

Categorías	Pesetas
Oficial primera	151
Oficial segunda	134
Oficial tercera	116
Especialista primera	87
Especialista segunda	82
Aprendiz	76
Personal de oficios varios:	
Encargado	140
Oficial de primera	131
Oficial de segunda	103
Ayudante	86
Peón	86
Aprendiz	73
Personal subalterno:	
Ordenanza	94
Almacenero	94
Botones	73
Limpiador o Limpiadora	86

23018 RESOLUCION de 13 de agosto de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Beyena, S. C. L.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Beyena, S. C. L.» (código de Convenio número 9008322), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 13 de agosto de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO DE LA EMPRESA «BEYENA, S. C. L.»

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Las normas recogidas en este Convenio serán de aplicación en los Centros de trabajo de «Beyena, S. C. L.», y sus delegaciones en la C.A.V. y C.F.N. y en los que pudieran crearse en el futuro dentro de ambas Comunidades Autónomas.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales recogidas en el artículo 7.º, quedando exceptuados los cargos directivos y las categorías profesionales que no se incluyen en el citado artículo.

Art. 3.º *Vigencia y duración*.—El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma, con carácter retroactivo a 1 de enero de 1993.

Se estipula un plazo de duración de tres años: 1993, 1994 y 1995. La homogeneización de los aspectos salariales se realizará durante los años 1993, 1994 y 1995.

Se considerará denunciado por ambas partes el 1 de diciembre de 1995, iniciándose a partir de dicha fecha las negociaciones para su renovación o prórroga.

No obstante la parte dispositiva conservará su vigor hasta tanto se firme otro que lo sustituya.

Art. 4.º *Comisión Paritaria*.—Para la resolución de cuantas dudas surjan entre las partes para la interpretación o aplicación del presente Convenio, se establece la creación de una Comisión paritaria compuesta por un máximo de 10 miembros (5 en representación de la parte social y 5 en representación de la parte económica).

A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, asesores de ambas partes.

Art. 5.º *Normas complementarias*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación la legislación laboral vigente. En todo caso, será de aplicación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de Régimen Interior anexo a este Convenio, en tanto en cuanto no se redacte el Reglamento de Régimen Interior definitivo.

Art. 6.º *Jornada anual, turnos de trabajo y horarios*.

1. Jornada anual: La jornada anual será de mil seiscientos cuarenta y una horas de presencia para el personal administrativo y mil setecientos veinticinco horas de presencia para el resto del personal.

2. Turnos de trabajo:

a) Secciones de envasado, servicios industriales y almacén auxiliar y larga vida:

Tres turnos de ocho horas, de lunes a viernes.

Dos turnos de ocho horas, de lunes a viernes.

b) Almacén corta vida:

Dos turnos de ocho horas, de lunes a viernes.

Un turno de nueve horas, los sábados.

c) Guarderío y portería: Si se mantiene el servicio como propio, el trabajo se realizará todos los días del año en tres turnos de ocho horas.

d) Recepción, tratamiento y servicios auxiliares: De lunes a viernes, tres turnos de ocho horas, y un turno de ocho horas, los sábados, domingos y festivos.

e) Departamentos administrativos: Un turno de lunes a viernes de siete horas veinticuatro minutos.

f) Departamento comercial: De lunes a viernes en jornada partida de mañana y tarde, con una duración total de siete horas veinticuatro minutos.

3. Horarios.

a) Las secciones de envasado, guarderío, recepción-tratamiento, servicios industriales, almacén auxiliar y almacén larga vida tendrán rotativamente el siguiente horario:

1. Primer turno: De seis a catorce horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

Tercer turno: De veintidós a seis horas.

2. Primer turno: De seis a catorce horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

Los sábados, domingos y festivos, el horario de los servicios de recepción-tratamiento y servicios industriales será de siete a quince horas.

b) Almacén de corta vida:

Lunes a viernes:

Mañana: De cinco a trece horas.

Tarde: De trece a veintiuna horas.

Sábado:

Mañana: De cinco a catorce horas.

c) Departamento administrativo: Jornada de siete horas veinticuatro minutos con horario bloqueado de ocho a catorce horas, con una hora de flexibilidad y ajuste diario.

d) Departamento comercial:

Mañana: De nueve a catorce horas veinticuatro minutos.

Tarde: De dieciséis a dieciocho horas.

Flexibilidad de una hora diaria y ajuste diario.

4. Readaptación de turnos y horarios de trabajo: Lo especificado en los apartados de turnos y horarios de trabajo podrá ser revisado por la Empresa y el Comité al finalizar la puesta en marcha del nuevo plan, adaptando los mismos a las nuevas necesidades reales de servicio.

5. Descanso en jornada continuada: La Empresa establecerá el sistema organizativo (medios técnicos y humanos) que permita compaginar el derecho al descanso preceptivo de quince minutos (por cuenta de la Empresa) con la no interrupción de los procesos industriales y técnicos.

6. Bolsa de horas sobre jornada pactada: Teniendo en cuenta las jornadas establecidas en el capítulo 3.º de este artículo y una vez confeccionado el calendario anual de trabajo, si de dicho calendario resultase un excedente de horas, estas podrán disfrutarse de acuerdo a los siguientes criterios:

1. Los primeros dos días, a elección del trabajador, acumulables a los trece días de vacaciones consecutivas que se indican en el artículo 8.º

2. Otros dos días, a elección del trabajador, no siendo acumulable a las vacaciones.

3. Resto de los días u horas a disposición de la Empresa, previa comunicación con quince días de antelación.

Si al finalizar el tercer trimestre no hubiese disfrutado de los días de descanso correspondientes a dicho período, el trabajador podrá solicitar el disfrute de los mismos dentro del cuarto trimestre, otorgándose dichos días de acuerdo con la Dirección de la Empresa, previa comunicación con quince días de antelación.

Art. 7.º *Homogeneización de categorías laborales.*—A partir de la fecha de aplicación del presente Convenio, las categorías laborales a las que se adscribirán todos los trabajadores de plantilla de «Beyena, S. C. L.», serán las siguientes:

Personal técnico.—Comprenderá las siguientes categorías:

Jefe de Sección o Contramaestre.
Encargado.
Inspector de Recogida.
Técnico de primera Laboratorio.
Técnico de segunda Laboratorio.
A.T.S.

Personal Administrativo.—Este grupo comprenderá las siguientes categorías:

Jefe de segunda.
Cajera.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar administrativo.
Analista-Programador.
Programador.
Operador de Informática.

Personal obrero.—Comprenderá las siguientes categorías:

Peón.
Peón especializado.
Especialista de tercera.
Especialista de segunda.
Especialista de primera.
Oficial de primera Chófer.
Repartidor.
Oficial de primera de Oficio.
Oficial de segunda de Oficio.
Oficial de primera Servicios.
Oficial de segunda Servicios.

Personal subalterno.—Comprenderá las siguientes categorías:

Almacenero.
Guarda o Portero.

Personal comercial.—Estarán comprendidas las siguientes categorías:

Promotor comercial.
Promotor junior.

Art. 8.º *Vacaciones.*—Las vacaciones para todo el personal afectado por este Convenio tendrán una duración de veintiséis días dentro del año natural sin computarse sábados, domingos y festivos.

a) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, estableciéndose el calendario de vacaciones por departamentos antes del 28 de febrero de cada año, teniendo derecho el trabajador a disfrutar en dicho período trece días laborables consecutivos pudiendo disfrutar conjuntamente los dos días de bolsa de horas establecidos en el apartado a) del artículo 6.º, siendo la retribución conforme a lo establecido en tablas anexas.

b) Los trabajadores que disfruten fuera del período indicado en el apartado anterior tendrán derecho a percibir una bolsa económica conforme a los siguientes criterios:

De diez a catorce días disfrutados de forma continuada de los veintiséis días, 20.000 pesetas, o bien dos días más de vacaciones.

De quince o más días disfrutados de forma continuada de los veintiséis días, 33.000 pesetas, o bien tres días más de vacaciones.

c) El personal de nuevo ingreso disfrutará las vacaciones que le correspondan, teniendo en cuenta su fecha de ingreso, antes de finalizar el año natural.

d) la Empresa confirmará por escrito el período de vacaciones de cada trabajador con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su disfrute, previo conocimiento de sus deseos y analizado el calendario general de la plantilla.

Art. 9.º *Licencias retribuidas.*—La Empresa concederá licencias retribuidas con abono del salario establecido en tablas, en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del trabajador, veinte días naturales, pudiendo disfrutarlos conjuntamente con la mitad de las vacaciones que correspondan.
- b) Nacimiento de hijos, tres días naturales.
- c) Enfermedad grave de cónyuge e hijos, cuatro días naturales o siete medias jornadas.
- d) Fallecimiento de cónyuge, siete días naturales.
Fallecimiento de hijos, cuatro días naturales.
- e) Enfermedad grave o fallecimiento de padres o padres políticos, tres días naturales.
- f) Enfermedad grave o fallecimiento de hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos de uno y otro cónyuge, un día natural o dos medias jornadas.

Para considerar una enfermedad como «grave» se requerirá un justificante médico de enfermedad u hospitalización.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento, si el hecho ocurriera fuera de la provincia del Centro de trabajo, estos permisos se ampliarán en un día más.

En caso de persistencia de una enfermedad «grave» de los parientes expresados, se tendrá derecho a una segunda licencia, siempre que haya transcurrido un plazo mínimo de treinta días desde la finalización de la anterior licencia.

La Empresa estará abierta a conceder otras licencias retribuidas adicionales atendiendo las circunstancias específicas que se puedan dar en cada caso.

- g) Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, un día natural.
- h) Traslado del domicilio habitual, un día.
- i) Por necesidades de atender asuntos personales, todo el personal tendrá derecho hasta tres días anuales de permiso retribuido con justificación, previo aviso.
- j) Por el tiempo necesario, cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación ante la Empresa.

Art. 10. *Equiparaciones sociales.*—Al formar una pareja estable, el trabajador tendrá los mismos derechos que por matrimonio. La persona que forme pareja con el trabajador tendrá la misma consideración a todos los efectos que el cónyuge en el matrimonio.

El interesado deberá aportar un certificado de convivencia del Ayuntamiento para acreditar dicha situación.

Art. 11. *Aguinaldo de Navidad.*—La Empresa procederá durante el mes de diciembre de cada año a la entrega a cada uno de los trabajadores de la plantilla a un aguinaldo valorado en 10.000 pesetas en el año 1993, importe que se revisará anualmente conforme al IPC del año anterior, gestionando el contenido del mismo, el Comité de cada planta.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Atendiendo a la naturaleza de la materia prima a elaborar, la Empresa señalará las secciones y las horas extraordinarias a realizar, catalogándolas como estructurales o no según su naturaleza, cuyo importe será el que se establece en tablas anexas.

La Empresa mantendrá informado periódicamente (mensualmente) al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias que se realicen especificando las causas y su distribución por secciones y trabajadores afectados.

Con el fin de evitar en lo posible que el personal de la plantilla realice dichas horas extraordinarias, la Empresa se compromete a contratar personal fijo discontinuo, eventual o de cualquiera otra modalidad semejante que lo permita la legislación vigente en cada momento.

El tope máximo de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador será de ochenta horas anuales, pudiendo optar el trabajador a percibir las como tales o disfrutar de descansos a razón de dos horas por cada hora extraordinaria realizada.

De todas formas, si en algún caso un trabajador superara las ochenta horas/año, el exceso será compensado en descanso.

Art. 13. *Trabajo en sábados, domingos y festivos.*—1.º El personal perteneciente a las Secciones que deban prestar sus servicios todos los días del año (portería, tratamiento de leche y servicios auxiliares necesarios para dichos cometidos) cuando trabaje en sábados, domingos y festivos, percibirá por el trabajo en dichos días una prima especial de 9.000 pesetas durante el año 1993, cuya cuantía se incrementará anualmente en base

al IPC del año anterior y disfrutando además de un día completo de descanso dentro de las dos semanas siguientes, o bien alternativamente dos días de descanso sin prima.

El personal de almacén de corta vida percibirá por el trabajo en sábados una prima de 12.000 pesetas durante el año 1993, importe que se incrementará anualmente en base al IPC del año anterior y disfrutando además de un día completo de descanso dentro de las dos semanas siguientes, o bien alternativamente dos días de descanso sin prima.

Si no existe posibilidad de dar dicho descanso en el período indicado, el trabajo realizado se compensará como horas extraordinarias, manteniéndose el abono de la prima correspondiente.

2.º El personal de otras secciones que deba trabajar en dichas jornadas será compensado mediante pago como horas extraordinarias o alternativamente con tres horas de descanso por cada hora extraordinaria trabajada previo acuerdo con la Empresa que las otorgará según necesidades de servicio.

Art. 14. *Incrementos salariales y homologación de salarios.*—Los salarios para el año 1993 serán la resultante de aplicar a los salarios medios de 1992 un incremento del 5,4 por 100, incremento que se añadirá al salario base y cuya cuantía se establece para cada categoría en las tablas anexas.

Para el año 1994 los salarios existentes en cada planta se incrementarán en el IPC habido en 1993.

Para el año 1995 los salarios existentes en cada planta se incrementarán en el IPC correspondiente a 1994. En caso de que el balance de situación de 1995 fuera cero o positivo (descontando amortización de personal), la subida correspondiente a dicho año será del IPC de 1994 más un 1 por 100.

Se establece un plus de homologación para el personal de Bilbao resultante de la aplicación de las diferencias existentes entre el total de los conceptos con relación a San Sebastián, siendo para el año 1993 el 40 por 100 de dicha cuantía.

Para el año 1994 las diferencias existentes entre San Sebastián y Bilbao se reducirán en el 50 por 100, incrementándose la cuantía resultante en el plus de homologación.

En enero de 1995, los salarios de Bilbao serán los mismos que los de tablas de San Sebastián.

Si por cualquier circunstancia derivada de la aplicación de estos criterios y de los existentes en la planta de Bilbao resultara cuantía superior a los salarios (salario base + pluses + incentivos-comisiones + antigüedad) de San Sebastián, dicho exceso pasaría a un complemento denominado plus personal, de acuerdo con el artículo 38.

El importe de las doce mensualidades y de las tres pagas extraordinarias de verano, navidad y beneficios serán de treinta días en base al salario de tablas.

Art. 15. *Antigüedad.*—La antigüedad en la Empresa empezará a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la misma, incluyendo los períodos de eventualidad, temporada y prueba anteriores a la posible admisión con carácter de fijo, siempre que no haya habido interrupción en la relación laboral.

El importe para cada cuatrienio o quinquenio será el que se establece para cada categoría en tablas anexas.

En todos los casos el número máximo de cuatrienios a cobrar será de seis.

A lo largo de los años 1993 y 1994, al personal de Bilbao se le aplicará la antigüedad en la misma forma que se le venía aplicando en su Convenio de partida.

Art. 16. *Pago de salarios y anticipos.*—Se establece como norma general las siguientes fechas para el pago de salarios:

Salario mensual: Dentro de los cinco días del mes siguiente.

Paga de verano: Entre el 18 y 20 de julio, excepto en el Centro de Pamplona que se abonará antes del 7 de julio.

Paga de navidad: Entre el 18 y 20 de diciembre.

Paga de marzo (beneficios): Se abonará entre el 18 y 20 de marzo.

Anticipos: al personal que solicite anticipo se le concederá hasta un máximo del 50 por 100 de los salarios del mes y hasta un 90 por 100 de la paga de beneficios, en las siguientes fechas:

Anticipo mensual: El día 20 de cada mes.

Anticipo de la paga de marzo (beneficios): Entre el día 1 de enero y 28 de febrero de cada año.

Art. 17. *Plus de distancia.*—La Empresa abonará a todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentre a más de dos kilómetros del Centro de trabajo en base a los siguientes criterios:

1. En caso de existir transporte público, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al Centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

2. Caso de que el trabajador utilice vehículo propio para efectuar los referidos desplazamientos tendrá derecho al importe del precio del billete del transporte público.

3. Caso de no existir transporte público, se abonará el importe del billete del transporte público que más se asemeje al recorrido y zona que se trate.

Se mantendrán los servicios de transporte y los sistemas de retribución existentes en cada Centro hasta la implantación de la nueva planta, reuniéndose a la mayor brevedad la parte social y empresarial para actualizar la situación para el personal de San Sebastián.

Art. 18. *Plus de nocturnidad.*—Los trabajadores que presten servicio entre las veintidós y las seis horas tendrán derecho al recargo del 25 por 100 sobre el salario base por hora efectiva trabajada.

$$\text{Fórmula: } \frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 450}{1.725 \text{ ó } 1.641 \text{ horas}} \times 0,25$$

A todos los Centros de trabajo se abonará desde el 1 de enero de 1993 los importes que correspondan con la aplicación de la fórmula en la planta de San Sebastián.

Art. 19. *Plus de turnicidad.*—Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de tres turnos tendrán derecho a un plus equivalente a 56 pesetas por día efectivo de trabajo.

Art. 20. *Accidente de trabajo y enfermedad común.*—En caso de baja por enfermedad común o accidente de trabajo, la Empresa complementará desde el primer día de la baja hasta el de alta o la declaración de incapacidad permanente, las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua Patronal en su caso, hasta alcanzar el salario de tablas más la antigüedad sin que se abone durante dicha situación la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias, ya que las mismas se percibirán en las fechas respectivas, computándose para su devengo, como trabajado, el período en que el trabajador hubiera permanecido de baja.

Comisiones: El trabajador que permanezca en la situación descrita en el párrafo anterior, percibirá asimismo la media de las comisiones percibidas en los seis meses precedentes a la baja.

Art. 21. *Bajas de enfermedad durante las vacaciones.*—El personal que durante sus vacaciones caiga de baja certificada por la Seguridad Social, será compensado por la Empresa siempre en días de descanso a disfrutar cuando la organización del trabajo lo permita, de acuerdo con el siguiente baremo:

Días de baja en vacaciones totales o parciales concedidas	Días de descanso compensatorio
De 4 a 6	3
De 7 a 9	4
De 10 a 11	5
De 12 a 13	6
De 14 a 15	7
De 16 a 17	8
De 18 a 19	9
De 20 a 21	10
De 22 a 23	11
De 24 a 25	12
De 26 a 27	13
De 28 a 29	14
De 30 a 31	15

La presente escala será de aplicación a partir de 1994 siempre y cuando el absentismo del personal en vacaciones en el año anterior supere el 1 por 100 (para la fórmula se contabilizará un máximo de veintiséis días de vacaciones para cada trabajador).

$$\text{Absentismo en vacaciones} = \frac{\text{Número de días de baja}}{26 \times \text{N.º trabaj.}}$$

Art. 22. *Suministros al personal.*—La Empresa se compromete a mantener el porcentaje de descuento en el precio del suministro de sus productos al personal, siendo este descuento del 35 por 100 sobre el precio de venta al detallista, precio al que se le aplicará el IVA correspondiente, si bien no podrá ser nunca inferior al coste de producto.

Todos los trabajadores percibirán 30 litros de leche al mes acumulables mensualmente mediante control de vales de entrega canjeables en almacén durante los días y horas que se establecerán previamente para cada planta.

Art. 23. *Indemnización de jubilación.*—Se establece un premio de jubilación igual para todos los colectivos. Dicho premio de jubilación se percibirá al producirse la jubilación o baja definitiva por incapacidad permanente total o absoluta y en el caso de muerte del trabajador.

En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, dichas cantidades serán percibidas por los herederos legítimos o, en su caso, por los familiares que vivan a expensas del trabajador (viudo-a, hijos, padres, etc.).

Al personal que cause baja en la Empresa por las causas descritas anteriormente y con edad inferior a sesenta años, se le aplicará a efectos indemnizatorios la columna descrita en el baremo para el personal de sesenta años.

El premio de jubilación estará en función del tiempo de permanencia en la Empresa, en base al siguiente baremo computado en días:

Edad

Antigüedad	60 años	61 años	62 años	63 años	64 años	65 años
15 años	360	315	270	225	180	135
14 años	350	305	260	215	170	125
13 años	340	295	250	205	160	115
12 años	330	285	240	195	150	105
11 años	320	275	230	185	140	95
10 años	310	265	220	175	130	85

El valor salarial de los días será el equivalente al salario establecido en tablas, no incluyéndose las pagas extraordinarias. La no jubilación a los sesenta y cinco años supondrá la pérdida del derecho a percibir el premio de jubilación.

Si se establecen fórmulas de prejubilación para los trabajadores que no hayan alcanzado la edad reglamentaria, incluyéndoles en planes de previsión voluntaria o medidas similares, la aceptación de las mismas supondrá la renuncia expresa a las cantidades enunciadas en este artículo.

El personal que tenga condiciones económicas para la jubilación mejores a las establecidas en el presente artículo (indemnización por constancia y permanencia), se le respetarán hasta el 31 de diciembre de 1995.

Art. 24. *Complementos de jubilación.*—El personal fijo de «Beyena, S.C.L.», tendrá a partir de su jubilación los derechos que en el momento le reconozca la legislación general de la Seguridad Social que le sea de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en el siguiente apartado.

En favor de los trabajadores a quienes hace referencia el punto anterior, la Empresa se compromete a crear un fondo de pensiones o EPSV, con el fin de que cuando aquéllos se hagan acreedores a la pensión de jubilación de conformidad a las disposiciones vigentes, reciban unas prestaciones complementarias a ella.

Para ello se creará una comisión a la firma del presente Convenio que se encargará de qué prestaciones ha de realizar dicho fondo y qué porcentaje de salario a aportar por la Empresa y los trabajadores.

Art. 25. *Formación profesional.*—La Dirección de la Empresa establecerá un Plan de Formación con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Una vez diseñados los Planes de Formación, serán presentados al Comité de Empresa.

Si durante la vigencia de este Convenio se llegara a un acuerdo en el marco de las Comunidades Autónomas afectadas sobre formación continua similar a la que se ha acordado en el ámbito estatal, se revisará el presente artículo adaptándolo al contenido de dicho acuerdo.

La solicitud para la realización del curso se presentará a través del Jefe de Departamento correspondiente.

En el caso de Planes de Formación de la Empresa, las horas por encima de la jornada habitual no serán retribuidas, abonándosele en concepto de dieta durante el año 1993 la cantidad de 1.500 pesetas para media jornada y 3.000 pesetas para jornada completa, incrementándose dicha cantidad en el IPC del año anterior.

En el supuesto de iniciativa privada el curso se realizará fuera de la jornada habitual, abonándosele por el referido curso el 50 por 100 del costo del curso con un máximo de 50.000 pesetas. El 25 por 100 del pago se realizará a la presentación de la matrícula, y el resto al finalizar el

mismo, siempre y cuando se acredite mediante certificado expedido por el Centro de Estudios, la asistencia y el aprovechamiento del curso.

Art. 26. *Promoción del euskera.*—La Empresa abonará a sus trabajadores la matrícula de los cursos de euskera que se impartan en Centros oficiales y siempre que las clases se desarrollen fuera de las horas de trabajo.

El trabajador perderá este derecho si no aprobara o pasara del nivel en el que se hubiera matriculado.

Art. 27. *Seguro de vida.*—A la firma de este Convenio se suscribe un seguro colectivo de vida con las siguientes prestaciones:

Fallecimiento por muerte natural: 1.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente: 2.000.000 de pesetas.

Fallecimiento por accidente de circulación: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente absoluta: 1.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente por accidente: 2.000.000 de pesetas.

Invalidez permanente por accidente de circulación: 3.000.000 de pesetas.

El pago de la prima resultante será por cuenta de la Empresa.

Antes del próximo vencimiento de la póliza del seguro de vida, la Empresa estudiará un sistema de garantías mayores por invalidez que por fallecimiento.

Art. 28. *Reconocimiento médico.*—Los facultativos que atienden los Servicios Sanitarios de la Empresa reconocerán dos veces al año a todos los trabajadores de la misma que así lo soliciten, debiendo realizarse obligatoriamente una revisión.

Dicho reconocimiento deberá contemplar, como mínimo, una exploración de corazón y pulmón, así como análisis de sangre y orina.

Al objeto de cubrir el Servicio Médico, el Médico y la ATS de la Empresa de cada Centro, no podrán coincidir en períodos vacacionales. Asimismo, las ausencias de la ATS superiores a una semana serán cubiertas por otro trabajador de la misma cualificación profesional.

Art. 29. *Contrataciones.*—Para la cobertura de las plazas que se produzcan en las categorías establecidas en el artículo 7.º, la Empresa establecerá las pruebas de tipo técnico y psicotécnico que considere necesarias para valorar la aptitud de los aspirantes. A dichas pruebas podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

La convocatoria de cobertura de dichas plazas se hará pública en el tablón de anuncios de cada Centro de trabajo.

El personal eventual o de temporada desarrollará su cometido en aquellos puestos de trabajo que se precise el menor conocimiento técnico y profesional, siendo su contratación de la forma más equitativa posible entre los solicitantes, informando del mismo al Comité de Empresa.

Art. 30. *Gabinete de Salud Laboral.*—Hasta tanto aparezcan nuevas normas que regulen el funcionamiento de este Gabinete, el número de Vocales elegidos en cada Centro entre los trabajadores será de seis.

Las reuniones se celebrarán una vez al mes, pudiendo los Vocales del personal mantener previamente una reunión particular de sus miembros con una duración de dos horas.

Dentro de las funciones de este Gabinete estará el desarrollo de Programas de Formación en temas de Seguridad e Higiene y Socorrismo, en colaboración con las personas y organismos competentes.

Para la mayor efectividad de funcionamiento, el Gabinete de Salud Laboral, presentará un plan anual de los proyectos que pretenda realizar para poder asignarles presupuesto.

Art. 31. *Prendas de trabajo e higiene personal.*—Se facilitará a los trabajadores que realicen operaciones manuales prendas del color que se estime más apropiado a las labores a realizar. Asimismo se proporcionará calzado idóneo a aquellos trabajadores que así lo precisen.

Tipo de prenda	Uso	Reposición	Cadencia
Botas de goma	Personal ...	Por desgaste ...	—
Calzado de seguridad	Personal ...	Por desgaste ...	—
Buzos-batas o similar	Personal ...	Por cadencia ...	Dos al año.
Gorros	Personal ...	Por cadencia ...	Dos al año.
Anoraks	Personal ...	Por rotura	—
Guantes de goma	Personal ...	Por rotura	—
Guantes de protección	Personal ...	Por rotura	—
Guantes de seguridad	Sección ...	Por rotura	—
Gafas	Sección ...	Por rotura	—
Mandarras	Personal ...	Por rotura	—

Mecánica de funcionamiento:

Petición de vestuario al Encargado de la sección.
Cumplimentación de vale por el Encargado.
Visto bueno del Contramaestre o Jefe de Fabricación.
Entrega por almacén.

Dado que la calidad de los productos exige que se deban establecer unas condiciones higiénicas de manipulación óptimas, la Empresa establecerá las normas que a tal efecto se dicten en la Legislación comunitaria y estatal.

Todos los operarios deberán llevar en perfecto estado las prendas que les sean entregadas.

Art. 32. *Excedencias.*—Se concederán excedencias con reingreso automático en el mismo puesto o similar a aquellos trabajadores que tengan, como mínimo, tres años de antigüedad en la Empresa, siempre que el número de excedencias no exceda del 8 por 100 del total de la plantilla de cada planta y que la excedencia no sea inferior a seis meses ni superior a veinticuatro.

Las nuevas concesiones si superan el 8 por 100 serán concedidas por orden de solicitud de acuerdo con la Comisión Mixta.

Art. 33. *Ascensos.*—Se establece un sistema de ascensos por antigüedad en las categorías, para garantizar un mínimo de promoción profesional, según estas normas:

- a) Los Auxiliares administrativos a Oficiales de segunda, cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a cinco años.
- b) Los Peones a Peones especializados, cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a dieciocho meses.
- c) Los Peones especializados a Especialista de tercera, cuando tengan una antigüedad en la Empresa superior a cinco años.

Todos los que hayan sido promocionados en base a lo establecido anteriormente se comprometen a seguir desempeñando sus funciones habituales y el mismo cometido profesional que tenían en el momento de su promoción.

No obstante la Empresa vendrá obligada a darles preferencia en trabajo propio de la categoría adquirida, a tenor de dicha promoción y formación que la Empresa diseñara según lo establecido en el artículo 25 sobre formación de este Convenio.

Art. 34. *Secciones Sindicales.*—1. Los trabajadores afiliados a un mismo Sindicato que en su conjunto superen el 15 por 100 de la plantilla de la Empresa podrán constituirse en Sección Sindical. Dicho porcentaje deberá ser acreditado previamente y en forma fehaciente a la Empresa y ésta reconocerá al Delegado su condición de representante del Sindicato, a partir de dicho momento.

2. En caso de que un Sindicato no tuviere el 15 por 100 de afiliados a nivel de Empresa pero lo tuviere a nivel de planta, dicho Sindicato tendrá derecho a un Delegado Sindical en dicha planta.

3. Al frente de la Sección Sindical habrá un Delegado Sindical con las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa. Este Delegado Sindical podrá disponer de treinta horas mensuales retribuidas, así como el excedente de las horas de los Delegados del Comité, para desarrollar su actividad. Dichas horas podrán ser utilizadas por otros miembros de la Sección Sindical o bien por otros miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo Sindicato.

4. Serán funciones del Delegado Sindical:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en el tablón de anuncios de la Empresa.
- b) Ser informados acerca de los despidos o sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato, e igualmente en materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslados de trabajadores de carácter colectivo así como en los casos de implantación o revisión de nuevos sistemas de organización del trabajo.

5. La Empresa permitirá reunirse a los afiliados de una Sección Sindical en los locales de la misma, siempre que dichas reuniones se celebren fuera de las horas de trabajo, no alteren la normalidad laboral y sean preavisadas con una antelación mínima de veinticuatro horas.

6. Ningún Delegado Sindical podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción sea en base a su actuación en el ejercicio legal de su cargo.

7. Las Secciones Sindicales reconocidas dispondrán para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de hasta un máximo de cinco días anuales, no retribuidos, para asistencia a cursos de formación, Congresos

de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, comunicación previa a su Central Sindical, con cuarenta y ocho horas de antelación si fuese un solo día el utilizado y setenta y dos horas de antelación si se pretendiese utilizar más de un día.

8. Las Secciones Sindicales con el 25 por 100 de afiliación dispondrán de hasta dos horas anuales durante la vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 30 por 100 de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de tres anuales y si el porcentaje de afiliación es del 35 por 100 el número de horas anuales de que se dispondrá será de cuatro horas anuales.

Las citadas reuniones serán convocadas por el Delegado Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentales el Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a veinticuatro horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no está dedicado por la Empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, las horas de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará en base a salarios establecidos en tablas.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la Empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la Empresa entregará al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la Empresa a los trabajadores.

9. Se concederá excedencia a los trabajadores que lo soliciten con ocasión de ocupar un cargo sindical de, al menos, carácter provincial. Dichas excedencias se regularán por disposiciones generales de aplicación en la materia.

Art. 35. *Delegados de Personal y Comités de Empresa.*—Es el órgano de representación del conjunto de los trabajadores de la Empresa. Cada uno de los miembros dispondrá de una reserva de hasta treinta horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas por cuatrimestres naturales, para el ejercicio de sus funciones, sin que las horas utilizadas en las reuniones convocadas por la Dirección sean computadas. Dichas horas podrán ser utilizadas por otros miembros de la Sección Sindical o bien por otros miembros del Comité de Empresa pertenecientes al mismo Sindicato.

Son funciones del Comité de Empresa:

Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social.

Ser informados trimestralmente en los supuestos señalados para los Delegados Sindicales, así como para conocer la situación y marcha de la Empresa.

Ser informados de los puestos de trabajo que la Empresa piense cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

Utilizar el tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral, que afecten directamente a los trabajadores de la Empresa.

Proponer a la Dirección cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

Art. 36. *Comité de Empresa Intercentros.*—El Comité de Empresa Intercentros estará compuesto por ocho representantes, los cuales podrán ser indistintamente miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal o Delegados de Secciones Sindicales, todo ello de acuerdo con la representación sindical que se tenga en cada momento en el conjunto

de los diferentes Centros de trabajo de la Comunidad Autónoma Vasca y de Navarra.

Serán funciones del Comité de Empresa Intercentros las siguientes:

La negociación del Convenio Intercentros de la Empresa «Beyena, S. C. L.», así como el seguimiento de lo acordado en dicho Convenio.

Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general 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 las mismas condiciones que a éstos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Cada uno de los miembros dispondrá de una reserva de hasta treinta horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas por cuatrimestres naturales, para el ejercicio de sus funciones, sin que las horas utilizadas en las reuniones convocadas por la Dirección sean computadas.

Art. 37. *Asambleas*.—Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea dentro de la Empresa hasta un máximo de ocho asambleas anuales, que no superen en su conjunto cuatro horas.

Asimismo tendrán derecho a una hora de asamblea por razones extraordinarias que se acordará entre la parte social y la Dirección de la Empresa.

Dichas Asambleas deberán ser comunicadas a la Empresa por escrito, con su orden del día a través del Comité de Empresa, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

En todo caso se deberán mantener los retenes suficientes para que los servicios imprescindibles queden garantizados en todo momento.

Art. 38. *Compensación y absorción*.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio absorberán y compensarán tanto las situaciones individuales anteriores como los aumentos de retribución que hubieran de efectuarse en virtud de disposición legal, administrativa o pactada, apreciadas en su conjunto y en cómputo anual.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

En el supuesto de que por la autoridad judicial se declarara nulo alguno de los puntos esenciales de este Convenio, dicho punto quedará sin efecto y las partes deberán reunirse para volver a estudiar su contenido.

Los trabajadores que el 1 de enero de 1993 tengan salarios superiores a los pactados en el presente Convenio mantendrán la diferencia «ad personam».

Se establecerá una relación de los afectados con la valoración de cada situación, conformada por las partes.

Art. 39. *Disposiciones finales*.—Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a agotar las vías de negociación y arreglo de los conflictos que pudieran surgir, a fin de mantener la paz

sociolaboral. Por ello adquieren el compromiso de recurrir a la conciliación para dirimir aquellas situaciones que no puedan ser resueltas entre las partes.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el BOPV número 131, de 3 de julio de 1990.

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos que surjan en el ámbito del presente Convenio.

ANEXO II

Chóferes de gran ruta y reparto provincia

1. *Principios básicos*.—En la actividad del servicio de chóferes gran ruta y reparto provincia es objetivo primordial la entrega de mercancías en destino en el momento y fecha previstos.

Ello podría obligar en algunas ocasiones a la prolongación de la jornada diaria normal o estándar.

2. *Jornada*.—La jornada laboral anual de este colectivo será igual que la establecida en Convenio para el resto de personal de fábrica.

3. *Primas de viaje*.—El personal de servicio de chóferes de gran ruta y reparto provincia, debido a las especiales características del trabajo que realiza, recibirá, además de los emolumentos que reciba con carácter general, como los demás trabajadores, las primas de viaje que se indican en el presente anexo.

Dichas percepciones además de ser un incentivo al transporte tienen el expreso carácter de compensación a las posibles prolongaciones de jornada como de ayuda en carga y descarga, tal y como actualmente se viene haciendo.

Valor de las primas de viaje.—Destinos de transportistas:

San Sebastián: 1.590 pesetas.

Zaragoza: 3.045 pesetas.

Cariñena: 3.385 pesetas.

Vitoria: 1.600 pesetas.

Jaca: 1.580 pesetas.

Tarazona: 1.915 pesetas.

Arcos de Jalón: 4.740 pesetas.

Logroño: 1.515 pesetas.

Sabiñánigo: 1.635 pesetas.

Huesca: 2.370 pesetas.

Miranda de Ebro: 1.580 pesetas.

Tudela: 1.615 pesetas.

Santander: 3.835 pesetas.

Bilbao: 2.370 pesetas.

Baracaldo: 2.475 pesetas.

Tafalla: 1.065 pesetas.

Estella: 1.065 pesetas.

Burgos: 3.385 pesetas.

Las primas de viaje están contempladas para desplazamientos desde Pamplona a punto de destino indicado. En los desplazamientos a otros puntos no indicados o efectuados alrededor del punto de destino, en el mismo día, se añadirá el kilometraje a razón de 6 pesetas/kilómetro.

Antes de salir de viaje se le informará del kilometraje estimado en los viajes no señalados como el destino concreto.

4. *Doblaje de viaje*.—Cuando en la misma jornada se haga doble viaje se cobrará la prima de viaje multiplicada por 2,5.

Esta sobreprima no tiene explicación en servicios en plaza, entendiéndose éstos como los realizados en radio de 25 kilómetros de Pamplona.

5. *Dietas*.—Cuando los desplazamientos lo obliguen se cobrarán dietas con la siguiente valoración:

Almuerzo: 425 pesetas.

Comida: 1.200 pesetas.

Cena: 1.100 pesetas.

Se cobrarán únicamente si son necesarias, de acuerdo con las necesidades del trabajo y serán indicadas siempre que sea posible, antes de iniciar el viaje.

Como ejemplo de norma de aplicación se establece:

Almuerzo: Regreso antes de las trece treinta horas.

Comida: Regreso después de las trece treinta horas.

Cena: Regreso después de las veinte horas.

Dieta completa: Cuando en vez de salir el día anterior y para realizar la entrega a primera hora se sale de viaje entre veintidós y cinco treinta horas.