

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE BIZKAIA PARA LAS EMPRESAS DEL GRUPO DE TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS AÑOS 2007, 2008 Y 2009**

---

### **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 2007, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre del 2009. Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio el 30 de septiembre del 2009.

### **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 beneficiosa 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 lograra 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. Durante la vigencia del Convenio las horas anuales de trabajo efectivo serán 1.747.
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 2009, 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.

En caso de situación de I.T., antes del inicio del disfrute vacacional, se señalará un nuevo período vacacional dentro del año natural.

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.

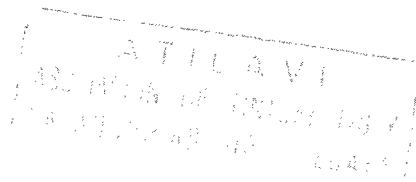
#### **ARTÍCULO 10.—LICENCIAS RETRIBUIDAS**

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.
- g) Un día por cambio de residencia habitual, entendiéndose por tal la que figura en el contrato de trabajo.
- h) 8 horas al año para acudir al médico; 4 horas al año para acudir a consulta médica acompañando a hijos/as menores de 14 años y un día de licencia retribuida por nacimiento de nieto/a.

### **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 presentación 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.

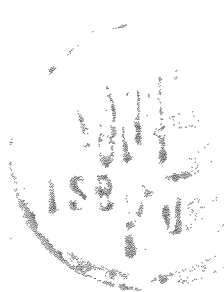
### **ARTÍCULO 12.—RETRIBUCIÓN SALARIAL.**

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 2007: IPC pasado CAPV + 1 = 3,6%
- Año 2008: IPC pasado CAPV + 1 = 5,2%
- Año 2009: IPC pasado CAPV + 1 = 2,9%

### **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



ATILAVI  
ASUNTO: ...  
FECHA: ...

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.

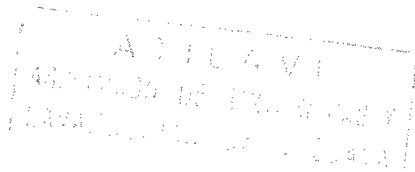
Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 30 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 30 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

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 2007, 2008 y 2009 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 durante el mismo tiempo que el Convenio.

### **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.—INCAPACIDAD TEMPORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL**

En éste caso el trabajador afectado recibirá hasta el día 15 el 75% de la base reguladora marcada por la Ley; del día 16 al 20: el 85% y desde el día 21: 100%.

**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. Tránsito 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 comenten 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).

Quando 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 obligacional, 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.

### **ARTICULO 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, invalidez absoluta y gran invalidez, incapacidad total, por importe de 16.000 €, para sus trabajadores.



Los efectos de esta cláusula entraría 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.

### **ARTICULO 33.- PERMISO DE LACTANCIA.**

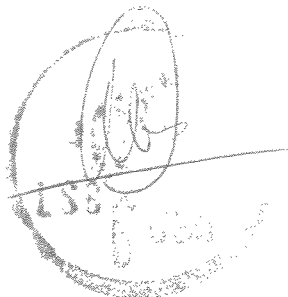
La concreción del horario y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponde al trabajador/a dentro de la jornada ordinaria.

El trabajador o trabajadora tendrá la posibilidad de acumular la hora de ausencia a continuación de la licencia de maternidad en los términos establecidos por el art. 37-4 del ETT. Podrá ser disfrutado por padre o madre si ambos trabajan previo justificante de que no lo disfrute el otro cónyuge.



## TABLAS SALARIALES DEL 01-01-2007 / 31-12-2007

CATEGORIAS	TINTORERIAS		LAVANDERIAS	
	MENSUAL	GARANTIA MINIMA	MENSUAL	GARANTIA MINIMA
<b>Personal Taller</b>				
Oficial 1ª	819,07	28,46	850,80	29,56
Oficial 2ª	796,94	27,69	827,83	28,77
Oficial 3ª	787,54	27,37	818,00	28,42
Especialista	778,04	27,04	808,03	28,08
<b>Personal de Despacho</b>				
Oficial	778,04	27,04	808,03	28,08
Ayudante	728,17	25,30	775,11	26,93
<b>Servicios Auxiliares</b>				
Chófer	819,07	28,46	850,80	29,56
Mozo/a de reparto	746,48	25,94	775,26	26,94
Vigilante	778,04	27,04	808,03	28,08
Mujer-Hombre limpieza/hora	5,21	0,18	5,42	0,19
Portero/a	778,04	27,04	808,03	28,08
<b>Administrativos</b>				
Jefe 1ª	1.014,81	35,26	1.054,58	36,65
Jefe 2ª	954,81	33,18	992,12	34,48
Oficial 1ª	904,29	31,42	939,56	32,65
Oficial 2ª	841,19	29,23	873,86	30,37
Aux. Administrativo	793,82	27,58	843,41	29,31
<b>Técnicos</b>				
Director/a Técnico	1.282,97	44,58	1.333,85	46,35
Encargado/a General	1.014,80	35,26	1.054,58	36,65
Encargado/a Sección	916,92	31,86	952,70	33,11

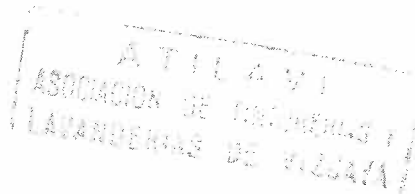



ATILAVI  
 ASOCIACION DE TINTORERIAS Y  
 LAVANDERIAS DE VIZCAYA

## TABLAS SALARIALES DEL 01-01-2008 / 31-12-2008

CATEGORIAS	TINTORERIAS		LAVANDERIAS	
	MENSUAL	GARANTIA MINIMA	MENSUAL	GARANTIA MINIMA
<b>Personal Taller</b>				
Oficial 1ª	861,66	42,59	895,05	44,24
Oficial 2ª	838,38	41,44	870,88	43,05
Oficial 3ª	828,49	40,95	860,53	42,54
Especialista	818,50	40,46	850,05	42,02
<b>Personal de Despacho</b>				
Oficial	818,50	40,46	850,05	42,02
Ayudante	766,04	37,86	815,42	40,31
<b>Servicios Auxiliares</b>				
Chófer	861,66	42,59	895,05	44,24
Mozo/a de reparto	785,30	38,82	815,58	40,31
Vigilante	818,50	40,46	850,05	42,02
Mujer-Hombre limpieza/hora	5,48	0,27	5,70	0,28
Portero/a	818,50	40,46	850,05	42,02
<b>Administrativos</b>				
Jefe 1ª	1.067,58	52,77	1.109,41	54,84
Jefe 2ª	1.004,46	49,65	1.043,71	51,59
Oficial 1ª	951,31	47,02	988,42	48,86
Oficial 2ª	884,93	43,74	919,30	45,44
Aux. Administrativo	835,10	41,28	887,27	43,86
<b>Técnicos</b>				
Director/a Técnico	1.349,69	66,71	1.403,22	69,36
Encargado/a General	1.067,57	52,77	1.109,41	54,84
Encargado/a Sección	964,60	47,68	1.002,24	49,54

*[Handwritten signature]*





## TABLAS SALARIALES DEL 01-01-2009 / 31-12-2009

CATEGORIAS	TINTORERIAS		LAVANDERIAS	
	MENSUAL	GARANTIA MINIMA	MENSUAL	GARANTIA MINIMA
<b>Personal Taller</b>				
Oficial 1ª	886,65	24,99	921,00	25,96
Oficial 2ª	862,70	24,31	896,14	25,26
Oficial 3ª	852,52	24,03	885,49	24,96
Especialista	842,24	23,74	874,70	24,65
<b>Personal de Despacho</b>				
Oficial	842,24	23,74	874,70	24,65
Ayudante	788,25	22,22	839,06	23,65
<b>Servicios Auxiliares</b>				
Chófer	886,65	24,99	921,00	25,96
Mozo/a de reparto	808,07	22,77	839,23	23,65
Vigilante	842,24	23,74	874,70	24,65
Mujer-Hombre limpieza/hora	5,64	0,16	5,87	0,17
Portero/a	842,24	23,74	874,70	24,65
<b>Administrativos</b>				
Jefe 1ª	1.098,54	30,96	1.141,59	32,17
Jefe 2ª	1.033,59	29,13	1.073,98	30,27
Oficial 1ª	978,90	27,59	1.017,08	28,66
Oficial 2ª	910,60	25,66	945,96	26,66
Aux. Administrativo	859,32	24,22	913,00	25,73
<b>Técnicos</b>				
Director/a Técnico	1.388,83	39,14	1.443,91	40,69
Encargado/a General	1.098,53	30,96	1.141,59	32,17
Encargado/a Sección	992,57	27,97	1.031,30	29,06

