



Convenio colectivo de "Industria Bebidas Refrescantes"

GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenio Colectivo N.º de Orden 093/01-F. 1303

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Industria de Bebidas Refrescantes», (Código de Convenio n.º 2000145) de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 28 de diciembre de 2001, suscrito por la Federación de Empresarios de Alimentación de Gipuzkoa, en representación de los empresarios y las Centrales Sindicales LAB y UGT, en representación de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora estuvo formada por la Federación de Empresarios de Alimentación de Gipuzkoa, en representación de los empresarios, y las centrales Sindicales LAB, ELA y UGT, en representación de los trabajadores, al ser firmado el convenio por la Federación de Empresarios de Alimentación de Gipuzkoa y LAB y UGT, el acuerdo adoptado reúne el requisito exigido en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. Vistos los artículos 89, 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-03-95), en relación con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que lo desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/79, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio (publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 23 de agosto), por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 25 de enero de 2002.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregui Beldarrain.

(515) (1273)

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS

DE BEBIDAS REFRESCANTES DE GIPUZKOA
2001-2002

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que desarrollen la actividad en las empresas de bebidas refrescantes.

Se entiende por bebidas referescantes las no alcohólicas clasificadas como aguas gaseadas, gaseosas, aguas potables preparadas, bebidas de zumos de frutas, bebidas de extractos y bebidas de disgregados de frutas de tubérculos y semillas, excepto la horchata y las bebidas aromatizadas.

Se entiende por jarabes los líquidos viscosos constituidos por solución de azúcar en agua, en zumos de frutas, en infusiones o cocciones vegetales, o bien por mezcla de estas en sustancias extraídas de vegetales.

Se entiende por horchatas las bebidas preparadas con tubérculos y semillas interpuestos como emulsionado con agua potable, azúcar y otros productos autorizados.

Artículo 3. Ambito personal.

El presente Convenio colectivo será de aplicación para todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el Artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de la sociedad, en los términos previstos en el Artículo 1.3. c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la Legislación específica que regula su relación laboral.

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del 2002 salvo para aquellos artículos en los que expresamente se señala una vigencia distinta, quedando automáticamente denunciado el 31 de diciembre del 2002.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras concedidas en el presente convenio, podrán ser absorbidas y compensadas con las actuales establecidas, cualquiera que sea el motivo, denominación o forma, o con las que en el futuro puedan concederse por disposición legal.

Los productores que tengan salarios superiores a los pactados en el presente convenio, por lo menos se seguirán manteniendo «ad personam».

CAPITULO II

RETRIBUCIONES; PREVIO ENCUADRAMIENTO; SALARIO; GRATIFICACIONES
EXTRAORDINARIAS; ANTIGUEDAD; DIETAS; COMPLEMENTO DE TRABAJO
NOCTURNO; HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 6. Encuadramiento de categorías profesionales y remuneraciones.

• Sección primera: Por su función.

I. Técnicos.

II. Administrativos.

III. Profesionales de Oficio y Oficios Auxiliares.

—I. Técnicos.

A) Técnicos Titulados.

Título grado Superior.

Título grado Medio.

Título grado Inferior.

B) Técnicos No Titulados.

Encargado de laboratorio.

Ayudante de laboratorio.

Auxiliar de laboratorio.

—II. Administrativos.

Jefe de departamento.

Jefe de sección.

Oficial de 1.^a

Oficial de 2.^a

Auxiliar Administrativo.

—III. Prof. de Oficio y Oficios Auxiliares.

Encargado General.

Encargado de Sección.

Encargado de grupo.

Capataz.

Almacenero y monitor.

Oficial de 1.^a

Oficial de 2.^a

Ayudante.

Subalterno.

Peón.

• Sección Segunda: Definiciones.

GRUPO I.

Técnicos: Son aquellos que en posesión o no de Título profesional desempeñan con carácter permanente funciones de su especialidad técnica dentro de la Empresa. Se subdividen a su vez en:

1.º Técnicos Titulados: Son los que en posesión de un Título Profesional expedido por un centro docente sostenido o reconocido oficialmente por el Estado español, realizan en la empresa funciones propias de su título, y serán a su vez clasificados en razón del grado de éste en las siguientes categorías:

a) Con título de Grado Superior: Los que poseyendo un título profesional de Escuela Superior Especial o universitario, realicen en la Empresa funciones propias de su título. Quedan

comprendidos en ésta categoría los Ingenieros superiores, Licenciados, etc.

b) Con título de Grado Medio: Los que poseyendo un título profesional realizan en la Empresa funciones propias de su título. Quedan comprendidos en esta categoría los Peritos, Ingenieros Técnicos, etc.

c) Con el título de grado inferior: Los que poseyendo un título expedido por centros docentes especializados realizan en la Empresa funciones propias de su título.

2.º Técnicos no titulados: Comprenden a quien sin título profesional se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado. Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Encargado de laboratorio: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes; trabajos que realizará bajo la iniciativa de la Dirección, ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.

b) Ayudante de laboratorio: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

c) Auxiliar de laboratorio: Es el que, con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación bajo su vigilancia.

GRUPO II.

Personal Administrativo: Quedan comprendidos en este concepto quienes realizan trabajos de mecánica administrativa, contables.

Jefe de Departamento: Es el que, bajo las órdenes inmediatas de la Dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la empresa de su gestión.

Jefe de Sección: Es el que desempeña las mismas funciones que el Encargado general o Jefe de Departamento, pero limitada a una sección determinada de la empresa.

Queda encuadrado dentro de esta categoría el Jefe de Equipo de Procesos de Datos o de Informática, entendiéndose por tal el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño así como responsabilidad de equipos de análisis fabricaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

Oficial de primera: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad de las funciones asignadas, tiene a su cargo con o sin empleados a sus órdenes, todos o algunos de los siguientes trabajos: Cajero entendiéndose por tal el que, con iniciativa y responsabilidad tiene encomendados trabajos de caja que requieran especialización, estudio, preparación y condiciones adecuadas, formulación de asientos contables, redacción de documentos que requieran cálculo y estudio y taquimecanógrafos en un idioma extranjero que tomen el dictado de la palabra al minuto, traduciéndolas correcta y directamente a máquina en seis.

Queda equiparado a la categoría de Oficial de primera el responsable de las máquinas básicas, quien tiene a su cargo la planificación de la realización de los trabajos correspondientes por parte de los Operadores de máquinas básicas (perforadoras, verificadoras, intercaladoras, reproductoras e intérpretes) controlando su adecuado funcionamiento y obteniendo el máximo rendimiento del equipo básico a sus órdenes, así como la creación de los paneles o tarjetas de

perforación precisas para la programación de las citadas máquinas básicas.

Oficial de segunda: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, auxilia al Oficial de primera en las funciones de éste si la importancia de la empresa así lo requiere, cuidando de la organización de archivos y ficheros, correspondencia, liquidación de salarios, seguros sociales y documentación de personal. Taquimecanógrafos en idioma nacional que toman al dictado 100 palabras por minuto, traduciéndolas correctamente y directamente a máquina en seis.

Quedan equiparados a la categoría de Oficial de segunda los operadores de tabuladoras, que asumen el manejo y funcionamiento de las máquinas tabuladoras, así como la creación de los paneles de los distintos trabajos que les sean encomendados así como los Operadores de máquinas básicas con adecuado conocimiento de las técnicas precisas para la clasificación, interpretación, reproducción e intercalación de las fichas perforadoras.

Auxiliar: Es el personal que, sin iniciativa propia, se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas, inherentes a la labor administrativa. Quedan asimilados a esta categoría los Taquimecanógrafos cuando no alcancen la velocidad y corrección exigidas a los Oficiales de segunda.

Podrán asimismo realizar otras funciones estrictamente burocráticas, tales como las de recuento y anotación de existencias, movimiento de las mismas y su comprobación, etc.

Se equipará a la categoría de auxiliar la telefonista, que tiene como misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica instalada en las dependencias de la Empresa, realiza y recibe las llamadas telefónicas, anotando y transmitiendo avisos. Deberá poner especial cuidado, tanto en este servicio como en las conferencias interurbanas que se sostengan con las diversas dependencias de la Empresa. Podrá encomendársele la realización de tareas administrativas sencillas durante aquellos períodos en que la centralita no requiera su atención, siempre que no fuesen incompatibles con su función principal.

Igualmente se encuadran dentro de esta categoría los Auxiliares de Caja, que se limitan a la función de efectuar cobros y pagos por ventanilla, y los perforistas y verificadores, que tienen a su cargo el manejo de las máquinas perforadoras, clasificadoras y verificadoras.

GRUPO III.

—Profesionales de Oficio y Oficios Auxiliares.

Encargado General: Es el que, bajo las órdenes inmediatas de la dirección, coordina y controla varias secciones, desarrollando los correspondientes planes, programas y actividades, ordenando la ejecución de los oportunos trabajos con o sin personal a sus órdenes, teniendo a su cargo, en su caso, la preparación y disciplina del personal. Responderán ante la empresa de su gestión.

Encargado de Sección: Es aquel que desempeña las mismas funciones que el Encargado General, o Jefe de Departamento, pero limitada a una sección determinada de la Empresa.

Queda encuadrado dentro de ésta categoría el Jefe de Equipo de Proceso de Datos o de Informática, entendiéndose por tal el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de fabricaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de los problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

Encargado de grupo: Es el que realiza las funciones de Encargado de Sección, limitado a un grupo de personas o funciones, ocupándose de aplicar y hacer aplicar las normas de trabajo

para conseguir los objetivos señalados en los planes generales de la Empresa, velando por el exacto cumplimiento de los mismos e informando en todo momento a sus inmediatos superiores de cuanto sea de interés en el desarrollo de las funciones de sus subordinados.

Se encarga del entrenamiento del personal de grupo. Los del Departamento de distribución deberán acompañar, para su adiestramiento, a los oficiales de distribución en los camiones.

Capataz: Es la persona que, teniendo encomendada la realización de funciones propias y específicas, colabora además con su inmediato superior en la organización del trabajo de otros trabajadores, hasta un máximo de 30, con mando sobre los mismos y la responsabilidad consiguiente.

Oficial de Primera: Es el trabajador que con gran dominio de su oficio o profesión lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo los trabajos generales del mismo, sino también aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial de Segunda: Es el trabajador que sin poseer la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a su profesión u oficio con suficiente corrección y rendimiento.

Ayudante: Es el que ayuda a los Oficiales en la ejecución de los trabajos propios de estos y efectúa aisladamente otros de menor importancia.

Subalterno: Son los trabajadores que desempeñan funciones que implican generalmente absoluta fidelidad y confianza, para las que no se requieren salvo excepciones; más cultura que la primaria o reunir los requisitos que en cada caso se señalan, pero asumiendo en todo caso responsabilidades inherentes al cargo.

Peón: Es el trabajador que se ocupa de funciones que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

Artículo 7. Salarios mínimos Convenio.

Para 2001 los salarios convenio son los que se señalan en las tablas salariales anexas y son el resultado de incrementar los existentes a 31 de diciembre de 2000 en un 4,5%.

Para el año 2002 los salarios del convenio se incrementarán en el IPC del año 2001 más un 12,5% de dicho IPC.

Artículo 8. Salarios reales.

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 2000 se incrementarán a partir del 1 de enero de 2001 con la cantidad que resulte de la diferencia, en pesetas, que para cada categoría exista entre las tablas del convenio anterior y las que se fijan en el Anexo del presente convenio.

La misma garantía tendrán para el año 2002, calculándose la diferencia entre las tablas 2001 y las que se fijen para el 2002.

Artículo 9. Gratificaciones Extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán anualmente las gratificaciones extraordinarias siguientes:

—Paga de verano: Salario Convenio más antigüedad.

—Paga de navidad: Salario Convenio más antigüedad.

—Paga de beneficios: Salario Convenio más antigüedad.

Abonándose esta paga en dos mitades de quince días, en los meses de marzo y setiembre.

Dichas gratificaciones se abonarán en las siguientes fechas: Verano, el 20 de junio, Navidad, el

15 de diciembre y Beneficios, el 15 de marzo y 15 de setiembre respectivamente.

Artículo 10. Antigüedad.

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente: Dos bienios del 5% y siete trienios del 6% de la tabla para el cálculo de la antigüedad, fijada en el anexo I de este Convenio.

Artículo 11. Dietas.

Cuando la empresa precise que sus trabajadores se trasladen accidentalmente a una localidad distinta de su residencia y no constituya su trabajo, además del Salario que aquellos perciban, deberán percibir por desplazamiento de hasta 3 días: 5.327 ptas/día y por desplazamiento de más de 3 días 4.678 ptas/día en concepto de dietas.

No se considerarán traslados accidentales los desplazamientos de personal de distribución que realicen para el cumplimiento de sus funciones, siempre que no sea preciso pernoctar fuera de su domicilio.

Los importes recogidos en el apartado 1.º del presente artículo, se incrementarán para el año 2002 en el IPC correspondiente a 2001 más el 12,5% de dicho IPC.

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO; VACACIONES; LICENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 12. Jornada laboral.

Partiendo de la jornada máxima legal regulada en el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que estipula 40 horas semanales, se establece para el presente año 2001 una jornada laboral de 1.761 horas en computo global anual, siendo la jornada correspondiente para el año 2002 de 1.753.

Las Empresas vendrán obligadas a confeccionar el calendario de trabajo, de manera que ningún productor a 31 de diciembre de 2001 y 2002, trabaje respectivamente más de 1.761 y 1.753 horas.

Artículo 13. Vacaciones.

Las vacaciones reglamentarias, serán de 30 días naturales, debiendo de disfrutarse exclusiva y necesariamente, 26 días laborables.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laboral completo.

Las vacaciones se cobrarán por el salario de las tablas del presente Convenio.

Los trabajadores confeccionarán el calendario de vacaciones que será rotativo, en el período de 30 días, que someterán a la aprobación de la Empresa, garantizando el normal funcionamiento de la misma.

Se establece como período exceptuado de vacaciones, tres meses al año, comprendidos necesariamente en el período de tiempo entre junio y setiembre, ambos inclusive.

No obstante lo estipulado en el párrafo anterior, las Empresas con una plantilla de más de 15 trabajadores, concederán el disfrute de las vacaciones durante los meses de junio, julio, agosto y setiembre, en las siguientes condiciones:

a) No podrán disfrutarlas más del 25% de la plantilla.

- b) El período de disfrute no excederá de 30 días naturales.
 - c) Los días que resten de disfrute de vacaciones, como consecuencia de la diferencia entre días naturales y laborables, la Empresa señalará las fechas de su disfrute.
- El personal fijo percibirá una gratificación de quince días de salario Convenio, más antigüedad en el disfrute de las vacaciones.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

Los trabajadores disfrutarán de permisos retribuidos en los siguientes casos y número de días:

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
 - b) Por alumbramiento de esposa: 3 días laborables, teniendo los sábados tal carácter. Prorrogándose hasta 5 días naturales en caso de operación, por cesárea.
 - c) Por enfermedad grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 4 días laborables.
 - d) Por muerte de los parientes señalados anteriormente: 3 días naturales.
 - e) Por muerte de tíos y sobrinos consanguíneos: 1 día natural.
 - f) Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día natural.
 - g) El tiempo necesario para el cumplimiento de un deber público (votaciones, citaciones judiciales, documento nacional de identidad).
 - h) En los casos en que exista una distancia superior a 150 km. la licencia se prorrogará en 2 días más.
- En los casos c) y d), se considerarán también incluidos los parientes políticos en el mismo grado.
- i) Por muerte de tíos y sobrinos políticos: 1 día natural.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

Artículo 15. Servicio Militar.

El trabajador que con 2 años de antigüedad en la Empresa se encuentre prestando el servicio militar o situaciones derivadas de las opciones personales del trabajador con respecto al mismo, tendrán derecho a percibir el 80% de las pagas extraordinarias de verano, navidad y beneficios, abonadas de forma prorrateada a razón de Salario Convenio más antigüedad.

Artículo 16. Asistencia médica.

El trabajador tendrá derecho sin pérdida alguna de sus percepciones salariales, a asistir a consulta médica tanto de la Seguridad Social como particular, dentro de la jornada laboral, debiendo justificar su asistencia.

Se establece una revisión médica obligatoria por cuenta de la Empresa con carácter anual, que se efectuará en el tercer trimestre del año y que consistirá en un mínimo: Análisis de sangre y orina, entregándose a cada trabajador el certificado correspondiente de fe.

Artículo 17. Incapacidad Transitoria y Maternidad.

En caso de enfermedad común la Empresa completará desde el primer día, hasta el 100% del salario real que viniese percibiendo el trabajador, cuando exista hospitalización y en tanto dure la baja por enfermedad. Y si no hubiera hospitalización, la Empresa completará hasta el 100%

de las tablas del presente Convenio.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo la Empresa completará desde el primer día hasta el 100% del salario real que viniese percibiendo el trabajador.

La mujer que cause baja por maternidad disfrutará del mismo beneficio establecido en el párrafo 1.º de este artículo.

Artículo 18. Euskera.

Todas las notas que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en euskera y castellano. La Empresa abonará a sus trabajadores el importe de los libros, cuando estén aprendiendo euskera, previa justificación de matrícula y por una sola vez en cada curso.

Artículo 19. Trabajos con categoría superior.

Esta situación sólo se dará durante el tiempo preciso como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de las industrias. No tendrán una duración superior a seis meses dentro de cada año. Si dicha situación superase el período de tiempo indicado, el operario consolidará la categoría superior.

Durante el tiempo que realice la actividad del nuevo puesto, tendrá derecho a percibir la retribución de la categoría superior.

Artículo 20. Trabajos de categoría inferior.

Por necesidades transitorias, imprevistas o por inexistencia de puestos de trabajo, se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de categoría inferior. Durante el tiempo que subsistan dichas circunstancias y conservando siempre el salario y demás emolumentos a su categoría. Si dicha situación excediese de tres meses, la Empresa fijará un turno rotativo entre sus productores y en relación a sus categorías.

Artículo 21. Maternidad.

Toda mujer embarazada, previo informe médico de la Empresa o especialista si aquél no existiese y cuando la trabajadora o la Empresa lo soliciten, si desarrollase un puesto penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo si existiese, a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su categoría profesional.

En este puesto, la dirección de la Empresa, designará a la trabajadora que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada y que por el carácter provisional de la situación, se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre a su propio puesto.

La mujer embarazada durante los nueve meses inmediatamente siguientes al parto, tendrá derecho a una pausa de una hora diaria en su jornada, para asistencia a su hijo. Dicha pausa deberá disfrutarse al principio o final de cada jornada.

Artículo 22. Excedencia voluntaria.

Las Empresas concederán a su personal fijo de plantilla que cuente con una antigüedad mínima de permanencia en la Empresa de un año, la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo que no podrá ser inferior a dos años, ni superior a cinco años.

Artículo 23. Prendas de trabajo.

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores, las siguientes prendas:

—Personal de fábrica: 2 buzos, con una duración de 1 año como mínimo.
—Personal de reparto: 2 camisas y 2 pantalones, con duración de 2 años como mínimo.
—También se entregará a este personal un impermeable, cuya duración será de un año, previa entrega del anterior.
En el supuesto de que dichas prendas se deteriorasen por el normal uso, antes de los períodos de duración indicados, se entregará otra prenda igual a la deteriorada, previa entrega de la anterior.

Artículo 24. Detenciones.

El contrato de trabajo quedará suspendido automáticamente, con motivo de la privación de libertad del trabajador, en tanto dure ésta y mientras no exista sentencia condenatoria, manteniéndose la reserva durante la suspensión.

Artículo 25. Finiquito.

Todo trabajador podrá solicitar con 3 días hábiles de antelación a la firma, copia del recibo del finiquito, para el uso o asesoramiento que estime oportuno.

Artículo 26. Seguro de accidentes.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio vienen obligadas a suscribir un seguro de accidentes para sus trabajadores, que cubra los riesgos de muerte e incapacidad permanente absoluta por 2.120.000 pesetas.

La vigencia de las Pólizas de Seguro acordadas será a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa y no serán revisadas las cantidades citadas hasta el 31 de diciembre del año 2002.

Las Empresas con seguro de accidentes suscrito en iguales o superiores condiciones, continuarán con los mismos.

CAPITULO V

CONTRATACION

Artículo 27. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 b) del R.D. Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos celebrados o que se celebren con posterioridad al 3 de marzo de 2001, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un periodo de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensivo a los contratos de puesta disposición que para atender exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio de Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 28. Contratos de obra o servicio determinado.

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad

de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual en las tareas o trabajos que previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajadores susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al (PRECO II *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 03-07-90).

Artículo 29. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para peones, especialistas y personal no cualificado, en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

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

Transcurrido el período de prueba sin que haya existido resolución, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho período a efectos de antigüedad.

La situación de I.T. suspenderá el cómputo del período de prueba siempre que la causa sea por accidente laboral o enfermedad profesional y siempre que dicha incapacidad no supere el 50% de la duración inicial del contrato.

Artículo 30. Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

CAPITULO VI

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 31. Faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores se consideran leves, graves o muy graves, en atención a su naturaleza.

Se considerarán como leves las faltas de puntualidad, las discusiones violentas con los

compañeros de trabajo, el no comunicar con antelación, pudiendo hacerlo, la falta de asistencia al trabajo y cualquier otra de naturaleza análoga.

Serán consideradas como faltas graves las cometidas contra la disciplina del trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros y subordinados, simular la presencia de otro trabajador firmando por él, ausentarse del centro de trabajo sin licencia dentro de la jornada, fingir enfermedades o pedir permiso alegando causas no existentes, la inobservancia de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo y, en general, cuantas características análogas a las enumeradas, y la reincidencia de las faltas leves.

Se consideran faltas muy graves el fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo; los malos tratos de palabra y obra, o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y compañeros o subordinados o familiares; la deslealtad, el abuso de confianza, la violación de secretos de la Empresa y la embriaguez.

Artículo 32. Sanciones.

Las sanciones que puedan imponerse en cada caso, según la falta, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión durante un día de trabajo y haber.

Para las faltas graves: Suspensión de empleo y haber de dos a quince días.

Para las faltas muy graves: Pérdida temporal o definitiva de la categoría, suspensión de empleo y sueldo por más de 15 días, hasta sesenta y despido.

Artículo 33. Igualdad y no discriminación.

Dentro de la empresa, los trabajadores, no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna.

Cuando se produzca alguna convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

CAPITULO VII

SECCIONES SINDICALES

Artículo 34. Garantías sindicales.

Los trabajadores de una Empresa, podrán constituir secciones sindicales cuando pertenezcan a una central sindical legalmente constituida.

Dichas secciones sindicales tendrán las siguientes garantías:

—No discriminación en razón de su afiliación sindical.

—Difusión libre de sus publicaciones y recaudar las cotizaciones de sus afiliados.

—Reuniones de afiliados fuera de las horas de trabajo en el local de la Empresa.

Cada sección sindical, dará cuenta a la Empresa del responsable de cada sección sindical, al cual se dirigirán en todo lo concerniente a ella.

Artículo 35. Delegados de personal y Comité de Empresa.

Son los órganos unitarios y representativos de todos los trabajadores. Dispondrán de 30 horas mensuales retribuidas.

Sus funciones serán:

- Asegurar el cumplimiento de lo dispuesto en las normativas vigentes, advirtiendo a la Empresa de las distintas infracciones.
- Informar en todos los expedientes administrativos de calificación profesional.
- Ser informados de las medidas que afecten directamente a los trabajadores.
- Reestructuración de plantilla.
- Traslado de Empresa.
- Nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Decisiones que afecten a la organización del trabajo.

Los Delegados de Personal y los Comités, tendrán derecho a recibir información que las Empresas facilitarán trimestralmente, al menos sobre la evolución global del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en la misma condición que a éstos.

Artículo 36. Garantías comunes.

Utilización del tablón de anuncios.

Utilización de locales de reunión.

Notificación de las propuestas de sanción en la Empresa con una antelación suficiente.

Con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria se notificará al menos con 72 horas de antelación a:

- En caso de miembro del Comité de Empresa al Pleno del Comité, debiendo éste participar en el expediente.
- En caso de afiliado a un sindicato, a su sección sindical correspondiente.
- En caso de Delegados Sindicales al sindicato provincial al que pertenezca.
- No podrán ser sancionados por cuestiones meramente sindicales.
- Los contratos de trabajo serán conocidos por el Comité de Empresa o sección sindical, a menos de oposición del trabajador.
- Control y vigilancia sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
- Antes de presentar el expediente de crisis, las Empresas se comprometerán a tratarlo con los Comités de Empresa y secciones sindicales, debiendo éstos emitir informe al respecto en el plazo de 15 días desde la notificación.

Artículo 37. Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a una misma central sindical que agrupen el porcentaje que abajo se reseña, podrán formar la correspondiente sección sindical y el delegado tendrá derecho a las horas retribuidas que asimismo se indican:

- De 5 a 25 trabajadores: 40%, 30 horas al mes.
- De 26 a 50 trabajadores: 24%, 30 horas al mes.
- De 51 trabajadores en adelante: 12%, 30 horas al mes.

Artículo 38. Asambleas.

Dispondrán de 8 asambleas y 8 horas anuales retribuidas para celebrar asambleas de los trabajadores de cada Empresa. Dichas asambleas deberán ser convocadas y comunicadas a la

Empresa con 24 horas de antelación como mínimo.

CAPITULO VIII

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS, FORMACION PROFESIONAL, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 39. Procedimiento de resolución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiere en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente Convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a comisión paritaria de este Convenio Colectivo.

La Comisión negociadora del Convenio, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990, de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco, (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 3 de julio de 1990).

Artículo 40. Formación profesional.

A lo largo de la vigencia del presente convenio se constituirá una comisión paritaria de Formación Continua, constituida por el mismo n.º de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del n.º de miembros de dicha Comisión, cada sindicato, ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la mesa de este convenio.

Tendrá por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al de la empresa (sectorial, intersectorial o comarcal) de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, así como evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión Paritaria integrada por una representación de la misma y los representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, proponer los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador, así como proponer los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas comisiones propondrán las licencias y otras compensaciones para los trabajadores participantes en los mismos.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, corresponderá a la Comisión Paritaria de formación continua del presente convenio, recibir la información básica del plan y la lista de participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Artículo 41. Seguridad y salud laboral.

Los empresarios y los trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados. Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

CLAUSULAS DE INAPLICACION SALARIAL

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas, que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los Delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso informe de Auditores o censores de Cuentas, así con las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados Sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva posible la información recibida y los datos a que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del Convenio o en su caso de la Revisión Salarial anual correspondiente en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos, establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente convenio se constituirá una comisión mixta paritaria interpretativa del convenio, compuesta por un representante de cada sindicato legitimado para la negociación y por un número igual de representantes de la parte empresarial, así como los Asesores permanentes, que dos por cada parte, pueden ser designados. Esta comisión es el órgano con facultades para interpretar las divergencias que puedan surgir en la aplicación de lo pactado.

Sede de la Comisión mixta paritaria: Sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/

Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Referencia a normas. Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad sindical.

DISPOSICION TRANSITORIA

La Mesa negociadora permanente del presente Convenio acuerda realizar los estudios pertinentes sobre fondos de pensiones o EPSV para que el Acuerdo de dicha mesa se incluya en el presente Convenio Colectivo.

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE
01-01-2001 AL 31-12-2001
(VALORES EN PESETAS)

PRIVATE Convenio de Departamento	Salarios Anualizado	Salario — Administrativos:	Categ. Profesionales	Antigüedad	Jefe
	104.116	168.146	2.522.190		Jefe de Sección
	88.476 154.466	2.316.990	Oficial de primera	67.721 139.520	
	2.092.800	Oficial de segunda	62.466 135.963	2.039.445	
	Auxiliar Administrativa	59.869 132.818	1.992.270	—	
Profesionales de Oficio			y Oficios Auxiliares:		
	Encargado General	104.116	168.146	2.522.190	
	Encargado de Sección	88.476 154.466	2.316.990		Almacenero
y monitor	81.553 148.556	2.228.340	Oficial de primera	67.721	
139.520	2.092.800	Oficial de segunda	62.466 135.963	2.039.445	
	Ayudante	59.869 132.818	1.992.270		Subalterno
57.266 132.719	1.990.785	Peón	52.910 132.719	1.990.785	

TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE
01-01-2001 AL 31-12-2001
(VALORES EN EUROS)

PRIVATE Convenio de Departamento	Salarios Anualizado	Salario — Administrativos:	Categ. Profesionales	Antigüedad	Jefe
	625,75 1.010,58	15.158,67			Jefe de Sección
531,75 928,36 13.925,39		Oficial de primera	407,01 838,53	12.577,98	
	Oficial de segunda	375,43 817,15 12.257,31			Auxiliar Administrativa
	359,82 798,25 11.973,78		— Profesionales de Oficio		
	y Oficios Auxiliares:				Encargado General
	625,75 1.010,58	15.158,67	Encargado de Sección	531,75 928,36	
	13.925,39	Almacenero y monitor	490,14 892,84 13.392,59		
Oficial de primera	407,01 838,53 12.577,98		Oficial de segunda	375,43	

817,15	12.257,31	Ayudante	359,82	798,25	11.973,78	Subalterno
344,18	797,66	11.964,86	Peón	318,00	797,66	11.964,86