



CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE PANADERIA DE GIPUZKOA 2000-2003

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1. Ambito Territorial y Funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las Empresas ubicadas en la provincia de Gipuzkoa y dedicadas a la fabricación y venta de pan, cualquiera que sea el formato y denominación de éste, su composición, presentación y procedimiento de fabricación.

Artículo 2. Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 2000 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2003, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1.º de octubre de 2003, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del Convenio Colectivo para el año 2004.

Artículo 3. Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras concedidas en este Convenio inciden sobre los costos de fabricación, distribución y venta de pan.

Las mejoras concedidas en este Convenio podrán ser absorbidas por aumentos legislados posteriormente y sustituirán a las condiciones ya existentes, que no las superen, consideradas en el conjunto, a excepción de los conceptos no absorbibles ni compensables especificados en el presente Convenio.

Las mejoras económicas que disfruten los trabajadores sujetos al presente Convenio, por contrato, pacto, etc., mantendrán «ad personam», en tanto en cuanto superen en su conjunto lo estipulado en este Convenio.

CAPITULO II

DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 4. Clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales.

—Jefe de fabricación: Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la buena marcha de la fabricación en general, encargándose de la buena marcha 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 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, sin firma ni fianza, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsales, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas, partes, etc.

Será Oficial Administrativo de 2.ª quien lleve cinco años en la categoría de auxiliar. Las vacantes que se produzcan por este ascenso, serán obligatoriamente cubiertas en cadena.

—Auxiliar de oficina: Se considera como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

—Encargado: Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente los trabajadores, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona. Siempre que en un establecimiento esté trabajando más de una persona, necesariamente una de ellas tendrá que ostentar la categoría de encargado.

—Ayudante de encargado: Es el trabajador que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al

personal a sus órdenes.

—Hornero, Oficial de Pala: Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto de horno para el horneamiento del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

—Amasador: Es el operario encargado de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y tiempos de fermentación.

—Ayudante de amasador: Cooperará con el Amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de la harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

—Oficial de masa: Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando, asimismo, de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices, bajo su vigilancia.

—Mecánico: Es el operario clasificado como Oficial en la industria siderometalúrgica en sus tres categorías de primera, segunda y tercera.

—Peón: Es el operario encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de éstas, leña, carbón y ocupaciones similares.

—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.

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

—Chófer repartidor: Es el que, utilizando vehículos de cualquier clase, 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.

—Vendedor en despachos: Es el trabajador que efectúa la venta del pan que se expende en despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

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

Artículo 5. Ritmos de producción.

En los casos en que las Empresas modifiquen el trabajo productivo de las máquinas, deberán informar de dichos cambios a los representantes de los trabajadores, realizando un informe en el plazo de 48 horas de antelación.

Artículo 6. Vacantes.

No podrán existir puestos vacantes y los que se produzcan serán cubiertos por el personal de la plantilla, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría inferior, salvo que demuestre la Empresa la incapacidad del obrero para el mismo, en cuyo caso correrá el orden siguiente; y en caso de que ninguno de ellos reuniese las condiciones necesarias, podrá el empresario nombrar uno de fuera.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 7. Salarios de Convenio.

Los salarios para el año 2000, se establecen en las tablas salariales anexas. Dichas tablas se han elaborado aplicando un incremento de un 3,65% a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1999.

Para 2001 las tablas salariales existentes al 31 de diciembre de 2000 se incrementarán porcentualmente en el equivalente del IPC de 2000 más 0,75 puntos.

Para 2002 las tablas salariales existentes al 31 de diciembre de 2001 se incrementarán porcentualmente en el equivalente del IPC de 2001 más 0,75 puntos.

Para 2003 las tablas salariales existentes al 31 de diciembre de 2002 se incrementarán porcentualmente en el equivalente del IPC de 2002 más 0,75 puntos.

Excepcionalmente, para la categoría de vendedores los incrementos serán los establecidos en los párrafos anteriores sumando 0,25 puntos más por cada uno de los años de vigencia.

Estas tablas se han elaborado entendiéndose incluido el concepto de nocturnidad (según establece el laudo arbitral de 13 de diciembre de 1994 (PRECO II), al que se sometieron las partes por acuerdo recogido en acta de la Comisión Deliberadora de fecha 11 de noviembre de 1994).

Artículo 8. Salarios reales.

—Para 2000:

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 1999, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2000 con la cantidad que resulte de la diferencia, en pesetas, que para cada categoría exista, entre las tablas salariales del Convenio anterior y las que se fijan en el presente texto como única tabla salarial.

—Para 2001:

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 2000, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2001 con la cantidad que resulte de la diferencia, en pesetas, que para cada categoría exista, entre las tablas salariales del Convenio 2000 y las que se fijan para el año 2001 según el artículo 7.º de este texto.

—Para 2002:

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 2001, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2002 con la cantidad que resulte de la diferencia, en pesetas, que para cada categoría exista, entre las tablas salariales del Convenio 2001 y las que se fijan para el año 2002 según el artículo 7.º de este texto.

—Para 2003:

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 2002, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2003 con la cantidad que resulte de la diferencia, en pesetas, que para cada categoría exista, entre las tablas salariales del Convenio 2002 y las que se fijan para el año 2003 según el artículo 7.º de este texto.

Artículo 9. Antigüedad.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir en concepto de antigüedad las siguientes cantidades:

—A los 4 años de servicio: 10%.

—A los 9 años de servicio: 20%.

—A los 14 años de servicio: 30%.

—A los 19 años de servicio: 40%.

—A los 24 años de servicio: 50%.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Su aplicación tendrá efecto desde el primer día del mes en que se produzca la variación en la antigüedad.

Tales porcentajes se aplicarán sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Dicho incremento no será absorbido ni compensado por otros conceptos.

Artículo 10. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y San Honorato, se abonarán a razón de una mensualidad del salario Tabla, más antigüedad. Las fechas de abono serán el 15 de diciembre, 15 de julio y 15 de mayo, respectivamente.

Artículo 11. Plus de distancia.

—Obradores: Los productores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir dicho plus a razón del importe del medio de locomoción normal de dos viajes de ida y uno de vuelta, sin absorción ni compensación.

—Personal dependiente: El personal dependiente que tenga su domicilio a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de donde esté el centro de trabajo, se le abonará en el medio de locomoción normal, el importe de cuatro viajes, siempre que la jornada sea partida.

Caso de que la Empresa pusiera algún vehículo al servicio de los productores, no procederá el abono de dicho plus.

Una vez establecido el plus de distancia en la contratación inicial, la cantidad resultante no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio del trabajador, salvo que la distancia aumente a causa de un cambio del centro de trabajo por decisión del empresario, en cuyo caso se estará al plus que resulte de la aplicación de los dos primeros párrafos de este artículo.

Artículo 12. Plus de elaboración.

Para 2000 se fija en 0,27 pesetas por pieza de pan de peso neto de 300 gramos.

Para 2001, 2002 y 2003 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente del IPC correspondiente a los años 2000, 2001 y 2002 respectivamente más 0,75 puntos.

Su importe será distribuido mensualmente, por partes iguales, entre todo el personal de la plantilla de la Empresa dedicada a la elaboración, distribución, reparto, administración y venta de pan.

Artículo 13. Quebranto de moneda.

Toda la dependencia que desempeñe su labor en un despacho, percibirá durante 2000 por quebranto de moneda una prima de 76,75 pesetas por día trabajado, a todos los efectos (pagas, vacaciones, etc.), sin absorción ni compensación.

Para 2001, 2002 y 2003 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente del IPC correspondiente a los años 2000, 2001 y 2002 respectivamente más 0,75 puntos.

Artículo 14. Retribución en especie.

Todos los trabajadores percibirán un kilo de pan por día natural, es decir, 365 kilogramos al año.

Artículo 15. Primas.

—2000:

El repartidor chófer que realice funciones complementarias de administración (confección de facturas, cálculo de importe, cobros, etc.), tendrá una prima de 41,72 pesetas por día trabajado a todos los efectos (pagas, vacaciones, etc.).

Maestro encargado y encargado de reparto, cuando dirigen el trabajo en Empresas de más de 15 trabajadores: 128,5 pesetas.

Ayudante de encargado y ayudante de encargado de reparto: 92 pesetas.

—2001, 2002, 2003:

Para 2001, 2002 y 2003 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en el equivalente del IPC correspondiente a los años 2000, 2001 y 2002 respectivamente más 0,75 puntos.

Artículo 16. Plus de entrada.

Todo trabajador que por necesidades de la producción tenga que iniciar su jornada de trabajo antes de las 4 de la mañana, percibirá durante 2000, por este concepto un plus de 337 pesetas por cada hora que se adelante el horario de entrada.

Para 2001, 2002 y 2003 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente del IPC correspondiente a los años 2000, 2001 y 2002 respectivamente más 0,75 puntos.

Artículo 17. Trabajo en domingos y festivos.

El trabajo para la realización de pan en domingos y festivos, tiene carácter extraordinario y es voluntario para los trabajadores afectados por este convenio.

Para la realización de estos trabajos se acuerda:

a) En cada empresa se podrán realizar acuerdos entre los trabajadores y la empresa para realizar el pan en domingos y festivos.

b) Para las empresas que no tengan acuerdos se establecen las siguientes premisas:

1.º La empresa establecerá anualmente, antes del uno de enero de cada año un calendario de festivos y domingos y lo propondrá a los trabajadores.

2.º Los trabajadores voluntariamente aceptarán o rechazarán formar parte de la lista de trabajadores que realicen dicho trabajo según el calendario propuesto. Cuando el número de trabajadores voluntarios no cubra el número de puestos necesarios para garantizar la producción durante esos días, la empresa deberá cubrirlos con nuevas contrataciones.

3.º Una vez aceptado, el trabajador quedará obligado a realizar el calendario de domingos y festivos propuesto y en cada empresa se efectuará de forma rotativa entre aquellos trabajadores que hayan optado por este sistema. Esta obligatoriedad tendrá una vigencia de hasta el 31 de diciembre de cada año. Pasada dicha fecha quedará libre del compromiso adquirido automáticamente, salvo que haya aceptado estar en la lista de trabajadores voluntarios del año entrante.

4.º Cuando un trabajador que voluntariamente se haya comprometido con el calendario de domingos y festivos propuesto, no pueda acudir a trabajar por motivos justificados (incapacidad temporal, permisos legales), para resolver esta situación excepcional, la empresa cubrirá la vacante que se produce acudiendo primeramente al resto de los trabajadores voluntarios y en segundo lugar a la contratación de eventuales. En el caso de 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 estará obligado a ello. Esta opción la ejercerá la empresa de manera rotatoria entre los trabajadores que puedan ocupar estas vacantes, no pudiendo trabajar más de 2 domingos o festivos al mes.

Esta opción deberá ejercerse con una comunicación de al menos 48 horas de antelación. Se excluirán las bajas previstas de larga duración que deberán cubrirse con voluntarios o personal contratado al efecto.

En compensación de este trabajo extraordinario y voluntario el trabajador percibirá, durante el año 2000 la cantidad de 1.170 ptas. por hora trabajada, además de un día de descanso si la jornada es de hasta siete horas y media; un día y medio si es de siete horas y media a 10 horas y media.

Para 2001, 2002 y 2003 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente del IPC correspondiente a los años 2000, 2001 y 2002 respectivamente más 0,75 puntos.

El descanso se efectuará de manera continuada en el período que transcurra de turno a turno pudiendo, previo pacto, acumular los descansos compensatorios.

5.º Se excluirán las bajas de larga duración así como la sustitución de trabajadores que se encuentren de vacaciones o ausencias previstas con antelación suficiente en calendario laboral.

6.º La Comisión Mixta permanente del Convenio resolverá los problemas que surjan de la aplicación de este artículo.

7.º Este artículo tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001. Llegado a dicha fecha la Comisión Mixta, basándose en las reclamaciones que le hayan podido llegar en la aplicación de este artículo podrá decidir por mayoría de cada una de las partes que la componen prorrogar o no la vigencia de este artículo. En caso de que la decisión sea de no prorrogar, automáticamente volverá a tener vigencia el texto contenido en el artículo 18.º del Convenio de Panaderías 1998-1999. Estos días se establecen cuatro el número mínimo de horas a cobrar, aún cuando las horas de trabajo no hayan alcanzado tal número.

Artículo 18. Trabajos en domingos del personal de servicios complementarios.

El personal de servicios complementarios que por necesidades del servicio deba trabajar en domingos y festivos, percibirá en compensación el abono de un 75% sobre el valor de cada hora de trabajo, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio, debiéndose abonar un mínimo de cuatro horas aun cuando no se hayan alcanzado tal número.

Artículo 19. Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán compensadas por tiempo de descanso.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c).

4.º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el segundo párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de los trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.º c), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 20. Incapacidad Temporal.

Los productores que se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sean hospitalizados, percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día siguiente al ingreso en el centro sanitario, hasta un período máximo de doce meses.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo, percibirán a partir del 10.º día de baja, el 100 por 100 de sus retribuciones.

En las situaciones de I.T. por enfermedad común, los productores percibirán desde el día 6 al 20 inclusive, el 75% de su salario base regulador. Del día 21 al 90 inclusive, el 90 por 100 de su salario base regulador y del 91 en adelante, hasta un máximo de 18 meses, contados desde el primer día de baja, el 100 por 100 de su salario base regulador.

Artículo 21. Premio por Jubilación.

El trabajador con 15 años de servicio en la Empresa y que opte por la jubilación anticipada, percibirá una

gratificación consistente en las cuantías siguientes:

—Los que opten por la jubilación voluntaria a los 60 años, tendrán un premio de 12 mensualidades de salario convenio sin antigüedad.

—Los que opten por la jubilación voluntaria a los 61 años, tendrán un premio de 10 mensualidades de salario convenio sin antigüedad.

—Los que opten por la jubilación voluntaria a los 62 años, tendrán un premio de 9 mensualidades de salario convenio sin antigüedad.

—Los que opten por la jubilación voluntaria a los 63 años, tendrán un premio de 8 mensualidades de salario convenio sin antigüedad.

—Los que opten por la jubilación voluntaria a los 64 años, tendrán un premio de 7 mensualidades de salario convenio sin antigüedad.

—Los que opten por la jubilación voluntaria a los 65 años, tendrán un premio de 6 mensualidades de salario convenio sin antigüedad.

Artículo 22. Servicio militar.

Los trabajadores que se reincorporasen a la Empresa por terminación del cumplimiento del servicio militar, tendrán derecho a percibir íntegramente la totalidad de las gratificaciones devengadas durante su permanencia en el mismo, siempre que hubiesen completado seis meses ininterrumpidos de permanencia en la Empresa, desde la fecha de su reincorporación al trabajo, momento éste en el que percibirán dichos importes.

El tiempo de cumplimiento del Servicio Militar o situaciones derivadas de las opciones personales del trabajador con respecto al mismo, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo durante la duración de dicho período y dos meses más.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo durante el año 2000 será de 1.756 horas. Durante el año 2001 de 1.752 horas y durante 2002 y 2003 de 1.748 y 1.744 respectivamente.

El personal que realice jornada continuada, tendrá derecho, dentro de la misma, a 15 minutos diarios de descanso, que se computarán como de trabajo efectivo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, aquellas Empresas que tengan establecida una jornada igual o inferior a la indicada, por pacto individual o colectivo, continuarán manteniéndola en vigor.

Artículo 24. Horario.

El horario de iniciación de la jornada del personal de obrador, dará comienzo a las cuatro de la mañana.

El personal de reparto no comenzará su jornada antes de las seis de la mañana.

El personal administrativo disfrutará los sábados de jornada continuada de cinco horas, con un turno de guardia por la tarde, si bien, y siempre que haya acuerdo entre los trabajadores afectados y las Empresas, podrá eliminarse dicho turno de guardia.

El personal de mantenimiento no comenzará su jornada ordinaria antes de las seis de la mañana.

Artículo 25. Prohibición de fabricación y venta de pan.

Quedan prohibidas la fabricación y venta de pan en Gipuzkoa los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 26. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, de los que al menos 26 serán laborables y un día laborable más por cada tres años de servicios que pasen de 25, es decir, a partir de los 28 años de permanencia en la Empresa.

Las vacaciones se pagarán a 30 días del salario real, que incluye: Salario base, pluses y primas que incidan en las vacaciones, según el presente Convenio más antigüedad.

El abono de dicha retribución se efectuará el día anterior al comienzo del disfrute, salvo acuerdo en otro sentido.

Al principio de cada año y hasta el 15 de febrero, como máximo, se elaborará en cada Empresa un calendario de vacaciones, quedando los meses de enero, febrero y marzo excluidos para el disfrute de las mismas, excepto petición expresa del trabajador.

Los trabajadores que no disfruten sus vacaciones anuales en el período estival, es decir, en los meses de junio, julio, agosto y setiembre, tendrán derecho a un día natural de vacaciones o a percibir una bolsa para las mismas de 8.952 pesetas para el año 2000. La opción al día de vacaciones o a las 8.952 pesetas, se ejercitará por el trabajador.

Para 2001, 2002 y 2003 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente del IPC correspondiente a los años 2000, 2001 y 2002 respectivamente más 0,75 puntos.

El calendario será elaborado por los representantes de los trabajadores, de acuerdo al siguiente criterio: Las vacaciones se concederán por turnos y elección rotativa de año en año, de forma que quienes elijan sus vacaciones en primer lugar un año, serán los que elijan en último lugar al siguiente.

Los trabajadores que, antes del inicio o durante el disfrute de sus vacaciones tengan que ser

hospitalizados por enfermedad o accidente, interrumpirán las mismas por el tiempo que dure la citada hospitalización, debiendo disfrutar el citado período en las fechas que de común acuerdo establezcan Empresa y trabajador y dentro del año natural.

Asimismo, los trabajadores que antes del disfrute de vacaciones se encuentren en situación de incapacidad temporal a causa de una enfermedad profesional o por accidente laboral, podrán disfrutarlas íntegramente en otra fecha, siempre y cuando se realicen dentro del año natural correspondiente.

Los trabajadores tendrán, además de las vacaciones mencionadas, un día más que podrán añadirlo a sus vacaciones y que se reflejará en el calendario laboral de la Empresa. En caso de no existir tal calendario este día adicional podrán disfrutarlo en cualquier fecha del año solicitándolo con una semana de antelación y siempre y cuando su disfrute no incida negativamente en el proceso productivo de la Empresa.

Artículo 27. Licencias.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las Empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1) Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2) De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la Empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

—Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

—Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1) De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2) De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la Empresa.

3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 kms. e inferior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e), y g) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

CAPITULO V

EXCEDENCIAS

Artículo 28. Excedencias.

Se reconoce a los productores de la industria, con un año de permanencia en una misma Empresa, el derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, sin la pérdida de ninguno de los derechos adquiridos, siempre que no sea para trabajar en Empresas del mismo ramo, en la Provincia. El ingreso, en caso de solicitarlo, se efectuará al producirse la primera vacante en su categoría profesional y dentro de la misma Empresa.

Se establece asimismo una excedencia para aquellos trabajadores que la soliciten por razones de estudios, tanto de Formación reglada como ocupacional en centros oficiales o debidamente reconocidos. La duración mínima de la excedencia será de 6 meses y como máximo de 2 años. El reingreso será automático en su puesto de trabajo u otro similar.

Se establece una excedencia especial para aquellos trabajadores que vayan a ocupar cargos públicos y sindicales de cualquier ámbito, por el tiempo que duren los mismos, con reingreso automático. Dicho reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

El personal que por motivo de maternidad solicite excedencia no superior a dos años de duración, tendrá derecho al reingreso automático a su puesto de trabajo u otro similar. Dicho reingreso deberá ser solicitado un mes antes de finalizar la excedencia.

CAPITULO VI

CONTRATACION

Artículo 29. Período de prueba.

La admisión de personal se considerará provisional durante el período de prueba, variable según la índole de la labor de cada trabajador haya de realizar y que en ningún caso podrá exceder de:

—Personal técnico: 6 meses.

—Personal administrativo: 2 meses.

—Personal obrero y de servicios no cualificados: 1 mes.

Artículo 30. Contratos Eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, a partir de la publicación del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal y en la Ley 63/97 de 26 de diciembre.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 13 meses y medio, en un período 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 eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 31. Contratos de obra o servicio.

Se entenderá 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 de obra o servicio 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 trabajos 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 3-7-90).

Artículo 32. Empresas de Trabajo Temporal.

Los trabajadores pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal, cuando su destino sea cualquier empresa afectada por este Convenio, tendrán los mismos derechos que los contemplados en este Convenio para los trabajadores del sector. Asimismo las empresas usuarias deberán solicitar a las Empresas de Trabajo Temporal que hagan constar en los contratos de puesta a disposición esta circunstancia.

CAPITULO VII

MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 33. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

A) Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los trabajadores por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los trabajadores del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

- a) Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
- b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de una duración de 15 días.
- c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del PRECO II, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

B) El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la Empresa.

CAPITULO VIII

VARIOS

Artículo 34. Revisión médica.

Todo trabajador que sea contratado por primera vez, deberá ser sometido a una revisión médica que incluya:

- Revisión general.
- Radiografía de tórax.

—Análisis inmunológicos.

—Espirometría.

—Pruebas alérgicas standard.

Los trabajadores ya contratados serán sometidos a una revisión médica anual que incluya:

—Revisión general.

—Espirometría.

Estas revisiones serán efectuadas por cuenta de la Empresa en las instituciones sanitarias adecuadas.

Artículo 35. Seguridad y Salud laboral.

En todas las Empresas se mantendrán las mejores condiciones de instalación, ventilación, acondicionamiento y protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajador, así como cuartos de aseo y duchas suficientes para todo el personal y un cuarto vestuario en debidas condiciones de higiene y comodidad y un armario individual para guardar las prendas y sillas y bancos para vestirse y desvestirse.

Las empresas consultarán con los trabajadores o con la representación legal de los mismos, si existiera, antes de contratar o renovar los servicios de una Mutua Profesional de Accidentes de Trabajo al objeto de tener en debida consideración la opinión de los mismos.

—Ropas de trabajo: Las Empresas quedan obligadas a facilitar dos juegos de ropa habitual durante el año para el trabajo y del calzado, anual, apropiado para el desarrollo de cada función.

—Botiquín: En los centros de trabajo deberá haber necesariamente un equipo completo de botiquín, que aparte de las cosas típicas, como la mercromina, agua oxigenada, vendas, etc., deberá contener obligatoriamente unidades de adrenalinas, corticoides y broncodilatadores.

—Normas de aplicación-inspección y control: La seguridad y salud laboral se regulará por lo que establece la vigente Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de aplicación.

Así mismo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la CAPV (Boletín Oficial de Gipuzkoa 27-1-98).

Artículo 36. Seguro Accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vienen obligadas a suscribir una póliza de seguro para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:

—Muerte o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 2.352.000 pesetas.

—Muerte por accidente de circulación ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 2.352.000 pesetas.

—Muerte natural por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo, ocurrida con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 555.000 pesetas.

—Invalidez permanente absoluta por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo, cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo: 555.000 pesetas.

La póliza será abonada al 100% por la Empresa.

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

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la Empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La Empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

Las Empresas que no hayan realizado el contrato de seguro de accidentes, serán responsables de las indemnizaciones que les pudieran corresponder a los trabajadores, estando asegurados, siendo las cuantías las señaladas anteriormente.

El presente artículo entrará en vigor a partir de los quince días de la publicación en este Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

CAPITULO IX

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 37. Delegados de personal y Comités de Empresa.

Se fijan para delegados de personal y miembros del Comité, las siguientes horas retribuidas, justificadas, por escrito, para el desarrollo de la acción sindical:

Empresas de 6 a 30 trabajadores: 20 horas mensuales.

Empresas de 31 en adelante: 30 horas mensuales.

Salvo casos de fuerza mayor, la justificación deberá presentarse en la empresa, con 24 horas de antelación. Asimismo, dicha justificación deberá extenderse con las garantías suficientes.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán de las siguientes garantías:

—Utilizar el tablón de anuncios.

—Que le sean facilitados locales de reunión dentro de la Empresa.

—Ser notificados con antelación de medidas disciplinarias.

—Ser informados de cuantas medidas afecten a los trabajadores como:

* Reestructuración de plantilla, traslados de Empresas e introducción de nuevos métodos de trabajo.

* Ser informado semestralmente sobre la marcha y situación de la Empresa.

Artículo 38. Secciones Sindicales.

En aquellas Empresas o centros de trabajo de más de 25 trabajadores, los afiliados a una central sindical legalmente reconocida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa, siempre y cuando tengan un mínimo del 15% de afiliación de la plantilla, disponiendo el delegado, en este supuesto, de 15 horas mensuales para sus funciones, retribuidas.

—Funciones:

* Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical, recaudar las cotizaciones y no ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, siempre que con ello no se interrumpa el normal proceso de producción.

* Elegir delegados sindicales que representen a sus afiliados ante el empresario.

* Ser informados de: Expedientes de regulación de empleo, traslados de Empresa, nuevos métodos de trabajo, decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

Para el disfrute de las horas concedidas en el presente apartado, será necesario, salvo en caso de fuerza mayor, la justificación presentada a la empresa con 24 horas como mínimo de antelación. Asimismo, dicha justificación deberá extenderse con las garantías suficientes.

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Faltas y Sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen.

—Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

* Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

* Faltas graves: Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma 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 y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta 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.

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

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

* Faltas muy graves: Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o cinco alternos en el período de un 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, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

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

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, o revelar, a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

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

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

ñ) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora en la empresa.

— Régimen de sanciones:

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar a seis meses después de la fecha de imposición.

— Sanciones:

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

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido.

— Prescripción:

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 40. Carnet de conducir.

La retirada del carnet de conducir por sanción gubernativa no supondrá causa de despido del productor.

En dichos supuestos las Empresas optarán entre facilitar un nuevo puesto al productor afectado por la retirada del carnet, durante el tiempo que dure ésta y percibiendo el salario correspondiente al nuevo puesto, o suscribir un seguro que cubra la eventualidad de la retirada del carnet y que permita al productor afectado el percibir su salario durante ese tiempo.

Se excluye de este beneficio a los productores sancionados con la retirada del carnet cuando el motivo probado sea la toxicomanía o embriaguez.

CAPITULO XI

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 41. Condiciones y procedimientos por los que podrían no aplicarse los incrementos salariales.

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 o, en su defecto, a éstos la documentación precisa (balances, cuentas de resultado, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas así como 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, o en su caso éstos, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los 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 solo se circunscribirá al régimen 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 en el Boletín Oficial de Gipuzkoa para el caso referido a los incrementos para el año 2000 y en el caso de los incrementos que se establezcan para 2001, 2002 y 2003 también el plazo será de 15 días contados a partir de la publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de las revisiones salariales correspondientes a dichos años. En ambos casos y 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 obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse acuerdo, el asunto será sometido a la Comisión Mixta de Convenio a la que las partes remitirán la documentación que estimen oportuna para que ésta pueda pronunciarse. Si a juicio de la Comisión la documentación no fuese suficiente para dictaminar se dirigirá a las partes solicitando la información que precise.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

El presente artículo y el procedimiento en él contemplado, tendrán, de conformidad con lo señalado en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vigencia improrrogable hasta el 31 de diciembre de 1997.

Artículo 42. Comisión Mixta de Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por 4 representantes de los trabajadores y 4 representantes de los empresarios, que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de lo establecido en el artículo 42 del presente Convenio, serán solventadas por medio del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos PRECO II, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 3 de julio de 1990.

Sede de la Comisión: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Hondarribia, n.º 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 43. PRECO II.

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) deben de ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, los firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación

o de mediación de los previstos en el PRECO II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. E igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Artículo 44. Legislación complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las demás disposiciones legales vigentes, respetándose en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengan disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Disposición Adicional Primera.

La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre formación profesional continua para que los acuerdos de dicha Comisión se incluyan en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Segunda.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por 6 representantes sindicales firmantes de este Convenio: 4 vocales por parte de CC.OO y 2 por parte de UGT y de la otra parte firmante otros 6 representantes designados por ADEGI, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes firmantes de este convenio de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

De manera específica se le encomienda que durante el año 2000-2001 estudie el sistema de clasificación profesional incorporado en el Convenio al objeto de analizar y adecuar las categorías que en la actualidad de hecho puedan existir y no estar recogidos en este texto, así como la adecuación del resto de categorías y definiciones de las mismas.

Asimismo estudiará las situaciones derivadas de la contratación en el sector de empresas de servicio que pudieran afectar o incidir en una posible precariedad en los trabajadores afectados.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones, y se adicionarán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el Boletín Oficial de Gipuzkoa. El domicilio de esta Comisión se fija en C/ Hondarribia, 6-I.º de Donostia-San Sebastián.

Disposición Transitoria.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de conflictos (PRECO II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias. En todo caso, si se agotan los plazos señalados en los correspondientes artículos de este Convenio sin obtener Laudo Arbitral, las partes quedarán libres para adoptar las decisiones que estimen oportunas.

OKINGINTZAKO INDUSTRIA 2000RAKO ALOKAIRU TAULA

INDUSTRIA DE PANADERIA 2000 TABLA SALARIAL

Pta. /Ptas. Euro / Euros

Hilean / Mes Urtean / Año Hilean / Mes Urtean / Año

-- Teknikariak eta Administratibariak / Técnicos y Administrativos:

PRIVATE Fabrikazio-burua / Jefe fabricación	172.593	2.588.895	1.037,30	15.559,57		Tailer
mek. burua / Jefe taller mecan.	168.849	2.532.735	1.014,80	15.222,04		Bulegoko-burua / Jefe oficina
172.593 2.588.895	1.037,30	15.559,57		1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	164.287 2.464.305	987,38
14.810,77				2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	156.492 2.347.380	940,54 14.108,04
	Auxiliar	146.227 2.193.405	878,84	13.182,63		-- Beharginak / Operarios:
PRIVATE Arduraduna / Encargado	173.202	2.598.030	1.040,96	15.614,47		Pala/labezain ofiziala /
Ofizial pala/Hornero	173.202	2.598.030	1.040,96	15.614,47		Masagile ofiziala/Masagilea / Oficial masa/
Amasador	167.716	2.515.740	1.007,99	15.119,90		Mahaiko ofizialaren laguntz./Arduraduna/
Espezialista/				Oficial mesa/Ayudante/Encargado/Especialista	165.729 2.485.935	
996,05 14.940,77				Laguntzailea/peoia / Ayudante/Peón	162.658 2.439.870	977,59 14.663,91
mekanikaria / Mecánico 1.ª	173.202	2.598.030	1.040,96	15.614,47		1. mailako
2.ª	167.716	2.515.740	1.007,99	15.119,90		2. mailako mekanikaria / Mecánico
						3. mailako mekanikaria / Mecánico 3.ª
	996,05	14.940,77				165.729 2.485.935
PRIVATE Gidaria / Chófer	173.265	2.598.975	1.041,34	15.620,15		-- Zerbitzu osagarriak / Servicios Complementarios:
166.849 2.502.735	1.002,78	15.041,74		Garraiatzailea / Transportador	166.849 2.502.735	1.002,78
	15.041,74			Banatzailea 1/2 / Repartidor 1/2	80.331 1.204.965	482,80 7.241,99
				Garbiketako langileak 1/2 / Personal limpieza 1/2	79.136 1.187.040	475,62 7.134,25
						-- Kategoría
						guztiak / Todas categorías:
Saltzaileak / Vendedores	132.859	1.857.885	744,41	11.166,11		

APARTEKO ORDUEN BALIOA / VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

