



## CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERIAS DE BIZKAIA

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1.— *Ambito funcional***

El presente Convenio Colectivo Provincial obliga a su cumplimiento a todas las empresas dedicadas a la elaboración o venta de pan, que estén establecidas o que se establezcan en la provincia de Bizkaia, así como al personal que, durante el período de vigencia, esté contratado al servicio de las mismas.

Dentro de estas empresas quedan incluidas las denominadas, Tahonas, Boutique del pan, Horno de leña y cualquier otra industria que su actividad sea la fabricación y/o venta de pan.

#### **Artículo 2.— *Vigencia y duración***

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2002. Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio al 31 de octubre de 2002, manteniéndose en vigor éste hasta nuevo acuerdo.

#### **Artículo 3.— *Revisión del convenio***

El presente Convenio Provincial de Panaderías de Bizkaia no sufrirá revisión salarial para el año 2002.

#### **Artículo 4.— *Ambito personal***

Ambas partes convienen en otorgar al Convenio el carácter de instrumento jurídico básico en las relaciones de trabajo. Únicamente podrá ser modificado por aquellas normas de derecho necesario absoluto, o de Convenio Colectivo de ámbito territorial superior que en su conjunto sea más favorable para los trabajadores.

En todo caso se mantendrán las condiciones más beneficiosas que existieran con anterioridad.

#### **Artículo 5.— *Jornada laboral***

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales para el 2002. Siendo en cómputo anual de 1.768 horas, como máximo, para todos los trabajadores del sector, para el año 2002. Esta jornada se realizará de lunes a sábado.

Los trabajadores de administración tendrán jornada intensiva durante todo el año, quedando de acuerdo entre empresa y trabajador en el tema de horario, garantizándose en los casos necesarios un servicio mínimo.

Se confeccionará calendario laboral en cada centro de trabajo, de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Los trabajadores tendrán 15 minutos de descanso para el bocadillo dentro de la jornada continuada, computándose dicho tiempo dentro de la jornada laboral para el año 2002, no obstante los trabajadores que tengan reconocido un descanso, de 25 minutos, será respetada.

En materia de jornada y horario se mantendrán las condiciones más beneficiosas que se tuvieran para los trabajadores.

En lo referente a corretornos y retribución semanal, se estará a lo dispuesto en el acuerdo Circular número 454 de fecha 20 de septiembre de 1976 y firmado el 21 de septiembre del mismo año, y que en su día decía así:

Con fecha 20 de septiembre de 1976, reunidos en la Casa Sindical, los vocales de las Uniones de Empresarios y Trabajadores de la Agrupación de Panaderías de Bizkaia, se tomaron los acuerdos que a continuación se detallan:

## ACUERDOS:

Se establece el descanso dominical en las siguientes condiciones:

### 1. *Corretornos*

Se mantendrán los trabajadores corretornos en el Departamento de Obrador. En cuanto al Departamento de Distribución y Chóferes, desaparece el puesto de trabajo de corretornos. No obstante, las empresas mantendrán al personal perteneciente a la plantilla actual, pudiendo amortizarse éstas.

### 2. *Adelanto de hora de entrada*

Se abonará la cantidad de 150 pesetas diarias por adelantar el horario de entrada e iniciar la jornada a las dos de la madrugada en el Departamento de Obrador. En los demás Departamentos, se aumentarán las tarifas existentes hasta hoy en la misma proporción en que se han incrementado para el personal de Obrador. Este complemento se abonará por cada día trabajado.

### 3. *Jornada del sábado*

La llamada jornada del sábado, tendrá una duración máxima de diez horas. Este incremento de trabajo, será destinado a cubrir la producción de pan correspondiente al domingo. Por lo tanto, el jornal del domingo se abonará en su totalidad en compensación de ese exceso de jornada. Esas horas, en consecuencia, no tendrán carácter de horas extraordinarias a efectos de retribución, toda vez que en compensación de ellas se abonará el importe íntegro de una jornada.

### 4. *Retribución semanal*

La retribución semanal será la siguiente:

- -Personal obrador: Cobrarán 7 jornales tal y como hasta ahora se ha venido haciendo.
- -Chóferes y distribución: Cobrarán 7 jornales más el importe equivalente a 4 horas extraordinarias.
- -Vendedoras de despacho: Cobrarán la retribución correspondiente a 8 días.

La llamada jornada del sábado tendrá una duración máxima de diez horas, incluidos los veinte minutos de bocadillo.

Por lo cual, queda terminantemente prohibida la elaboración y venta de pan el domingo. Dada la importancia de respetar este descanso dominical, es por lo que ambas partes se comprometen a subsanar cualquier alteración del referido descanso.

## **Artículo 6.— Adelanto de la hora de entrada**

La hora de entrada hasta las dos de la mañana será de 4,02 euros para el año 2002, para el personal de obrador. Para chóferes y distribución será de 2,32 euros, para el año 2002. Los adelantos de horario antes de las dos de la mañana, serán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

## **Artículo 7.— Vacaciones**

Se establecerá un período de vacaciones anuales retribuidas, para todos los trabajadores incluidos en el presente convenio para el año 2002 de 30 días ininterrumpidos, más 3 días en los períodos antes o después de las vacaciones, que serán también de carácter ininterrumpido, y de mutuo acuerdo entre las partes, mientras esté en vigor la jornada laboral de 40 horas semanales.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, en ningún caso podrán ser compensadas en metálico, salvo en el supuesto de liquidación por terminación de contrato de trabajo. La retribución correspondiente a las vacaciones se abonará en cada empresa el día anterior al comienzo del disfrute a razón de salario real.

El calendario de vacaciones se elaborará antes del 15 de marzo y su disfrute será por riguroso orden rotativo, de acuerdo con la legislación vigente.

Si una vez elaborado el calendario de vacaciones, el trabajador sufre una incapacidad laboral transitoria, no estará obligado a coger las vacaciones hasta que haya sido dado de alta, acordando el período de disfrute entre la empresa y el trabajador.

## **Artículo 8.— Seguridad e higiene**

En todas las fábricas o talleres se tendrá una perfecta instalación, ventilación, acondicionamiento, protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajo, se dispondrá de cuarto de aseo y de duchas suficientes para el personal que trabaja, tal como lo determinan en la vigente Ley de Seguridad e Higiene, y comodidad para poder cambiar su ropa propia por la de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a poner los mecanismos necesarios para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores afectados por este convenio, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como su Normativa y desarrollo, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, «BOB» número 269, de 10 de noviembre.

También se dispondrá de armario individual para guardar dichas prendas, a la vez se dispondrá de sillas o bancos para vestirse o desvestirse.

Las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal, serán los encargados de velar por que estas normas se cumplan.

#### **Artículo 9.—Ropa de trabajo**

Las empresas proveerán a los trabajadores de la ropa adecuada para el trabajo que desarrollan.

La ropa de trabajo constará de dos uniformes completos cada año y será entregada a los trabajadores dentro del primer trimestre.

Cada uniforme se compone de:

- -Camisa, pantalón, zapatillas, delantal y gorro para el personal de obrador.
- -Chaqueta, camisa, pantalón, zapatillas y delantal para el personal de distribución.
- -Chaqueta, camisa, pantalón, botas, zapatillas y ropa de agua para el personal de reparto.
- -Buzo o traje y botas para el personal de talleres, mecánicos, engrasadores, etc.
- -Chaqueta para el personal de oficina masculino y bata para el femenino.
- -Bata y zapatillas para las dependientas y señoras de limpieza.
- Ropa de agua para el personal que lo necesite.

#### **Artículo 10.—Reconocimiento médico**

Todas las empresas harán un reconocimiento médico a todos los trabajadores al año y entregarán los resultados al trabajador que lo solicite. Para el 31 de marzo se confeccionará un calendario de reconocimiento médico en cada empresa. Este examen médico será obligatorio tanto para la empresa como para el trabajador. El reconocimiento médico, tendrá como mínimo el siguiente contenido:

##### **Reconocimiento médico**

*Contenido:*

- A) Examen físico:
  - Tensión arterial: Máxima-mínima.
  - Pulso.
- B) Vista:
  - ¿Uso de lentes correctoras?
  - Visión Lejana y próxima.
- C) Hematología:
  - Leucocitos, Hematíes, Hemoglobina, Hematocrito, V. Corp. Medio, Hem. Corp. Medio, C.H.C.M., Plaquetas, PLT, Linfocitos, Mono + Eos + Baso, Neutrófilos.
  - V.S.G. 1.ª hora y V.S.G. 2.ª hora. Índice Katz.
- D) Bioquímica:
  - Glucosa, Urea, Colesterol, Acido Urico, G.O.T., G.P.T., Gamma G.T.
- E) Análisis químico:
  - Densidad, PH, Proteínas, Glucosa, C. Cetónicos, Bilirrubina, Sangre, Nitritos, Urobilinógeno, Leucocitos.
- F) Análisis de sedimento
  - Células, Eritrocitos.

#### **Artículo 11.—Licencias retribuidas**

El trabajador, justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo y por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

- a) 17 días naturales en caso de matrimonio.
- b) -3 días (como mínimo uno de ellos laborable) por alumbramiento o nacimiento de hijo e hija. La esposa, que en caso de gravedad podrán prorrogarse hasta 5 días no retribuidos.
- c) -2 días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si por tal causa el trabajador necesita desplazarse fuera de la provincia, la licencia retribuida será de 4 días.

Por enfermedad grave del cónyuge o pareja, acreditada por certificación médica, el plazo podrá prorrogarse, excepcionalmente, a juicio facultativo, a 5 días naturales no retribuidos.

- d) 7 días por fallecimiento del cónyuge o pareja.
- e) 1 día por boda de hijo, hermano o padre.
  
- f) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- g) -Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

#### **Artículo 12.—Retribución en especie**

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja de enfermedad, maternidad, accidente laboral o no laboral, así como de permiso o vacaciones, tendrán derecho a percibir el kilogramo de pan establecido por la Reglamentación Nacional de la Industria Panadera, quedando de acuerdo entre empresa y trabajador en la forma de retirarlo.

#### **Artículo 13.—Retribuciones**

Todas las percepciones económicas del personal afectado por este convenio se incrementarán en el IPC real más 0,50% (4,50%) para el año 2002, y es el resultado que se especifica en tablas salariales para cada uno de los niveles y categorías.

#### **Artículo 14.—Prestación por incapacidad laboral transitoria**

Se estará a lo dispuesto por la Legislación vigente, manteniéndose en todo caso, los derechos adquiridos.

La empresa complementaron la prestación por incapacidad laboral transitoria siempre que haya hospitalización y mientras dure ésta hasta el 100% de la base de cotización.

Las empresas complementarán la prestación por incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad hasta el 75% de la base de cotización desde el primer día de baja.

#### **Artículo 15.—Antigüedad**

Los aumentos por antigüedad al servicio de una misma empresa serán los siguientes:

- A los 4 años 10%.
- A los 9 años 20%.
- A los 14 años 30%.
- A los 19 años 40%.
- A los 24 años 50%.

Se respetarán las tablas de antigüedad a todo trabajador que la tuviera o la pueda tener este año.

Para las nuevas contrataciones el abono de la antigüedad comenzará de la siguiente forma.

A partir del año 1.997:

- A los 10 años el 10%.
- A los 15 años el 15%.
- A los 20 años el 20%.
- A los 25 años el 25%.
- A los 30 años el 30%.

#### **Artículo 16.—Gratificaciones extraordinarias**

Se percibirán las determinadas en la Reglamentación Nacional de Panaderías, esto es:

- -San Honorato, julio y diciembre, sobre salario base, plus convenio, antigüedad y mecanización quien la tuviera.
- -Durante el Servicio Militar, se les mantendrá a los trabajadores los derechos adquiridos en cada empresa, respecto a las pagas extraordinarias.

### **Artículo 17.—Plus de distancia**

Las empresas abonarán al personal en concepto de plus de distancia el coste íntegro de los transportes públicos colectivos más idóneos y económicos que hayan de utilizarse por el trabajador para acudir desde su domicilio habitual y actual al centro de trabajo, siempre que viva a más de dos kilómetros de distancia del centro de trabajo, previa presentación del billete si la empresa lo exige. Al que use coche propio se le abonará el precio del billete o podrá acordar con la empresa una cantidad.

### **Artículo 18.—Plus de elaboración**

Queda fijado en 0,02 pesetas por pieza de pan de peso neto de 100 gramos o inferior, distribuyéndose su importe mensualmente.

### **Artículo 19.—Plus de mecanización**

El personal de obrador que trabaje en panaderías totalmente mecanizadas percibirá un incremento del 20% sobre el salario base de la primera columna de la tablas salariales anexas, si la panadería es semimecanizada, el incremento será del 15%, tal y como se refleja en la Reglamentación Nacional de Panaderías.

### **Artículo 20.—Plus de actividad y complementos de jornal**

Se incrementarán estos pluses en el IPC real más 0,50% (4,50%) para el personal que ya los tenga (talleres, oficinas, etc.) y que hayan sido incrementados en años anteriores.

### **Artículo 21.—Jubilación**

Los trabajadores con 20 años de antigüedad en la empresa que se jubilen a la edad que a continuación se señala, percibirán las gratificaciones que se detallan:

- A los 60 años 12 mensualidades.
- A los 61 años 10 mensualidades.
- A los 62 años 8 mensualidades.
- A los 63 años 6 mensualidades.
- A los 64 años 3 mensualidades.
- A los 65 años 1 mensualidad.

El trabajador que desee acogerse a los beneficios anteriormente anunciados deberá preavisar su cese con tres meses de antelación, y el abono de las indemnizaciones previstas se efectuará mediante el pago de tres mensualidades en el momento del cese y la diferencia existente a razón de una mensualidad por mes.

El presente artículo quedará sin efecto cuando la edad mínima de jubilación sea modificada por imperativo legal, iniciándose nuevas negociaciones para establecer las contraprestaciones que procedan. Ambas partes convienen y recomiendan la jubilación a los 65 años, a todos los trabajadores del sector.

En caso de que esta circunstancia se dé en más del 5% de la plantilla, la empresa podrá trasladar dicha jubilación a otra fecha.

Todo trabajador que lleve 25 años en la empresa tendrá derecho a percibir la ración de un kilogramo de pan cuando se jubile o cause baja por incapacidad o invalidez de cualquier tipo. Este derecho queda anulado cuando el trabajador trabaje en otra empresa.

### **Artículo 22.—Jubilación a los 64 años**

Los trabajadores de 64 años cumplidos que reúnan los demás requisitos exigidos por la Ley para causar derecho a las prestaciones de jubilación, podrán solicitarla conforme a lo previsto en el Real Decreto Ley 14/1981 de 20 de agosto y Real Decreto 2.705/1981 de 19 de octubre, con derecho a las prestaciones contenidas en los mismos, viniendo las empresas obligadas al cumplimiento de los requisitos exigidos en las citadas Disposiciones y en especial a la contratación de otro trabajador que reúna las circunstancias y con las condiciones fijadas en las normas ya citadas. El ejercicio de este derecho es incompatible con la gratificación señalada en el primer párrafo y quedará sin efecto automáticamente a la finalidad del Convenio.

Se potenciará el contrato de relevo según el Real Decreto 144/1999 del 16 de febrero de 1999.

### **Artículo 23.—Excedencias**

El trabajador de al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá disfrutar de una excedencia voluntaria no menor de un año y no mayor de cinco.

No podrá ejercitarse dicha excedencia si no han transcurrido 4 años desde la anterior.

Si la excedencia es de dos años o inferior, la empresa le readmitirá al término de la misma.

#### **Artículo 24.—Cambios de puestos de trabajo**

Derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para la madre o el niño. Reintegración automática a la empresa tras la baja por maternidad.

No se computarán como días de baja, para la aplicación del despido por causas objetivas, los días utilizados en el embarazo, parto o postparto.

Igualdad de categoría y salario entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo.

#### **Artículo 25.—Fiestas abonables y no recuperables**

Para 2002, se hará tarea doble, con un máximo de 10 horas, las vísperas de todas las fiestas abonables del año, que no coincidan en sábado o en lunes.

Se trabajarán todas las fiestas abonables del año que coincidan en sábado o en lunes.

#### **Artículo 26.—Fórmula para el cálculo de las horas extraordinarias**

Para calcular el valor de la hora extraordinaria se divide el salario total anual por conceptos fijos entre las horas anuales empleadas para dichos conceptos, y al cociente se le incrementa el 40%.

Las horas extraordinarias estipuladas en el artículo 5 punto 4 de este Convenio referente a chóferes y distribución, se mantendrá el incremento del 75% sobre la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias que realice el personal de mantenimiento tendrán un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Se respetarán todos los pactos colectivos o individuales que pueda haber en cada empresa.

La subida del valor de horas extras para chóferes y distribución para el año 2002, será del 50% de la subida salarial pactada en Convenio.

#### **Artículo 27.—Retirada del carnet de conducir**

En caso de que algún trabajador, como consecuencia de conducir, debidamente autorizado, algún vehículo de la empresa y para actividades de la misma, le fuera retirado el carnet de conducir, por sanción administrativa o por condena en juicio de faltas, la empresa le acoplará, durante el tiempo máximo de un mes, a otro puesto de igual o inferior categoría, percibiendo el trabajador idéntica retribución.

#### **Artículo 28.—Comisión Paritaria**

Como Organismo de Interpretación, Arbitraje y Conciliación General y para todas aquellas gestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, existirá una Comisión Paritaria constituida por seis miembros representantes de la Patronal y seis miembros representantes de las Centrales Sindicales firmantes.

La intervención de la Comisión no es preceptiva sino meramente potestativa, basada en los acuerdos de las partes, pero una vez que ésta decida, sus resoluciones obligan a las dos partes.

La Comisión Paritaria además de sus competencias tiene el compromiso de presentar antes de la iniciación del Convenio del 2002, una propuesta, por escrito a la mesa, para adaptar la Reglamentación Nacional de Panadería a la situación actual.

Será competencia de esta Comisión el llevar un seguimiento en todo el sector para que las normas de Seguridad e Higiene se apliquen y se respeten en todas las empresas.

De no existir acuerdo en la Comisión Paritaria las partes firmantes de este convenio, se comprometen a utilizar el procedimiento de resolución de conflictos PRECO II para resolver los conflictos laborales sin menoscabo de poder utilizar otras vías, recogidas en la legislación vigente.

#### **Artículo 29.—Cláusula adicional**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por la Reglamentación Nacional de Panaderías, la Legislación General vigente y el texto de la antigua Ordenanza Laboral.

#### **Artículo 30.—Mínimo garantizado**

Se garantiza a todos los trabajadores del sector un incremento mínimo anual, igual al que le correspondería a cada uno por su categoría, según las Tablas Salariales anexas.

#### **Artículo 31.—Derechos y garantías de los Delegados**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, con una reserva de 35 horas mensuales por Delegado o miembro del Comité. Dichas horas serán abonables.

## Secciones Sindicales

En todas las empresas, independientemente del porcentaje de afiliación y número de trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- Reconocimiento de las Secciones Sindicales de Empresa.
- Recaudación de cotizaciones dentro de las horas de trabajo.
- Locales de reunión dentro de las posibilidades de la empresa.

### *Asambleas*

Se podrán celebrar asambleas convocadas por los Comités de Empresa, Delegados de Personal o las Secciones Sindicales correspondientes, fuera de las horas de trabajo.

### **Artículo 32.—Clasificación del personal**

El personal que preste sus servicios en las industrias sujetas a este Convenio, se clasificará teniendo en cuenta la función que este Convenio realiza en los siguientes grupos:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Personal de elaboración.
- D) Servicios complementarios.

#### **A) Técnicos.**

##### *Jefe de fabricación:*

Es el que poseyendo la necesaria capacidad dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación en general, encargándose del buen funcionamiento de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal (siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento). Este cargo será de libre elección.

##### *Jefe de taller mecánico:*

Es el que con mando directo sobre los mecánicos tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

##### *Jefe de venta:*

Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

##### *Inspector/a:*

Es el empleado que bajo las órdenes inmediatas de la dirección o jefe de ventas, inspecciona los despachos de ventas en cuanto a calidad, presentación, higiene y todo lo que esté relacionado con la atención al cliente, así como a la captación de los mismos.

#### **B) Administrativos.**

##### *Jefe de oficina y contabilidad:*

Es el empleado provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la Empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

##### *Oficial administrativo:*

Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realiza las siguientes funciones u otras análogas:

- -Cajero de cobro y pago, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsables, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas partes, etc.

##### *Auxiliar administrativo:*

Es el empleado que realiza funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

#### **C) Personal de elaboración.**

##### *Encargado:*

Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases y bajo las órdenes del Jefe de Fabricación o la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

*Oficial panadero:*

Es el empleado que bajo las órdenes del encargado tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y la cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los especialistas y aprendices bajo su vigilancia.

*Especialista:*

Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas, que no contribuyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

*Especialista panadero:*

Es el empleado que coopera con el oficial panadero en todo el proceso de elaboración, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puestos de categoría superior.

*Aprendiz:*

Es el empleado que está ligado a la empresa con un contrato de aprendizaje, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal complementario.

#### **D) Servicios complementarios.**

*Mecánico:*

Es el empleado responsable que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales. No obstante en la empresas que tuvieran las funciones separadas, éstas les serán respetadas.

*Mayordomo:*

Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona o panaderías con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de anotaciones, pizarras o libros auxiliares, que la casa utilice.

*Vendedor o vendedora en despacho:*

Es el empleado/a que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

*Transportador de pan a despachos:*

Es el que utilizando cualquier clase de vehículo o carruaje o empleando procedimientos manuales, distribuye el pan y otros productos de la industria, desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

*Repartidor a domicilio:*

Es el trabajador cuyo cometido consiste en distribuir el pan a domicilio a los clientes.

*Personal de limpieza:*

Es el que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

*Chófer:*

Es el empleado que con el permiso de conducción adecuado, realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y las de venta y colectivos.

*Chófer repartidor:*

Es el empleado que con el permiso de conducción adecuado realiza las tareas de reparto y cobro, entre los centros de producción y distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa y distribuye sus productos.

## **Artículo 33.— Régimen de faltas y sanciones**

### **Derecho disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal al comienzo referido.

#### **A) Procedimiento.**

*Primero.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

*Segundo.*—La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

*Tercero.*—La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

*Cuarto.*—La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

*Quinto.*—Deberá darse traslado a los Representantes del Personal y el Representante Sindical del trabajador si fuera afiliado de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que éstos puedan igualmente ser oídos, la no comunicación a dichos representantes dejará sin efecto la sanción.

*Sexto.*—La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

*Séptimo.*—Una vez adoptada la resolución procedente por la Dirección de la empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a la que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

#### **B) Faltas.**

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, trascendencia e intención en leves, graves o muy graves.

##### *1. Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) -Tres faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.
- b) -El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo.
- c) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- d) Falta de aseo o limpieza personal.
- e) -No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- f) -No notificar con carácter previo, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- g) -No notificar a la empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 48 horas de haberse producido.

##### *2. Faltas graves.*

Serán faltas graves:

- a) -Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
- b) -Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a compañero o cuando como consecuencia de las mismas se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) -No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) -La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.
- e) -Simular la presencia de otro al trabajo, firmándolo o fichando por él.
- f) -La negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

g) -La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) -La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

i) -Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios sin ánimo de lucro.

j) -Fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas no existentes.

3. *Faltas muy graves.*

a) -Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 25 en un año.

b) -Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos en un período de 1 mes.

c) -El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) -La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) -La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.

f) -La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) -Revelar datos o documentos reservados en la empresa a la competencia o a extraños a la misma.

h) -Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) -El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados o familiares de éstos.

j) -Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

k) -La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

l) -La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

### **C) Sanciones.**

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes :

A) *Por faltas leves:*

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

B) *Por faltas graves:*

- Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) *Por faltas muy graves:*

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido.

D) *Prescripción:*

Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto 6.º del procedimiento, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Artículo 34.—Ingresos ascensos y promociones**

*Ingresos.*—El ingreso del personal de todas las categorías en las empresas se hará de acuerdo con la Legislación Vigente en materia de contratación. Tendrán preferencia para su contratación los trabajadores provistos de los títulos que, con validez oficial, expidan las Escuelas de Panadería.

*Período de prueba.*—Podrá concertarse un período de prueba para los nuevos contratos que en ningún caso podrá exceder de tres meses para los titulados, ni de un mes para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

El empresario y el trabajador están, respectivamente obligados, a realizar las experiencias que constituyen el objeto de la prueba.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecta al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

*Ascensos y Promoción.*—Para proveer las vacantes que se produzcan en los diversos puestos de trabajo, se seguirá el criterio de combinar la antigüedad con la capacidad, pudiendo la empresa ocuparlos con personal de nuevo ingreso, de no haber en aquélla trabajadores capacitados para cubrirlos.

### **Artículo 35.—Cláusula de 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 o fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

Las empresas que pretenden 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 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 justifiquen 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 a los procedimientos del PRECO II, en el que actuará 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 de 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 estos o la Comisión Mixta, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello sigilo profesional.

### **Artículo 36.—Mujer trabajadora**

Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo o realizando el mismo trabajo que el hombre tendrá igual salario. Por el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, al igual que el anterior:

1. -Cambiar de puesto de trabajo por embarazo, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior.
2. -Permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, en cumplimiento de la nueva Ley de Prevención de riesgos laborales.
3. -Tendrán derecho, así mismo al reconocimiento ginecológico en el reconocimiento médico general, recogido en el articulado en el presente convenio siempre que este embarazada.
4. -Tendrá derecho a una reducción diaria según el artículo 37 apartado 4.º y 5.º del ET.

## **CLAUSULA ADICIONAL**

### **Trabajo en domingos y festivos**

Ante la situación de competencia desleal al que está sometido el sector de Panaderías de Bizkaia, fabricando y vendiendo pan los domingos e incumpliendo la prohibición del Convenio, se acuerda suspender la prohibición de elaborar y vender pan los domingos transitoriamente hasta el 31 de diciembre de 2002, fecha en la cual esta cláusula adicional deja de tener efecto, volviéndose a incorporar al artículo 5.º del Convenio de 1995, con referencia al acuerdo circular 454 de 20 de septiembre de 1976.

En este último párrafo, que dice:

«Por lo cual queda terminantemente prohibida la elaboración y venta de pan en domingo»

Dada la importancia de respetar este descanso dominical, es por lo que, ambas partes se comprometen a subsanar cualquier alteración del referido descanso.

Esta suspensión tiene carácter extraordinario y es voluntario para los trabajadores afectados por este convenio:

A. -Aceptación voluntaria e individual de los trabajadores en cada empresa, no pudiendo ser obligado quien no acepte trabajar en domingos y festivos.

B. -En cada empresa se efectuará de forma rotativa entre aquellos trabajadores que lo deseen y que voluntariamente quieren trabajar los domingos y festivos.

C. -En compensación de este trabajo, el trabajador de mutuo acuerdo con la empresa, percibirá como mínimo una compensación económica o descanso del 150 % del valor de la hora ordinaria y por hora trabajada, la jornada máxima será de 6 horas.

D. -Los trabajadores que voluntariamente acepten trabajar los domingos o fiestas en el período comprendido entre el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2002, no sufrirán variación alguna en las retribuciones de la llamada jornada del sábado.

E. -Cuando un trabajador voluntariamente se haya comprometido, no pueda acudir a trabajar por motivos justificados (IT / permisos legales...), para resolver esta situación peculiar la empresa solicitará, que cubra la vacante que se produce, acudiendo el resto de los trabajadores voluntarios, segundo lugar a la contratación de eventuales. En el caso que a través de este sistema no se pudiera cubrir, excepcionalmente, podrá solicitar que lo cubra alguno del resto de los trabajadores en plantilla el cual estaba obligado a ello. Esta opción la ejercerá la empresa de manera rotatoria entre los trabajadores que puedan ocupar esta vacante, no pudiendo trabajar más de un domingo o festivo al mes.

F. -Esta disyuntiva deberá ejercerse con una comunicación de al menos 24 horas de antelación, si se da el hecho causante se excluirán los permisos (7 días máximo) y bajas de larga duración que deberán cubrirse con voluntarios o personal contratado al efecto.

G. -Los trabajadores que causen baja por accidente laboral los domingos o festivos, se les abonará el 100% del salario real, a partir del decimosexto día de la baja.

### ANEXO III

Los atrasos del año 2002, se abonarán en los meses de febrero y marzo.

### ANEXO IV

Independientemente a lo especificado en el artículo 28, se crea otra Comisión Mixta de seguimiento al objeto de hacer cumplir lo especificado en el artículo 5.º en lo que se refiere al descanso dominical. Dicha Comisión está compuesta por las Centrales Sindicales y la Patronal firmantes del convenio.

La Comisión se compromete a reunirse una vez al mes, para crear un plan de trabajo y cuyo fin será la erradicación de la elaboración y venta de pan los domingos, independientemente de que cada una de las partes pueda llevar a cabo acciones individuales en beneficio de esta erradicación.

### ANEXO I

#### TABLA SALARIAL PARA 2002

#### Categorías profesionales a partir de 1996

Categorías profesionales	Salarios	
	Euros/mes	Plus convenio euros
<i>Técnicos</i>		
Jefe de fabricación.....	651,74	162,56
Jefe de taller mecánico .....	641,04	162,56
Jefe de ventas .....	651,74	162,56
Inspector/a.....	601,52	162,56
<i>Administración</i>		
Jefe de oficina y contabilidad	651,74	162,56
Oficial administrativo .....	601,52	162,56
Auxiliar administrativo.....	568,74	162,56

Categorías profesionales	Salarios	
	Euros/día	Plus convenio euros
<i>Personal de elaboración</i>		
Encargado.....	19,78	162,56
Oficial panadero .....	19,33	162,56
Especialista.....	19,01	162,56
Especialista panadero .....	18,65	162,56
Aprendiz de 1.º año .....	15,09	162,56
Aprendiz de 2.º año.....	15,40	162,56

Categorías profesionales	Salarios	
	Euros/día	Plus convenio euros
<i>Servicio complementarios</i>		
Mecánico .....	19,78	162,56
Mayordomo.....	19,09	162,56
Chófer .....	19,78	162,56
Chófer repartidor.....	19,78	162,56
Vendedor/a en despacho.....	18,37	162,56
Transportador de pan a despac.	19,09	162,56
Repartidor a domicilio.....	18,37	162,56
Personal de limpieza.....	18,65	162,56

## ANEXO II

### TABLA SALARIAL 2002

Categorías profesionales	Salarios	
	Euros/mes	Plus convenio euros
<i>Técnicos</i>		
Jefe de fabricación.....	651,74	162,56
Jefe de taller mecánico .....	641,04	162,56
<i>Administrativos</i>		
Jefe de oficina y contabilidad ...	651,74	162,56
Oficial administrativo .....	601,52	162,56
Auxiliar de oficina.....	568,74	162,56

Categorías profesionales	Salarios	
	Euros/día	Plus convenio euros
<i>Obreros</i>		
(En panaderías totalmente mecanizadas)		
Ayudante de encargado .....	19,09	162,56
Amasador.....	19,25	162,56
Ayudante de amasador .....	19,01	162,56
Especialista, fogonero, gasista	19,01	162,56
Encendedor y oficial .....	19,01	162,56
Mecánico de 1. <sup>a</sup> .....	19,78	162,56
Mecánico de 2. <sup>a</sup> .....	19,61	162,56
Mecánico de 3. <sup>a</sup> .....	18,90	162,56
Peón .....	18,90	162,56

*Obreros*

(En las restantes panaderías)

Maestro encargado .....	19,78	162,56
Oficial de pala .....	19,78	162,56
Oficial de masa.....	19,20	162,56
Oficial de mesa.....	18,99	162,56
Ayudante .....	18,65	162,56
Aprendiz de 1.º año .....	15,09	162,56
Aprendiz de 2.º año .....	15,99	162,56

*Servicios complementarios*

Mayordomo.....	19,09	162,56
Chófer .....	19,78	162,56
Vendedor de establecimiento ...	18,37	162,56
Transportador de pan a desp....	19,09	162,56
Repartidor a domicil. 4h/día min.	18,37	162,56
Mujeres de limpieza 4h/día min..	18,65	162,56

## Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila

### BIZKAIKO LURRALDE ORDEZKARITZA

Espte.: 27-2003

EBAZPENA, 2003ko martxoaren 10koa, Justizia, Lan eta Gizarte segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da Panaderías de Bizkaia sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitara-tzea. Hitzarmenaren Kodea: 4801785.

#### *Aurrekariak*

1. 2003ko otsailaren 14an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2003ko otxailaren 12an sinatutako Panaderías de Bizkaia sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia CC.OO., UGT y ELA sindikatuek eta Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Bizkaia elkarteak enpresarien ordezkare gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute Asociación Provincial de Fabricantes y Expendedores de Pan de Bizkaia enpresarien ordezkariak eta Negoziatio Batzordean CC.OO. y UGT sindikatuek dituzten ordezkariak, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

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

#### *Zuzenbideko oinarriak*

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen mar-txoaren 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 Negoziatio Batzordeko enpresarien ordezkari gehienek eta ordezkari 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 interesik 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 etorritz.

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

#### EBATZI DU:

1. Panaderías 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 aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan —115. artikulua ildotik— xedatutakoarekin bat etorritz —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—.

Bilbao, 2003ko martxoaren 10an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaría, Karmele Arias Martínez



Egunean 150 pezeta ordainduko da sartzeko ordua aurreratu eta lanaldia ordu bietan hasteagatik Lantegi Departamentuan. Gainerako departamentuetan gaur egun arte dauden tarifak igoko dira Lantegiko langileentzako igo diren proportzio berean. Osagarri hau lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da.

### 3. *Larunbateko lanaldia*

Larunbateko lanaldia deiturikoak hamar orduko iraupena izango du gehienez. Lanaren gehitze hori lgandeari dagokin ogi-produkzioa betetzeko izango da. Horrenbestez, lgandeko jornala osorik ordainduko da lanaldi-soberakin hori konpentsatzeko. Hortaz, ordu horiek ez dute aparteko orduak izango ordaintze-ondorioetarako, haiek konpentsatzeko lanaldi bateko zenbateko osoa ordainduko baita.

### 4. *Asteko ordainsaria*

Ondokoa izango da asteko ordainsaria:

- -Lantegiko langilea: 7 jornal kobratuko dituzten, orain arte bezala.
- -Txoferrak eta banaketa: 7 jornal kobratuko dituzte gehi lau aparteko orduri dagokion zenbatekoa.
- -Dendako saltzaileak: 8 eguni dagokion ordainsaria kobratuko dute.

Larunbateko lanaldia deiturikoak hamar orduko iraupena izango du, ogitartekoaren hogeitun minutuak barne.

Hori dela-eta, erabat debekatuta dago ogia igandean egin eta saltzea. Igandeko atsedenaldirik duen garrantzia dela-eta, bi alderdiek konpromisoa hartzen dute atsedenaldirik horri buruzko edozein aldaketara zuzentzeko.

### 6. **artikulua.—Sartzeko ordua aurreratzea**

Goizeko ordu biak arteko sarrera ordua 4,02 euro-koa izango 2002 urterako lantegiko langileentzako. Goizeko ordu biak baino lehenagoko ordu-aurreratzeak enpresak eta langileek adostasunez erabakiko dituztenak izango dira.

### 7. **artikulua.—Oporrak**

2002. urterako 30 egun jarraituko ordainduriko oporraldia ezarriko da hitzarmen honetan barne harturiko langile guztientzako, gehi oporren aurreko edo ondorengo 3 egun; hauek ere jarraituak izango dira eta alderdiek adosturikoak, asteko 40 orduko lanaldia indarrean dagoen bitartean.

Oporrak maiatzaren 1a eta irailaren 30a artean hartuko dira, eta ezin kasutan ezin izango dira dirutan konpentsatu, lan-kontratuaren amaiera dela-eta likidazio-kasuan izan ezik. Oporrei dagokien ordainsaria enpresa bakoitzean oporrak hasi aurreko egunean ordainduko da, soldata errearen arabera.

Oporren egutegia martxoaren 15a baino lehen egingo da eta txandei zorrotz jarraituz hartuko dira, indarrean dagoen legeriaren arabera.

Behin oporretako egutegia egin ondoren langileak laneko aldi baterako ezintasuna badu, ez dago behartuta oporrak hartzera alta ematen dioten arte, eta oporraldia noiz izango den enpresak eta langileek adostuko dute.

### 8. **artikulua.—Segurtasuna eta higiena**

Fabrika edo tailer guztietan instalazio, aireztapen, aire-giroitze eta makineriaren babes behar bezalakoak izango dira, lanerako segurtasun handienekin; garbigela eta dutxa nahiko izango dituzte lanean ari diren langileentzako, indarrean dagoen Segurtasun eta Higiena Legeak zehazten duen bezala, eta erosoak izango dira, euren arropa eta lanekoa aldatzeko.

Enpresek nahitaez jarri behar dituzte beharrezko mekanismoak hitzarmen honen eraginpeko langileen segurtasuna eta osasuna zaintzeko, Laneko Arriskuen Prebentziorako Legea aplikatuz, eta baita haren Araudi eta garapena ere, azaroaren 8ko 31/1995 Legea, 269. «BAO», azaroaren 10ekoa.

Arropa horiek gordetzeko banakako armairuak ere izango dituzte, eta baita aulkiak edo eserlekuak ere  
j a n z t e k o e d o eranztuko.

Sindikatuaren Atalek, enpresa Batzordeek edo Langileen Ordezkariek zaindu beharko dute arau horiek betetzen ote diren.

### 9. **artikulua.—Laneko arropa**

Enpresek behar duten arropa emango diete langileei egiten duten lanerako.

Laneko arropa urtero bi uniforme osoz egongo da osatua eta langileei lehenengo hiru urtekoan emango zaie. Uniforme bakoitzak ondokoak dauzka:

- -Alkandora, galtzak, zapatilak, mantala eta txanoa Lantegiko langileentzako.
- -Txaketa, alkandora, botak, zapatilak uretarako arropa banaketa-langileentzako.
- -Txaketa, alkandora, galtzak, botak, zapatilak eta uretarako arropa banaketako langileentzako.
- -Buzoa edo trajea eta botak tailerretako langileentzako, mekanikarietzako, koipeztatzaileentzako eta abar.
- -Txaketa bulegoko gizonezko langileentzako eta txabusina emakumezko langileentzako.
- -Txabusina eta zapatilak emakumezko saltzaileentzako eta emakume garbitzaileentzako.
- -Uretarako arropa halakorik behar duten langileentzako.

#### **10. artikulua.— Azterketa medikoa**

Enpresa guztiek urtero azterketa mediko bat egingo diete euren langileei eta azterketaren emaitzak eskatzen dizkieten langileei eman egingo dizkiete. Martxoaren 31rako azterketa medikorako egutegi bat egingo dute enpresa bakoitzean. Azterketa medikoa nahitaezkoa izango da enpresarentzako zein langilearentzako. Azterketa medikoak ondoko edukia izango du gutxienez:

#### **Azterketa medikoa**

*Edukia:*

- A) Azterketa fisikoa:
  - Tentsio arteriala: Gehienezkoa-gutxienekoa.
  - Pultsua.
- B) Ikusmena:
  - Lente zuzentzaileak erabiltzen ote dituen.
  - Urrutiko eta hurbileko ikusmena.
- C) Hematologia:
  - -Leukozitoak, Hematieak, Hemoglobina, Hematokritoak, V. Corp. Medio, Hem. Corp. Medio., C.H.M., PLT plaketak, Linfozitoak, Mono + Eso + Baso, Neutrofiloak.
  - V.S.G. 1. ordua eta V.S.G. 2. ordua. Katz indizea.
- D) Biokimika:
  - Glukosa, Urea, Kolesterolak, Azido Urikoa, G.O.T., G.P.T., Gamma G.T.
- E) Analisi kimikoa:
  - Dentsitatea, PH, Proteinak, Glukosa, C. Zetinioak, Bilirrubina, Odola, Nitritoak, Urobilinogenoa, Leukozitoak.
- F) Sedimentuaren analisisa
  - Zelulak, Eritrozitoak.

#### **11. artikulua.— Ordainduriko lizentziak**

Langileak, behar bezala justifikatuta, lana utzi ahal izango du ondoren azaltzen den denboraz eta ondoren azaltzen den arrazoiren bat dela-eta, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin:

- a) 17 egun natural ezkontzen bada.
- b) -3 egun (horietako bat gutxienez laneguna) erditzeagatik edo seme-alaba jaiotzeagatik. Emaztea larritasun-egoeran egonez gero, ordaindu gabeko 5 eguneraino luzatzeko aukera egongo da.
- c) -2 egun bigarren maila arteko odolkidetasun edo ahaidetasuneko familiartekoaren gaixotasuna edo heriotza dela-eta.

Hori dela-eta langileak probintziatik kanporako bidaia egin behar badu, ordainduriko lizentzia lau egunekoa izango da.

Ezkontide edo bikotearen gaixotasun larria dela-eta, ziurtagiri medikoaren bidez egiaztaturikoa, ez ordainduriko bost egun naturalera arte luza daiteke epea medikuaren ustetan, salbuespen modura.

- d) 7 egun ezkontide edo bikotearen heriotza dela-eta.
- e) -Egun 1 seme-alaba, anai-arreba edo aita-amaren ezkontza dela-eta.
- f) Egun 1 ohiko bizilekuz aldatzea dela-eta.
- g) -Ezinbesteko denborarako nahitaezko zeregin publiko eta pertsonala betetzeko.

## **12. artikulua.—Jenerotako ordainsaria**

Gaixotasun-bajako, amatasuneko, laneko istripuagatiko edo lanaz besteko istripuagatiko baja-egoeran edo baimenarekin edo oporraldiekin dauden langileek Okintzaren Araudi Nazionalean ezarrirako ogi-kilogramoa jasotzeko eskubidea izango dute, eta enpresak eta langileak adostu beharko dute honek nola jasotzeko.

## **13. artikulua.—Ordainsariak**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztien sari ekonomikoek KPI erreala gehi %0,50eko (%4,50 guztira) igoera izango dute 2002. urterako, eta emaitza hori zehazten da soldata-tauletan maila eta kategoria bakoitzerako.

## **14. artikulua.—Laneko aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa**

Indarrean dagoen Legerian xedaturikoa hartuko da kontuan, eta eskuraturiko eskubideei eutsiko zaie, edozein kasutan ere.

Enpresak laneko aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa beteko du, betiere ospitaleratzetik badago eta horrek irauten duen bitartean kotizazio-oinarriaren %100 arte.

Enpresek gaixotasun-kasuan laneko aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa kotizazio-oinarriaren %75 arte beteko dute bajaren lehenengo egunetik hasita.

## **15. artikulua.—Antzinasuna**

Ondokoak izango dira enpresa beraren zerbitzupeko antzinasunagatiko igoerak:

- 4 urteren buruan %10.
- 9 urteren buruan %20.
- 14 urteren buruan %30.
- 19 urteren buruan %40.
- 24 urteren buruan %50.

Antzinasun-taulak errespetatuko zaizkio halakorik duen edo aurtan izan dezakeen langile orori.

Kontratazio berrietarako antzinasunaren ordainketa honela hasiko da.

1997. urteaz geroztik:

- 10 urteren buruan %10.
- 15 urteren buruan %15.
- 20 urteren buruan %20.
- 25 urteren buruan %25.
- 30 urteren buruan %30.

## **16. artikulua.—Aparteko ordainsariak**

Okindegien araudi nazionalean zehazturikoak jasoko dira, hau da:

— -San Honorato, uztaila eta abendua, oinarritzko soldataren gain, hitzarmen plusa, antzinasuna eta mekanizazioa, halakorik izanez gero.

— -Soldadutzak irauten duen bitartean langileei enpresa bakoitzean eskuraturiko eskubideak gordeko zaizkie, aparteko ordainketei dagokienez.

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

Enpresek langileak bere ohiko eta gaur egungo bizilekutik lantokira joateko garraio publiko kolektibo egoki eta merkeenen kostu osoa ordainduko die langileei urruntasun plusako kontzeptupean, betiere lantokitik bi kilometrotik gorako distantziara bizi bada, aldez aurretik garraio-txartela aurkeztuta, Enpresak hori eskatzen bada. Bere autoa erabiltzen duenari garraio-txartelaren prezioa ordainduko zaio edo diru-kopuru bat hitzartu beharko da.

## **18. artikulua.—Elaborazio-plusa**

0,02 pezeta izango da 100 gramo arteko pisu garbiko ogi-pieza bakoitzeko, eta hilabete oro banatuko da dagokion zenbatekoa.

### **19. artikulua. — *Mekanizazio-plusa***

Erabat mekanizaturiko okindegietan lan egiten duten langileek %20ko igoera jasoko dute erantsitako soldata taulen lehen zutabeko oinarriko soldataren gain; okindegia erdimekanizatua bada, igoera %15 izango da, Okindegien Araudi Nazionalean islatzen den bezala.

### **20. artikulua. — *Jarduera-plusa eta jornal-osagarriak***

Plus hauek KPI erreala gehi %0,50eko (%4,50 guztira) igoera izango dute halakorik duten langileentzako (tailerrak, bulegoak eta abar), eta aurreko urteetan ere igo zaizkienentzako.

### **21. artikulua. — *Erretiroa***

Ondoren adierazten den adinean erretiroa hartu eta enpresan 20 urteko antzinatasuna duten langileek zerrendatzen diren haborokinak jasoko dituzte:

- 60 urte betetzean 12 hileroko.
- 61 urte betetzean 10 hileroko.
- 62 urte betetzean 8 hileroko.
- 63 urte betetzean 6 hileroko.
- 64 urte betetzean 3 hileroko.
- 65 urte betetzean hileroko 1.

Arestian adierazitako onurak eskuratu nahi dituen langileak bere lan-uztearen aurreabisua hiru hilabete lehenagotik jakinarazi beharko du, eta aurreikusitako kalte-ordainen ordainketa lana uztean hiru hilerokoak ordainduz gauzatuko da, eta dagoen aldea hilabete bakoitzeko hileroko baten arabera.

Artikulu honek ez du ondorioz izango erretiroko gutxieneko adina lege-aginduz aldatzen bada, eta negoziaketa berriei ekingo zaie dagozkien kontraprestazioak ezartzeko. Bi alderdiek sektoreko langile guztientzako erretiroa 65 urterekin izatea adostu eta adin horretan hartzea gomendatzen dute.

Plantilaren %5etik gora egoera horretan badago, enpresak beste egun batera aldatu dezake erretiro hori.

Enpresan 25 urte daramatzan langile orok ogi-kilogramo bateko anoa jasotzeko eskubidea izango du erretiroa hartzen duenean edo baja hartzen duenean edozein motatako ezintasun edo baliaezintasun dela-eta. Eskubide hori deuseztatuta geratzen da langileak beste enpresa batean lan egiten badu.

### **22. artikulua. — *Erretiroa 64 urterekin***

64 urte beteta dituzten eta erretiro-prestazioetarako eskubidea izateko Legeak eskaturiko gainerako baldintzak betetzen dituzten langileek, erretiroa eskatu ahal izango dute abuztuaren 20ko 14/1981 Errege Lege Dekretuan eta urriaren 19ko 2.705/1981 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera, bertan bilduriko prestazioetarako eskubidearekin, eta enpresek nahitaez bete beharko dituzte adierazitako Xedapenetan eskaturiko baldintzak eta batez ere langile bat kontratatzeari dagokiona, hartarako zirkunstantziak biltzen dituena eta adierazitako arauetan finkaturiko baldintzekin. Eskubide honetaz baliatzea bateraezina da lehenengo paragrafoan adierazitako haborokinarekin eta automatikoki geratuko da ondorioz gabe Hitzarmena amaitzean.

Txanda-kontratua indartuko da, 1999ko otsailaren 16ko 144/1999 Errege Dekretuan arabera.

### **23. artikulua. — *Eszedentziak***

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak urtebete eta bost urte arteko borondatezko eszedentzia hartu ahal izango du.

Ezin izango da eszedentziarik hartu aurrekoa hartu zenetik lau urte igaro ez badira.

Eszedentzia bi urte artekoa bada, Enpresak langilea berriro hartuko du hura amaitzean.

### **24. artikulua. — *Lanpostu-aldaketa***

Lanpostu-aldaketarako eskubidea lanpostuak zailtasunak eragiten badizkio amari eta haurrari. Enpresan automatikoki berriro hastea amatasunagatiko bajaren ondoren.

Ez dira baja-egun bezala zenbatuko haurdunaldian, erditzean edo erditze ostean erabilitako egunak arrazoi objektiboengatik iraizpena aplikatzeko.

Maila eta soldata berdintasuna ezarriko da lan berean jarduten duten gizon eta emakumeentzako.

### **25. artikulua. — *Jai ordaintzekoak eta berreskura ezin daitezkeenak***

2002an lan bikoitza egingo da, 10 ordukoa gehienez, urteko jai ordaintzeko guztien bezperetan, betiere larunbata edo astelehena ez badira.

Lan egingo da larunbat edo astelehen diren urteko jai ordaintzeko guztietan.

## **26. artikulua.—Aparteko orduak kalkulatzeko formula**

Aparteko orduaren balioa kalkulatzeko kontzeptu finkoengatik urteko guztirako soldata zati kontzeptu horietarako erabilitako urteko orduak egiten da, eta zatidurari %40 gehitzen zaio.

Txoferrei eta banaketari buruzko Hitzarmen honetako 5. artikuluko 4. puntuan erabakitako aparteko orduei dagokienez %75eko igoerari eutsiko zaio ordu arruntaren gain.

Mantentze-langileek egiten dituzten aparteko orduak ordu arruntaren balioaren gaineko %75eko igoera izango dute.

Enpresa bakoitzean egon litezkeen hitzarmen kolektibo edo indibidual guztiak errespetatuko dira.

Txoferrentzako eta banaketarako aparteko orduen balioaren igoera hitzarmenean itunduriko soldata-  
i g o e r a r e n % 5 0 i z a n g o da.

## **27. artikulua.—Gidatzeko baimena kentzea**

Hartarako dagokion baimena duela, langile bati, enpresaren ibilgailu bat enpresaren jardueretarako gidatzen ari dela, gidatzeko baimena kentzen badiote, administrazio-zigorra edo hutsegite-epaiketako kondena dela medio, enpresak gehienez hilabeterako maila bereko edo beheragoko lanpostu batean jarriko du, eta langileak ordainsari bera jasoko du.

## **28. artikulua.—Batzorde Paritarioa**

Interpretazio, Arbitraje eta Adiskidetze Orokorreko Organo gisa eta Hitzarmen honen aplikaziotik eratorritako gestio guztietarako, Batzorde Paritario bat izango da, Patronalaren sei ordezkari eta Sindikatu sinatzaileen sei ordezkari osaturikoa.

Batzordearen esku-hartzea ez da aginduzkoa, baizik eta aukerakoa soilik, baina behin erabakia hartu ondoren, haren erabakiek bi alderdiak betetzera behartzen dituzte.

Batzorde Paritarioak, bere eskuduntzez gain, konpromisoa hartu du 2002ko Hitzarmena hasi aurretik mahaiari idatzizko proposamen bat aurkezteko, Okintzako Araudi Nazionala gaur egungo egoerara egokitzeko.

Batzorde honen eskuduntza izango da sektore guztiaren jarraipena egitea Segurtasun eta Higiene arauak enpresa guztietan aplikatu eta errespetatu daitezen.

Batzorde Paritarioan akordiorik ez badago, Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek konpromisoa hartu dute PRECO II gatazkak konpontzeko prozedura erabiltzeko laneko gatazkak konpontzearen, indarrean dagoen legerian bilduriko beste biderik erabiltzea baztertu gabe.

## **29. artikulua.—Klausula gehigarria**

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den guztiari dagokionez, Okindegien Araudi Nazionalan, indarrean dagoen Legeria Orokorrean eta Lan Ordenantza zaharreko testuan xedaturikoa hartuko da kontuan.

## **30. artikulua.—Bermaturiko gutxienekoa**

Sektoreko langile guztiei urteko gutxieneko igoera bermatuko zaie, bakoitzari bere kategoriaren arabera dagokionaren parekoa, erantsitako Soldata Taulen arabera.

## **31. artikulua.—Ordezkarien eskubideak eta bermeak**

Indarrean dagoen Legerian xedaturikoa hartuko da kontuan, hilabeteko 35 orduko erreserbarekin Ordezkarri edo Batzordeko kide bakoitzeko. Ordu horiek ordaintzekoak izango dira.

### **Atal Sindikalak**

Enpresa guztietan, afiliazio-portzentajea eta langile-kopurua alde batera utzita, ondoko bermeak izango dituzte:

- Enpresako Atal Sindikalen ezagumendua.
- Kotizazioak lan-orduen barruan biltzea.
- Bilkura-lokalak, Enpresaren aukeren barruan.

### **Batzarrak**

Enpresa batzordeek, Langileen Ordezkariek edo Atal Sindikalek deituriko Batzarrak egin ahal izango dira, lan-ordutatik kanpo.

### **32. artikulua.—Langileen sailkapena**

Hitzarmen honen eragineko industrietan euren zerbitzuak ematen dituzten langileak ondoko taldeetan Hitzarmen honek betetzen duen eginkizunaren arabera sailkatuko dira:

- A) Teknikariak.
- B) Administrariak.
- C) Elaborazio-langileak.
- D) Zerbitzu-osagarriak.

#### **A) Teknikariak.**

*Fabrikazioburua:*

Beharrezko den gaitasuna duela, industria arlo teknikoan zuzentzen du; berari dagokio fabrikazioa oro har ondo bideratzea, makinak behar bezala ibiltzeaz arduratuko da, arreta handia jarriko du produkzioan, eta horretara zuzenduko du era berean langileen lana (bera izango da haien banaketa antolatuko duen bakarra fabrika lanean ari den bitartean). Aukera libreko kargua izango da.

*Tailer mekanikoko burua:*

Mekanikarien gain zuzeneko agintea duela, bere agindupeko langileen lanaren erantzukizuna, diziplina eta segurtasuna du. Tailerraren edo tailerren antolamendua dagokio bizkor eta arduraz konponketa-lanei, erreserba-elementuak ordezkatzeko lanei eta makineria guztia mantentzeko lanei kasu egiteko.

*Salmentaburua:*

Enpresaren salmenten kudeaketa guztia zaindu eta antolatzen duen enplegatua da, enpresaren zuzendaritzaren jarraibideak kontuan izanda.

*Ikuskatzailea:*

Enplegatu honek, zuzendaritzaren edo salmentaburuaren hurreneko agindupean, salmenta-dendak ikuskatzen ditu kalitateari, higienerari eta bezeroaren arretari buruzko guztiari dagokienez, baita bezeroak erakartzeari dagokionez ere.

#### **B) Administrariak.**

*Bulego eta kontabilitateko burua:*

Hartarako ahalmena duela edo ez duela, bulegoko langile guztien zuzeneko erantzukizuna bere gain hartzen du, eta batez ere Enpresaren nondik norako eta egoerari dagokion guztia, eta negozioa behar bezala bideratzeko beharrezkoak diren dokumentu guztiak berriz aztertu eta prestatzea.

*Administrari ofiziala:*

Bere kargupean zerbitzu bat du enplegatu honek, eta haren barruan ekimenez jokatzeko du erantzukizuna du bere agindupean beste zenbait enplegatu dituela edo ez dituela, eta ondoko eginkizunak edo antzeko beste batzuk egiten ditu:

— -Kobratzeko eta ordaintzeko kutxazaina, kontu korranteetako liburuetan transkribatzea, Egunkaria, Liburu Nagusia eta ardurakideak, fakturak prestatzea eta fakturak kalkulatzea, estatistikak, parteak eta abar.

*Administrari laguntzailea:*

Administrazio-eginkizun oinarrikoak egiten dituen enplegatua da, mekanikoak soilik, bulego-lanei dagozkienak.

#### **C) Elaborazio-langileak.**

*Arduraduna:*

Elaborazio-fase guztiei buruzko ezagutza teknikoak dituela eta Fabrikazioburuaren edo Enpresaren Zuzendaritzaren agindupean, enplegatu honek produkzio-prozesua kontrolatzen eta koordinatzen du, burutzapenean lagunduz eta elaborazio-langile guztien Buruaren eginkizunak betetzeko eta produktuen kontrol eta kalitatearen ardura bere gain hartuz.

*Ofizial okina:*

Enplegatu honek, arduradunaren agindupean, bere kargura ditu oratze-lanak, piezen elaborazio-lanak eta horien egosketa, makinek egoki funtzionatzea eta garbi egotea zainduz. Era berean, bere ardurapeko espezialisten eta apendizien lana egiaztatuko du.

*Espezialista:*

Eginkizun zehatz eta jakinen burutzapena du bere kargura; ez dira propio lanbideari dagozkionak, baina, dena den, nolabaiteko praktika, espezialitatea edo arreta eskatzen dutenak dira.

*Espezialista okina:*

Enplegatu honek laguntza eskaintzen dio ofizial okinari elaborazio-prozesu guztian, bere ezagutzak hobetu eta goragoko mailako lanpostuak eskuratzeko.

*Aprendiza:*

Ikasteko kontratu baten bidez enpresari loturiko enplegatua da; haren arabera enpresaburua hari irakastera behartuta dago, berak propio edo besteen bidez, zeregin sinpleak eginez, gainerako langile osagarriei laguntza eskainiz.

#### **D) Zerbitzu osagarriak.**

*Mekanikaria:*

Enplegatu hau enpresaren makina eta instalazioak prest egoteaz, mantentzeaz eta garbitzeaz arduratzen da, baita ekipo mugikorraz ere, beharrezko konponketa-lanak eginez eta bestelako profesionalak egindakoak egiaztatuz. Dena den, eginkizun horiek bereizita dituzten enpresetan, horrela jarraituko dute.

*Maiordomoa:*

Enplegatu honek ogia zenbatu behar du eta okindegi, okindegien sukurtsal edo ogi-dendetan eta Enpresak ogia banatzeko kanpoaldean dituen gainerako banatzaileei banatu, etxeak erabiltzen dituen ohar-liburuez, arbelez edo liburu laguntzaileez arduratuz.

*Dendako saltzailea:*

Enplegatu honek enpresak merkaturatzen dituen produktuen salmentak, kobratzeak eta akaberak egiten ditu enpresak dituen lantoki, ogi-denda, saltoki eta abar guztietan, produktu eta instalazio horiek garbi eta txukun egotea zainduz.

*Ogia dendetara daraman garraiatzailea:*

Enplegatu honek, edozein motatako ibilgailu edo gurdi edo eskuzko prozedura erabilia, ogia eta industriaren beste zenbait produktu banatzen ditu fabrikazio-lekutik sukurtsal eta dendetara, garraiaturiko gaien zenbatekoa kobratuz, hala badagokio.

*Etxez etxeko banatzailea:*

Langile honen egitekoa ogia bezeroen etxeetan banatzea da.

*Garbiketa-langileak:*

Lantokia eta bertako egoitzak txukundu eta garbitzeaz arduratzen dira.

*Txoferra:*

Hartarako gidatzeko baimen egokia duela, enplegatu honek banaketa-lanak egiten ditu produkzio-zentroen artean eta baita salmenta-lanak eta talde-lanak ere.

*Txofer banatzailea:*

Hartarako gidatzeko baimen egokia duela, banaketako eta kobratzeko lanak egiten ditu produkzio eta banaketako zentroetatik saltokietara, bezeroei eta gainerako hartzaileei, enpresak bere produktuak haiei merkaturatzen eta banatzen baitizkie.

### **33. artikulua.—Hutsegite eta zigorren erregimena**

#### **Diziplinazko zuzenbidea**

Langileek enpresaren Zuzendaritzaren zigorrak izan ditzakete laneko ez-betetzea dela-eta, Hitzarmen honetan ezartzen diren hutsegite eta zigorren graduazioaren legezko xedapen aplikagarrietan ezartzen diren arabera.

Laneko hutsegite sarrienak zehaztu eta tipifikatzeko, ondoko arauak ezartzen dira; horrek ez du esan nahi arau horietan biltzen ez diren jokoerak ezin daitezkeenik zigortu, hasieran adierazitako legezko markoaren arabera.

## **A) Prozedura.**

*Lehena.*—Zuzendaritzak langileak zigor ditzake laneko ez-betetzen arabera, legezko xedapenetan eta arau hauetan ezarritako hutsegite eta zigorren graduazioaren arabera.

*Bigarrena.*—Hutsegiteen balorazioa eta enpresaren Zuzendaritzak ezarritako dagozkion zigorrak betiere berriz aztertu ahal izango dira jurisdikzio eskudunaren aurrean.

*Hirugarrena.*—Hutsegite larri eta oso larrien zigorra idatzita jakinarazi behar zaio langileari, eguna eta zigorra eragiten duten gertakariak jasota.

*Laugarrena.*—Zigor oso larrien ezarpenak idatzizko informazioa edo alde biko espedientea beharko du, eta bertan langileak zer esateko duen entzungo dute dagozkion zigorra ezarri aurretik, eta Zuzendaritzari idatziz alegatu ahal izango dio egokitzat jotzen duena.

*Bosgarrena.*—Langileen Ordezkariei eta langilearen Ordezkarri Sindikalari, afiliatua bada, espedientea irekitzea eragin duten gertakariak berri eman beharko zaie, horiek ere zer esateko duten entzuteko; ordezkarri horiei berri ez emateak ondorioz gabe utziko du zigorra.

*Seigarrena.*—Alde biko espedientea izapidetzeak preskripzio-epeak etengo ditu.

*Zazpigarrena.*—Behin enpresaren Zuzendaritzak dagozkion erabakia hartu ondoren, bi aukera ditu enpresak: zigorra epe jakin batean betearaztea, edo bete beharra zigorra tinkoa izatearen menpe geratzea, jurisdikzio eskudunaren sententziaren ondoren edo interesatuak hari amore emanda.

## **B) Hutsegiteak.**

Langileek eginiko hutsegiteak mailaz maila sailkatuko dira euren garrantzia, nondik norakoa eta asmoa kontuan izanda eta arinak, larriak edo oso larriak izan litezke.

### *1. Hutsegite arinak.*

Ondokoak hartuko dira hutsegite arintzat:

- a) -Lanera bertaratzeari dagokionez hiru puntualtasun-hutsegite, hogeita hamar minutu artekoak edo bat hogeita hamar minututik gorakoa, hogeita hamar egunen barruan.
- b) -Lanpostua uztea arrazoi justifikaturik gabe, denbora laburrez bada ere.
- c) Materiala zaintzerakoan arreta nahikoa ez jartzea.
- d) Lanera txukun eta garbi ez bertaraztea.
- e) Enpresari bizileku edo egoitza aldaketen berri ez ematea.
- f) -Ezinbestean izan ezik, lanera ez bertaratzeko arrazoia alde aurretik ez jakinaraztea, hori egitea ezinezkoa zela frogatzen ez bada.
- g) -Hura gertatu eta hurrengo 48 ordutan gaixotasun edo istripuagatikoko baja Enpresari ez jakinaraztea.

### *2. Hutsegite larriak.*

Ondokoak izango dira hutsegite larriak:

- a) -Lanera bertaratzeari dagokionez justifikatu gabeko hogeita hamar minutu arteko hiru hutsegite gora edo hogeita hamar minututik gorako bi hutsegite gora, hogeita hamar egunen barruan eginikoak.
- b) -1 eta 3 egun bitartean lanera ez bertaraztea hogeita hamar egunen barruan, horrelakorik justifikatzen duen arrazoirik gabe. Nahikoa izango da hutsegite bakar bat lankidea ordezkatu behar badu edo hutsegiteen ondorioz enpresari kalte handi samarrak eragiten badizkio.
- c) -Familian Gizarte Segurantzarako eragina izan dezakeen aldaketarik izan bada, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Datu hauen faltsutasuna hutsegite oso larritzat hartuko da.
- d) Goragokoen aginduak ez betetzea lan-kontuetan.
- e) -Beste lankide bat bertaratu izanaren plantak egitea, haren ordez sinatuz edo fitxatuz.
- f) -Arduragabekeria, lana behar bezala egiteko moduan eragin kaltegarria duena.
- g) -Zuhurtziagabetasuna lan-egintzan. Langilearentzako edo bere lankideentzako istripu-arriskua eragiten badu edo instalazioetarako matxura-arriskua, oso larritzat hartu ahal izango da. Edozein kasutan ere, lan-egintzako zuhurtziagabetasuntzat joko da nahitaezko jantzi eta segurtasun-aparatuak ez erabiltzea.
- h) -Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea mota desberdinekoa izan arren, eta tartean zigorra dela.
- i) -Dagokion baimenik gabe lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresaren erremintak erabilera propioetarako erabiltzea dirua irabazteko asmorik gabe.
- j) -Gaixo egotearen plantak egitea edo ez dauden arrazoiak alegatuz baimenak eskatzea.

### 3. *Hutsegite oso larriak.*

- a) -Justifikatu gabeko 15 puntualtasun-hutsegitetik gora 6 hilabeteren barruan, edo 25 urtebetean.
- b) -Justifikatu gabeko lanerako ez-bertaratzeak elkarren segidako 3 egunetan edo aldizkako bost ez-bertaratze hilabeteen.
- c) -Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostean, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzetan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.
- d) -Gaixo egotearen edo istripua izanaren plantak egitea. Hutsegitez hartuko da langile bat arrazoi horiek direla-eta bajaran egonda edozein motatako lanak egiten baditu bere edo inoren kontura. Idatz-zati honetan istripu edo gaixotasunagatikoko baja luzatzeko edozein manipulazio ere barne hartuko da.
- e) -Behin eta berriz garbi eta txukun ez bertaratzea, langilearen lankideen eta haren goragokoen kexa justifikatuak eragiteko moduan.
- f) -Alkohola edatea edo drogak kontsumitzea lanean eragin negatiboa badute.
- g) -Enpresan isilpean gorde beharreko datu edo dokumentuak konkurrentziari edo enpresakoak ez direnei ezagutaraztea.
- h) -Enpresarentzako lehiaketa desleiala dakarten jarduerak egitea.
- i) -Nagusiak edo euren familiartekoak, lankideak, eta menpekoak oro har hitzez edo egintzez, gaizki tratatzea eta errespeturik edo begirunerik gabe jokatzeko.
- j) -Erantzukizuneko lanpostua duela lana uztea, alde aurretik jakinarazi gabe.
- k) Laneko errendimendu normala justifikaziorik gabe gutxitzea.
- l) -Hutsegite larriren bat berriro ere egitea, hutsegitea desberdina izanda ere, betiere lehenengoa egin eta hurrengo hiruhilekoan egiten bada eta aurrekoak zigortu badituzte.

### C) **Zigorrak.**

Ondoko zigorrak ezarri ahal izango zaizkie hutsegiteak egiten dituztenei :

#### A) *Hutsegite Arinengatik:*

- Hitzeko kargu-hartzea.
- Idatzeko kargu-hartzea.

#### B) *Hutsegite Larriengatik:*

- Enplegua eta soldata etetea egun 1 eta 15 bitartean.

#### C) *Hutsegite Oso Larriengatik:*

- Enplegua eta soldata etetea 16 eta 60 egun bitartean.
- Iraizpena.

#### D) *Preskripzioa:*

Prozeduraren 6. puntuan ezarritako preskripzioa eteteari dagokionez, hutsegite arinek hamar egunetan preskribatuko dute, larriek hogeitun egunetan eta oso larriek hirurogei egunetan, enpresak hutsegitea egin zela jakin zuenetik kontatzen hasita, eta, edozein kasutan ere, hura egin eta sei hilabetera.

### **34. artikulua.—Lanean hasteak, maila-igoerak eta lanpostu-igoerak**

*Lanean hasteak.*—Enpresetako kategorian guztietako langileak kontratazio-gaia indarrean dagoen araudiaren arabera hasiko dira lanean. Kontratatzeko lehentasuna izango dute Okintza Eskolek ematen dituzten baliotasun ofizialetako Tituluak dituzten langileek.

*Probaldia.*—Probaldi bat adostu ahal izango da kontratu berrietarako; probaldia ez da ezein kasutan izango hiru hilabetetik gorakoa tituludunentzako, eta ezta ere hilabete pare batetik gorakoa gainerako langileentzako, ez-kualifikatuentzako izan ezik, kasu horretan gehienezko iraupena hamabost laneguneko izango baita.

Enpresaburua eta langilea behartuta daude probaren xede diren esperientziak egitera.

Probaldian langileak bere kategorian profesionalari dagozkion eskubide eta obligazioak izango ditu, eta jarduten duen lanpostuari dagozkionak, plantilakoa balitz bezala, lan-harremana amaitzearen ondoriozkoak izan ezik; edozein alderdik hori eskatuta amaitu ahal izango da lan-harremana.

Probaldia uko egiterik gabe gertatzen bada, kontratuak erabateko eraginak izango ditu eta emandako zerbitzuen denbora enpresaren langilearen antzintasunean zenbatuko da.

Langilea aldi baterako ezintasun egoeran geratzen bada probaldian, denbora-tarte hori ez da probaldian barne hartuko.

*Maila-igoerak eta lanpostu-igoerak.*—Hainbat lanpostutan gertatzen diren hutsak betetzeko antzintasuna eta gaitasuna uzartzeko irizpideari jarraituko zaio; enpresak lanean hasi berritako langileekin bete ahal izango ditu lanpostu huts horiek, enpresan horiek betetzeko langile gaiturik ez badago.

### **35. artikulua.—Ez-aplikatzeko klausula**

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

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

Hitzarmenaren soldata-erregimena aplikatu nahi ez duten enpresek idatziz jakinarazi beharko diote Hitzarmenaren Batzorde Mistoari, langileen ordezkariari edo, hala badagokio, langileei, Hitzarmena «BAOn» argitaratu eta 15 eguneko epean, eta 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, 10 eguneko epean enpresan ez-aplikatzeari buruzko akordiorik ez badago, espedientea Hitzarmenaren Batzorde Mistora eraman beharko da; 10 eguneko epean hartu beharko du erabakia eta loteslea izango da.

Batzorde Mistoan ere gaiari buruzko akordiorik lortzen ez bada, PRECO II-ren prozedurak aplikatuko zaizkio, eta bertan alderdi interesatu bezala jardungo dute Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkartzek.

Ez-aplikatzeak, onartzen bada, urtebeteko 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 Misto behartuta daude jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuraturiko datuak erreserbarik handienarekin tratatu eta mantentzera, betiere dagokion sekretu profesionalarekin.

### **36. artikulua.—Emakume langilea**

Ezin da emakumerik diskriminatu sexua dela medio, eta gizonaren lan bera egiten badu haren soldata bera jasoko du. Hitzarmen honek ondoko eskubideak onartzen dizkio emakumeari, aurrekoak bezala:

1. -Haurdun badago lanpostua aldatzea, amarentzat edo fetuarentzat arriskutsua bada, haren ordainsaria, kategoria edo ondoren lanean hasteko eskubidea murriztu gabe.

2. -Beharrezkoak diren ordainduriko baimenak jaio aurreko azterketa eta erditzea prestatzeko eskoletarako, laneko arriskuen Prebentzio Lege berria betez.

3. -Era berean azterketa ginekologikorako eskubidea izango du hitzarmen honetako artikuluetan bilduriko azterketa mediko orokorrean, betiere haurdun badago.

4. -Eguneko murrizketarako eskubidea izango du, A Eren 37. artikuluko 4 eta 5. idatz-zatien arabera.

## **KLAUSULA GEHIGARRIA**

### **Lana igande eta jaiegunetan**

Bizkaiko Okindegien sektoreak bizi duen lehiaketa desleialeko egoera dela-eta, igandean ogia fabrikatuz eta salduz eta Hitzarmeneko debekua betetzen ez duela, ogia egin eta saltzeko debekua behin-behinekoz kentzea erabaki da 2002ko abenduaren 31 arte; egun horretatik aurrera klausula gehigarri honek ez du eraginik izango, eta 1995eko hitzarmenaren 5. artikuluen eraginpean geratuko da berriz ere, 1976ko irailaren 20ko 454. zirkularren akordioari dagokionez.

Ondokoa dio azken paragrafoak:

«Eta hori dela-eta erabat debekatuta dago ogia igandean egin eta saltzea».

Igandeko atsedenaldira hori errespetatzeak duen garrantzia dela-eta, bi alderdiek konpromisoa hartzen dute atsedenaldira hori buruzko edozein aldaketa zuzentzeko.

Kentze hau ezohikoa da, eta borondatezkoa hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzako:

A. -Enpresa bakoitzean langileek euren borondatez eta banan-banan onartu behar dute, eta igande eta jaiegunetan lan egin nahi ez duen langilea ezin du enpresak hartara behartu.

B. -Enpresa bakoitzean txandak egingo dira horrekin ados dauden eta igande eta jaiegunetan euren borondatez lan egin nahi duten langileen artean.

C. -Lan honen konpentsazio gisa, langileak, enpresarekin horrela erabakita, ordu arruntaren balioaren %150eko konpentsazio ekonomikoa edo atsedenaldia jasoko du lan eginiko ordu bakoitzeko, eta lanaldiak 6 ordu izango ditu gehienez.

D. -2002ko urtarrilaren 1etik 2002ko abenduaren 31 arteko denboraldian igande edo jaiegunetan euren borondatez lan egitea onartzen duten langileek ez dute aldaketarik izango larunbateko lanaldia deiturikoaren ordainsarrietan.

E. -Bere borondatez konprometitu den langile bat justifikatutako arrazoiak direla-eta (AE / legezko baimenak...) lanera bertaratu ezin bada, egoera berezi hori konpontzeko enpresak sortzen den lanpostu hutsa betetzea eskatuko du, eta gainerako langile boluntarioetara joko du lehenik eta behin-behineko langileen kontrataziora ondoren. Sistema horren bidez ere lanpostua bete ezin badu, eta salbuespen gisa, plantilako gainerako langileren batek betetzea eskatu ahal izango du, eta hura behartuta dago hartara. Aukera hau txandaka gauzatuko luke enpresak lanpostu huts hori bete dezaketen langileen artean, eta hilabete bakoitzeko igande edo jaiegun bat lan egin dezakete gehienez.

F. -Aukera hau gauzatzeko komunikatu bat helarazi beharko zaie langileei gutxienez 24 orduko aurrerapenarekin, eta gertakari eragilea azaltzen bada baimenak (gehienez 7 egun) eta iraupen luzeko bajak bazter utziko dira, eta boluntarioekin edo horretarako kontratatuturiko langileekin bete beharko dira.

G. -Igande edo jaiegunetan lan-istripuagatik baja hartzen duten langileei soldata errealaren %100 ordainduko zaie bajaren hamaseigarren egunetik aurrera.

### III. ERANSKINA

2002. urteko atzerapenak otsail eta martxoan ordainduko dira.

### IV. ERANSKINA

28. artikuluan xedaturikoa alde batera utzita, jarraipeneko beste Batzorde Misto bat sortuko da igandeko atsedenaldiri dagokionez 5. artikuluan xedaturikoa betearazteko. Batzorde hori hitzarmena sinatzen duten Sindikatuek eta Patronalak osatzen dute.

Batzordeak hilabetean behin biltzeko konpromisoa hartzen du laneko plan bat sortzeko; horren helburua igandeetan ogia egin eta saltzeko jarduera kentzea izango da, alderdi bakoitzak kentze horren mesederako ekintza propioak egin ahal izanak alde batera utzita.

### I. ERANSKINA

#### SOLDATA-TAULA 2002RAKO

#### Kategoria profesionalak 1996tik aurrera

Kategoria profesionalak	Soldatak	
	Eur. hilabetean Eur. ehizar.-plusa	
<i>Teknikariak</i>		
Fabrikazioburua.....	651,74	162,56
Tailer mekanikoko burua.....	641,04	162,56
Salmentaburua.....	651,74	162,56
Ikuskatzailea.....	601,52	162,56
<i>Administrazioa</i>		
Bulego eta kontabilitateko burua	651,74	162,56
Administrari ofiziala.....	601,52	162,56
Administrari laguntzailea.....	568,74	162,56

Kategoria profesionalak Soldatak

Eur. egunero Eur. ehizar.-plusa

*Elaborazio-langileak*

	Arduraduna.....	19,78	162,56
	Ofizial okina.....	19,33	162,56
	Espezialista.....	19,01	162,56
Espezialista okina.....	18,65	162,56	
1. urteko aprendiza .....	15,09	162,56	
2. urteko aprendiza .....	15,40	162,56	

Soldatak

Kategoria profesionalak

Eur. egunero Eur. ehizar.-plusa

*Zerbitzu osagarriak*

Mekanikaria.....	19,78	162,56
Maiordomoa.....	19,09	162,56
Txoferra.....	19,78	162,56
Txofer banatzailea.....	19,78	162,56
Dendako saltzailea.....	18,37	162,56
Ogia dendetara daraman garraiat.	19,09	162,56
Etxez etxeko banatzailea.....	18,37	162,56
Garbiketa-langileak.....	18,65	162,56

**II. ERANSKINA**

**SOLDATA-TAULA 2002**

Soldatak

Kategoria profesionalak

Eur. hilabetean Eur. ehizar.-plusa

*Teknikariak*

Fabrikazioburua.....	651,74	162,56
Tailer mekanikoko burua.....	641,04	162,56

*Administrariak*

Bulego eta kontabilitateko burua		651,74	162,56
Administrari ofiziala.....	601,52	162,56	
Bulegoko laguntzailea.....	568,74	162,56	

Soldatak

Kategoria profesionalak

Eur. egunero Eur. ehizar.-plusa

*Langileak*

(Erabat mekanizaturiko okindeg.)

Arduradunaren laguntzailea.....	19,09	162,56
Oratzailea.....	19,25	162,56
Oratzailearen laguntzailea.....	19,01	162,56
Espezialista, sugina, gasista....	19,01	162,56
Piztailea eta ofiziala.....	19,01	162,56
1. mailako mekanikaria.....	19,78	162,56
2. mailako mekanikaria.....	19,61	162,56
3. mailako mekanikaria.....	18,90	162,56
Peoia.....	18,90	162,56

*Langileak*

(Gainerako okindegietan)

Maisu arduraduna.....	19,78	162,56
Pala-ofiziala.....	19,78	162,56
Ore-ofiziala.....	19,20	162,56
Mahai-ofiziala.....	18,99	162,56
Laguntzailea.....	18,65	162,56
1. mailako apendiz.....	15,09	162,56
2. mailako apendiz.....	15,99	162,56
<i>Zerbitzu osagarriak</i>		
Maiordomoa.....	19,09	162,56
Txoferra.....	19,78	162,56
Establezimenduko saltzailea....	18,37	162,56
Dendetara ogia daraman garr. ...	19,09	162,56
Etkez etxeko banatzai. 4h/eg. gut.	18,37	162,56
Emakume garbitzai. 4h/eg. gut.	18,65	162,56