lizentziak eskatzeko eskubidea izango dute ondoko kasuetan:

- a) Ezkontidea hiltzen bada: 5 egun natural.
- b) -Gurasoak, seme-alabak, anai-arreba odolokide edo politikokoak, bilobak eta aitona-amonak: 3 egun natural.
- c) -Gurasoen, seme-alaben, anai-arreba odolokide edo politikoen eta ezkontidearen gaixotasun larria edo hura ospitalean sartzea: 2 egun natural.
- d) Emazteak erditzea: 3 egun natural.
-Dagozkion lizentziak izateko langileak bere etxetik 250 km-tik gorako bidaia egin behar badu, lizentziari beste bi egun natural gehituko zaizkio.
- e) -Seme-alaba edo anai-arreba odolokide edo politikoen ezkontza dela-eta: egun natural bat.
- f) -Langilea ezkontzen bada: 20 egun natural, betiere oporraldia larunbata ez den egunez hasiz gero.

11. artikulua.— Antzinasuna

Honela erregulatuko da antzinasun-plusa:

- a) Amaituriko bosturtekoen arabera ordainduko da.
- b) -Langilearen bosturtekoaren zenbatekoa %7 izango da hari dagokion kategoria profesionalaren Hitzarmenaren oinarritzko soldataren gain.
- c) -Langileak antzinasun-plusaren bidez metatuta dituen bosturteko guztiak jasoko ditu, hark duen azken laneko kategoriaren arabera.

Ondoko arauak erregulatuko dute langileen antzinasunaren zenbaketa:

1. -Hitzarmen honen indarralditik aurrera lanean hasten diren langileentzako, antzinasuna lanean hasten diren egunetik zenbatuko da.

2. -Ikaskuntza eta prestakuntzako kontratuaren markoan -zerbitzuak ematea antzintasun-ondorioetarako zenbatuko da, eta 1980 apirilaz geroztik egindako lana barne hartuko da zenbaketa horretarako.

3. -Gainerako langileentzako antzintasuna lanera sartzen diren egunetik aurrera hasiko da zenbatzen.

12. artikulua.— Soldata-ordainsaria

Hitzarmen Kolektibo honen iraunaldi-urteei dagozkien soldata-taulek ondoko igoerak izango dituzte aurretik dituzten urte bakoitzean indarrean zegoen taularekiko:

- 2002. urtea: KPI 2001 EAE + 1: %4,4.
- 2003. urtea: 2002. urteko EAEko KPI + 1: %4,9.

13. artikulua.— Ez-aplikatzea

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez da behartuta edo nahitaez aplikatu behar aplikazioaren ondorioz euren egoera ekonomikoa kalteak izan ditzaketen enpresetarako. Ondorio horietarako, ondokoak hartuko dira arrazoi justifikatuztat, besteak beste:

— -Defizit edo galerako egoerak, objektiboki eta modu frogagarrian egiaztatuak kontabilitateko azken bi ekitalditan. Urte horretako aurreikuspenak ere kontuan hartuko dira.

— -Sozietate Anonimoen Legeko 163 eta 260. artikuluetan bilduriko egoeretan barne harturiko sozietateak (kapitala murriztea eta sozietatea banatzea).

— -Hartzekodun-lehiaketa, porrot edo ordainketa-etendurako egoeran dauden enpresak.

— -Ondoko zirkunstantziak ere baloratuko dira: produkzio-maila eskasa, salmentak, bezeroak nabarmen galtzea, likidezirik eza eta enpresaren egonkortasunean eragina duten kaudimengabeko bezeroen bolumena.

Hitzarmenaren soldata-erregimena aplikatu nahi ez duten enpresek idatziz jakinarazi beharko diote Hitzarmenaren Batzorde Mistoari, langileen ordezkariari edo, hala badagokio, langileei, Hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizial»ean argitaratu eta 15 eguneko epean, eta langileen ordezkariari edo langileei zuzenduriko idazkiarekin batera beharrezkoa den dokumentazioa eman beharko da (azalpen-memoria, balantzeak, emaitzen kontuak, edo, hala badagokio, kontuen auditore edo zentsoreen txostena edo bestelako dokumentuak), soldata-erregimen berezia justifikatuz.

Behin aurreko jakinarazpena eginda, 30 eguneko epean enpresan ez-aplikatzeari buruzko akordioarik ez balego, espedientea Hitzarmenaren Batzorde Mistora eraman beharko da; 30 eguneko epean hartu beharko du erabakia eta loteslea izango da.

Enpresa eta langileen ordezkarien arteko, edo horiek ezean langileen beraien arteko, akordioek eta Batzorde Mistoaren akordioek alderdi bakoitzaren gehiengoa eskatuko dute baliozkoak izateko.

Batzorde Mistoan ere gaiari buruzko akordioarik lortzen ez bada, PRECO II-ren prozedurak aplikatuko zaizkio nahitaez espedienteari desadostasunak efektiboki konpon ditzan, eta bertan alderdi interesatu bezala jardungo dute Batzorde paritariora osatzen duten ordezkariak.

Ez-aplikatzeak, onartzen bada, urte beteko iraunaldia izango du.

Enpresaren batek Hitzarmen honen ez-aplikatzea luzaroago mantendu nahi badu, eskaera berri bat aurkeztu beharko du artikulua honetan aurreikusitako moduan eta prozedurarekin.

Ez-aplikatzearen aldia igaro eta haren luzapenik eskatu ez bada edo luzapena ezeztatu badute, automatikoki aplikatuko dira berriro Hitzarmenean aurreikusitako baldintzak.

Langileen legezko ordezkariak edo, hala badagokio, langileak beraiek edo Batzorde Mistoa behartuta daude jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuraturiko datuak erreserbarik handienarekin tratatu eta mantentzera, betiere dagokion sekretu profesionalarekin.

14. artikulua.— Gutxieneko bermea

Soldata-taulak alde batera utzita, Hitzarmen Kolektibo honen iraunaldi-urte bakoitzari dagokionez, aurreko urte bakoitzean urte horietarako finkaturiko gutxienekoak baino handiagoak diren ordainsariak dituzten langileei Hitzarmen honen iraunaldi-urte bakoitzean dauden 14 ordainketa bakoitzeko 2002 eta 2003ko hitzarmenaren soldata-taulek hurrenez hurren aurreko urteetako taulekiko dituzten alde ekonomikoak bermatzen zaizkie, gutxieneko bermearen zutabearen arabera, Hitzarmenaren 1. eranskinean bildutakoa.

15. artikulua.—*Aparteko orduak*

Tindategien Taldean aparteko ordu bakoitza ordu arrunt bakoitzaren soldataren gaineko %110eko igoerarekin ordainduko da, igandez edo jaiegunez lan egindakoak izan ezik, horiek %150eko igoerarekin ordainduko baitira eta Legeak ezarritako gehienezko ordu-kopurua kontuan hartuta. Garbitegien Talderako ere aurrekoa egongo da indarrean, aparteko orduaren balioa izan ezik, %75eko igoera izango baitu.

Bi azpisektoreetan aparteko orduak atsedenaldi-orduena truke konpentsatu ahal izango dira, aurreko paragrafoari dagozkion portzentajeak handituz.

Langabezia-egoera larria denez eta enplegua sortzeko mesedetan, bi alderdiek aparteko orduak ezinbesteko gutxienez murriztea egokia dela erabaki dute, ondoko irizpideei jarraituz:

1. Ohiko aparteko orduak: kentzea.
2. -Istripuak konpontzeko premiaren edo bestelako kontu aparteko edo urgenteen ondoriozko aparteko orduak, eta baita lehengaiak galtzeko arrisku-kasuan ere: egitea.
3. -Puntako aldiaren edo aldietan beharrezkoak diren aparteko orduak: egitea.

Ondokoak betetzeko beharrezkoak direnak hartuko dira aparteko ordutzat: puntako produkzio-aldiak, aurreikusitako gabeko aldiak, aurreikusitako ez-bertaratzeak, txanda-aldaketak, mantentzea, betiere indarrean dauden kontratazio-modalitateen erabilerak ordezkatu ezin baditu.

16. artikulua.—*Azterketa medikoa*

Enpresak urtean bitan aztertuko ditu bere langile guztiak, horien premiez arduratzen diren Lan Mutualitateen bidez; azterketa horrek ondokoak bilduko ditu gutxienez: odol eta gerneru analisia, X izpiak, birrikak eta bihotza, eta enpresak interesatuei txosten medikoa emateko obligazioa du.

Arestian azaldutakoa betetzen ez bada, enpresak langile bakoitzari azterketa mediko bat egiteko beharrezkoa den denbora eman beharko dio, eta gastuak enpresaren kontura izango dira.

17. artikulua.—*Laneko arropa*

Enpresak langile bakoitzari urtean dagozkion bi laneko jantzi egoki eman beharko dizkio.

Langileak lanpostu hezeetan lan egiten badu, enpresak babesteko jantziak eta oinetakoak eman beharko dizkio.

18. artikulua.—*Prestakuntza-kontratuak*

Hitzarmenaren iraunaldian, kontratazio-modalitate hauek lan-kontratuen beraien iraunaldiaren arabera eraunduko dira, legezko erregulazio-arauak kontuan izanda.

19. artikulua.—*Sailkapen profesionala*

Gai honetan 1972-12-1eko Aginduan aurreikusitakoa aplikatuko da (haren testua Hitzarmen honetan barne hartuta dago), eta iraunaldia eta ondorioak 2003-12-31 arte izango ditu soilik, eta hortaz, egun horretatik aurrera ez da aplikatuko.

20. artikulua.—*Probaldia*

Langileak lanean hasten direnean probaldian daudela hartuko da kontuan, eta denboraldi horren iraupena aldatu egingo da bete beharreko lanpostuaren arabera eta ezein kasutan ezin izango du ondoko eskalan finkaturiko denbora gainditu:

- Tituludunak: 6 hilabete.
- -Gainerako kategoria profesionalak: 3 hilabete, ez-kualifikatuak izan ezik, horientzako hilabete 1 baita.

Horrela idatzita badago soilik hartuko da kontuan langilea probaldian dagoela. Probaldi horretan, enpresak eta langileak libreki amaitu ahal izango dute kontratua, aurreabisuko eperik gabe eta inolako kalte-ordaineko eskubiderik gabe.

21. artikulua.—*Soldadutza*

Soldadutza edo ordezkotza gizarte-zerbitzua betetzen ari den langile orori aparteko haborokin guztiak ordainduko zaizkio.

Langileak zerbitzu horiek irauten duten bitartean lanpostua errespetatu diezaioten eskubidea du, eta hartara itzuli behar du lizentziatzen den egunetik kontaktzen hasita bi hilabeteko epean.

22. Artikuluak—Aparteko haborokinak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean aparteko haborokina jasoko dute, soldataren hilabeteko baten baliokide.

23. artikulua.—Goi-mailako lanak

Indarrean dagoen legerian xedatutakoa hartuko da kontuan.

24. artikulua.—Eskubide zehatzak

Amatasunarekin zerikusia duten arazoak ez dira galdutako lan-ordu bezala zenbatuko.

Lanean berriz automatikoki hastea amatasunagatiko eszedentziaren ondoren.

Enpresaren kontrol medikoa emakumearen arazo berezietara zabalduko da.

Haurdun dagoen langileari lanpostua aldatuko zaio normalean duena harentzat kaltegarria izan baliteke, betiere enpresak halakorik egin badezake, Laneko Arriskuen Prebentzio Legearen 26. artikuluan aurreikusitakoaren kalterik gabe.

25. artikulua.—Jarduera toxikoak, nekagarriak eta arriskutsuak

Une bakoitzean indarrean dagoen legerian xedaturikoa hartuko da kontuan.

26. artikulua.—Diziplina-erregimena

Langileek enpresen Zuzendaritzaren zigorrak izan ditzakete, ondoko artikuluetan ezartzen dien hutsegite eta zigorren graduazioaren arabera.

Hutsegiteen graduazioa

Langile batek egindako hutsegite oro arina, larria edo oso larria izango da, bere garrantziaren, nondik norakoaren eta asmoaren arabera.

1. Hutsegite arinak:

Ondokoak hartuko dira hutsegite arintzat:

1. -Puntualtasunari dagokionez bat eta hiru hutsegite bitartean izatea lanera bertaratzerakoan, hilabeteko denboraldian, 30 minutu arteko atzerapenarekin, atzerapen horiek enpresaren produkzio-prozesuari kalte larriak eragiten ez badizkote, kasu horretan hutsegite larria izango baita.
 2. -Dagokion garaian baja ez aurkeztea justifikatutako arrazoitategatik lanera ez bertaratzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean izan ezik.
 3. -Lana uztea funtsezko arrazoirik gabe 30 minutu arteko denboraz. Lana uztearen ondorioz enpresan kalterik sortuz gero edota langileren bati istripuren bat gertatuz gero, hutsegite hau larritzat edo oso larritzat jo ahal izango da, kasuen arabera.
 4. Materiala zaintzerakoan arreta nahikoa ez jartzea.
 5. Justifikaturiko arrazoirik gabe lanera egun batez ez joatea.
 6. Jendea egoki eta behar den moduan ez artatzea.
 7. -Enpresari bizileku edo egoitza aldaketan berri ez ematea, edo Gizarte Segurtasunari buruz oker emandako datuen aldaketena. Irregularitasun horiek nahita edo maleziaz egiten badira, hutsegite larria izango dira, eta enpresari kalterik eragiten badiote, oso larriak.
8. Enpresaren egoitzetan langileen artean eztabaidak izatea.
9. -Edozein lanetan izandako deskuiduak, akatsak edo hura burutzeko atzerapena, betiere aginduriko zerbitzuan asaldura handia eragiten ez badute.
10. Jendearentzako egoitzetan erretzea.

2. Hutsegite larriak:

Ondokoak hartzen dira hutsegite larritzat:

1. -Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez bertaratzea, justifikatu gabe.

2. -Hogeita hamar egunen barruan, egun bat baino gehiagotan lanera ez bertaratzea, halakorik justifikatzeko arrazoirik gabe.

3. -Garbi eta txukun ez bertaratzea, horrek eraginik izaten badu produkzio-prozesuan eta zerbitzuaren aurkezpenean, betiere aldeztatik enpresak langileari idatzitako oharra eman badio.

4 . -Lanaldian edozein jokorekin denbora-pasan aritzea.

5. -Laneko aginduak eta argibideak ez betetzea, segurtasun eta higiene araei buruzkoak barne, eta baita ere laneko zuhurtziarik eza eta utzikeria; dena den, horien ondorioz enpresak kalte larriak izaten baditu, instalazio, makinek eta oro har enpresako ondasunek matxurak izaten badituzte edo pertsonentzako istripu-arriskua eragiten badute, hutsegite larritzat hartuko dira.

6. -Lanean utzikieriaz aritzea, jokabide horrekin asaldura handia eragiten bada edo zerbitzuari kalte
e g i t e n b a z a i o .

7. -Lanean duen errendimendu normala edo itundutakoa nahita eta behin eta berriz gutxitzea, legezko aurreikuspenen kalterik gabe.

8. -Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norbere kontuetarako erabiltzea.
9. -Zerbitzu-egintzatik kanpo mozkor edo drogen eraginpean egotea, betiere uniforme delata-eta enpresa identifika badaiteke, bai eta langilea egoera horretan lanera bertaratzea ere.

10. -Lanpostua 30 minututik gora uztea, arrazoi justifikaturik gabe; uztearen ondorioz enpresari kalte larriak eragiten badizkio, hutsegite oso larria izango da.

11. -Artikulu honetako 1.1, 1.3 y 1.7 idatz-zatien ondoriozkoak.

12. -Beste langile bat ez bertaratu izanaren plantak egitea, norbait enpresan dagoela egiaztatzeko edozein ohiko bitartekoz baliatuz.

13. Jendea aurrean dagoela langileen arteko eztabaidak.

14. -Korrespondentziaren edo enpresarentzako soilik diren dokumentuen sekretua haustea edo isilpean gorde beharreko datuak ezagutaraztea, Langileen Estatutuaren 64. artikuluko aurreikuspenen kalterik gabe.
15. -Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, mota desberdinekoa izan arren, eta tartean idatzizko komunikatua izanik.

3. *Hutsegite oso larriak:*

Ondokoak hartzen dira hutsegite oso larritzat:

1. Bost minututik gorako justifikatu gabeko 10 huts baino gehiago egitea puntualtasunari dagokionez sei hilabetean, edo hogeit huts urtebetean.

2. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, ordainsariak onartzea, leialtasun ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzetan edota edozein lekutan, lanorduetan bada. Merkataritza-negoziaketak egitea norbere kontura edo beste pertsona baten kontura enpresaren baimen argi eta garbia izan gabe.

3. Faltsukeria istripuaren zirkunstantzietan, gaixotasunaren edo istripuaren plantak egitea eta haren sendatzea maleziaz edo plantak eginez luzatzea.

4. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea, txikitzea edo hondatzea.

5. Korrespondenziaren edo enpresarentzako soilik diren dokumentuen sekretua haustea edo isilpean gorde beharreko datuak ezagutaraztea, enpresari kalte larriak sortzen badizkio edo sor badiezazkio, Langileen Estatutuaren 64. artikuluko aurreikuspenen kalterik gabe.

6. Nagusiak edo euren familiartekoak, lankideak, menpekoak eta bezeroak oro har hitzez edo egintzez, gaizki tratatzea eta errespeturik edo begirunerik gabe jokatzea.

7. Lanaldian eta bere lanpostuan sarritan mozkor eta drogen eraginpean egotea. Arau-hauste honi dagokion zigorra ez da gauzatuko langilea errehabilitazioan hasten bada, eta horretarako eszedentzia bat izango du eta lanpostua urtebeterako gordeko zaio; bi urtera arte zabal daiteke sendatzeko beharrezkoa izanez gero, gai horretan eskudun den erakundeak hori egiaztatzen badu.

8. Produktu sukoiak dauden egoitzetan erre edo sua piztea, bertan halakorik egitea debekatzen duen errotulurik badago.

9. Lanean duen errendimendu normala edo itundutakoa behin eta berriz eta nahita gutxitzea, legezko aurreikuspenen kalterik gabe.

10. Kontratuaren fede ona urratzea, eta konfiantza-abusua agindutako eginkizunei dagokienez.

11. Hilabete batean lanera hiru lanegun baino gehiagotan ez bertaratzea, justifikaziorik gabe.

12. Artikulu honetako 1.3, 1.7, 2.5 eta 2.10 idatz-zatien ondoriozkoak.

13. Hutsegite larri edo oso larriren bat berriro egin edo errepikatzea, hura dela-eta langilea lanetik botatzen ez badute, hutsegiteak desberdinak izanda ere, betiere aurrekoa egin eta hurrenez hurren sei eta hamabi hilabeteko epean egiten badira, betiere aurreko zigorra tinkoa bada.
14. Sexu-jazarpena, eta halakotzat sexu-alorreko hitzezko edo egitezko irainen bidez lan-esparruan erakutsitako jokabidea hartzen da, langileen intimitatearen eta duintasunaren errespetua larriki erasotzen duena.

Zigor-erregimena

Enpresaren Zuzendaritzak du zigorrak ezartzeko ahalmena Hitzarmen honetan erabakitako baldintzetan.

Ezarritako zigorrak direla-eta, espediente pertsonaletan jaso daitezkeen kontrako oharra baliogabetuta geratuko dira hiru, sei eta hamabi hilabeteko epeak betetzean, hutsegite larria edo oso larria izatearen arabera.

Gehienezko zigorrak

Kasu bakoitzean jarri ahal izango diren zigorrak ondokoak izango dira, eginiko hutsegitearen larritasuna kontuan hartuta:

1. *-Hutsegite arinengatik:* Idatzizko kargu hartzea, enplegua eta soldata etetea bi egun arte.
2. *-Hutsegite larriengatik:* Enplegua eta soldata etetea hiru eta hamabost egun bitartean.
3. *-Hutsegite oso larriengatik:* enplegua eta soldata hamasei eta hirurogei egun bitartean etetetik lan-kontratua deuseztatzeraino.

Preskripzioa

Kasu guztietan aplikatu daitezkeen indarrean dagoen araudiaren arabera, Enpresaren zuzendaritzak zigortzeko duen ahalmena hamar egunetan preskribituko du hutsegite arinetarako, hogeita egunetan hutsegite larrietarako eta hirurogei egunetan oso larrietarako, Zuzendaritzak hutsegitea egin zela jakin zuen egunetik kontatzen hasita, eta edozein kasutan ere, hura egin eta sei hilabetera.

Legedi orokorraren izapideei jarraituko zaie zigorrak ezartzeko.

27. artikulua.—Berme sindikalak

Langileek enpresan parte hartzeko eskubidea dute ordezkari-organoen, Langileen Ordezkarien eta Enpresa Batzordearen bidez, eta horien eginkizun, eskubide, ahalmen eta bermeak Langileen Estatutuan zehaztuta daude.

Aurrekoaren kalterik gabe, lantoki bakoitzeko Batzordeko kide edo Langileen ordezkari bakoitzarengatik ordainduriko hilabeteko orduen kreditua honela zabalduko da, bere ordezkari-eginkizunak bete dituzan:

Bost ordu gehiago Langileen Estatutuko 68. artikuluko c) paragrafoak hilabeteko 15, 20 eta 30 ordu ematen dituzten kasuetan.

28. artikulua.—Batzorde Mistoak

Sindikatu bakoitzeko ordezkari batek osatuko du, eta enpresa-ordezkarien kopuru berak.

Batzorde honen akordioek ordezkari bakoitzaren gehiengo sinplea beharko dute baliozkoak izateko.

Batzorde honek ondoko eginkizunak izango ditu bere kargura:

- a) -Hitzarmen hau oro har interpretatzea; horretan interesatuta dauden guztiek eskatu ahal izango dute.
 - b) -Hitzarmen honen aplikazioaren ondoriozko gai buruz erabakitzea.
 - c) -Hitzarturikoa betetzen dela zaintzea, Lan Ikuskaritzari gai horri buruz dagokion eskumenaren kalterik gabe.
 - d) -Hitzarturikoa eraginkortasun handiagoz betetzeko mesedegarri den beste edozein atribuzio.
- Batzorde Mistoak helbidea Bilbon izango du, Kale Nagusia 50-5.º (Bizkaia-Cebek Enpresa Elkarteak).

Batzorde Mistoak esku hartzea eskatzen denean, hamar eguneko epean deitu eta eratu da, eta hogeita hamar eguneko epean planteaturiko gaia erabakiko du.

29. artikulua.—*Erretiro berezia 64 urterekin*

Sektoreko langile batek erretiroa 64 urterekin hartu nahi badu, 1.194/1985 Errege Dekretuak, uztailearen 17koa («EAO» 1985-7-20), aurreikusitakoaren babespean, bere asmoa jakinaraziko dio enpresari; proposamena ez da loteslea izango eta ez du ezertara behartzen, eta dena den, enpresak gehienez 30 egun naturaleko epean erabaki beharko du.

30. artikulua.—*Txanda-kontratuak*

Bi alderdiek txanda-kontratuaren ezarpena bultzatzeko konpromisoa hartzen dute.
Batzorde bat eratu da talde profesionalak ezartzeko kontratu honen ondorioetarako.

31. artikulua.—*Istripu-aseguru kolektiboa*

Hitzarmen hau aplikatzen duten enpresa guztiek euren langileentzako heriotza eta erabateko ezintasunagatiko istripu-aseguru bat itundu beharko dute, 12.000 euro-koa.

Klausula honen ondorioak Hitzarmena argitaratu eta hilabetera sartuko dira indarrean.

32. artikulua.—*Izatezko bikoteak*

Izatezko bikoteen erregimena Legez arautzen den artean, elkartze horiek ezkontzat hartuko dira eta tratamendu hori izango dute 10. artikulua ondu ondorioetarako, bizikidetasun-ziurtagiria aurkeztuta. Izatezko bikoteek hartarako eskubidea duten ezkontza-lizentzia ezin izango da errepikatu hiru urteko epean. Behin dagokion Legeak elkartze hauek arautu ondoren, idatz-zati honek ez du eraginik izango, eta gai horri buruz legeriak dioena aplikatuko da.

33. artikulua.—*Edoskitze-baimena*

Langileak zehaztuko du edoskitze-baimena izateko hartuko duen ordutegia, lanaldi arruntaren barruan.

SOLDATA-TAULA, 2002-1-1ETIK 2002-12-31RA ARTE

(2002)

Kategoriak	Tindategiak		Garbitegiak	
	Hilabete.	Gutxieneko bermea	Hilabete.	Gutxieneko bermea
<i>Lantegiko langileak</i>				
1. mailako ofi.	665,24	28,03	691,02	29,13
2. mailako ofi.	647,27	27,28	672,36	28,34
3. mailako ofi.	639,63	26,96	664,37	28
Especialista	631,92	26,63	656,28	27,66
<i>Dendako Langileak</i>				
Ofiziala	631,92	26,63	656,28	27,66
Laguntzailea	591,42	24,92	629,54	26,53
<i>Zerbitzu languntzaileak</i>				
Txoferra	665,24	28,03	691,02	29,13
Banaketa-mutilla	606,29	25,55	629,66	26,54
Zaintzaileak	631,92	26,63	656,28	27,66
Garbi Ema.-Gizon/orduak	4,24	0,18	4,41	0,18
Atezaina	631,92	26,63	656,28	27,66
<i>Administrariak</i>				
1. mailako burua	824,22	34,74	856,52	36,10
2. mailako burua	775,49	32,69	805,79	33,96
1. mailako ofiziala	734,46	30,95	763,10	32,16
2. mailako ofiziala	683,21	28,80	709,74	29,96
Adminis. Laguntzailea	644,73	27,18	685,01	28,87

Teknikariak

Zuzendari Teknikoa	1,042,02	43,92	1,083,34	45,66	
Arduradun Orokorrak	824,21		34,73	856,52	36,10
Atal Arduraduna	744,71		31,39	773,77	32,61

SOLDATA-TAULA, 2003-1-1ETIK 2003-12-31RA ARTE

(2003)

Kategoriak	Tindategiak		Garbitegiak	
	Hilabete.	Gutxieneko bermea	Hilabete.	Gutxieneko bermea
<i>Lantegiko langileak</i>				
1. mailako ofi.	697,83	32,59	724,87	33,85
2. mailako ofi.	678,98	31,71	705,30	32,94
3. mailako ofi.	670,97	31,34	696,92	32,55
Espezialista	662,88	30,96	688,43	32,15
<i>Dendako langileak</i>				
Ofiziala	662,88	30,96	688,43	32,15
Laguntzailea	620,39	28,97	660,38	30,84
<i>Zerbitzu laguntzaileak</i>				
Txoferra	697,83	32,59	724,87	33,85
Banaketa-mutila	635,99	29,7	660,51	30,85
Zaintzailea	662,88	30,96	688,43	32,15
Garbiketa Ema.-Gizon/ordu	4,44	0,2	4,62	0,21
Atezaina	662,88	30,96	688,43	32,15
<i>Administrariak</i>				
1. mailako burua	864,60	40,38	898,48	41,96
2. mailako burua	813,48	37,99	845,27	39,48
1. mailako ofiziala	770,44	35,98	800,49	37,39
2. mailako ofiziala	716,68	33,47	744,51	34,77
Adminis. Laguntzailea	676,32	31,59	718,57	33,56
<i>Teknikariak</i>				
Zuzendari Teknikoa	1,093,07	51,05	1.136,42	53,08
Arduradun Orokorrak	961,29	46,38	899,68	47,99
Atal Arduraduna	861,20	36,49	899,68	47,99