

«Carnes y Conservas Españolas, S. A.» (CARCESA)

TABLA GENERAL DE SALARIOS 1983

(Aplicación anexo número 11 Convenio básico de Industrias Cármicas)

Nivel	Salario diario medio 1983	Valor hora extra	Plus penosidad pesetas/hora	Plus nocturnidad pesetas/hora	Valor hora descuento	Retribución vacaciones		Salario final en 31-12-1983		
						Salario pesetas/día	Bolsa pesetas/día	Anual	Mensual	Diario
1.º TTS	2.079	780	32	83	513	2.079	218	880.320	62.880	2.086
2.º TIM	1.772	685	28	71	437	1.772	218	750.960	53.640	1.788
3.º Jefe Administrativo	1.582	584	24	64	391	1.582	218	670.320	47.880	1.598
4.º Oficial primero	1.481	548	22	59	361	1.481	218	619.080	44.220	1.474
5.º Oficial segundo	1.411	529	21	57	348	1.411	218	597.660	42.690	1.423
6.º Auxiliar	1.318	494	21	53	325	1.318	218	558.180	39.870	1.329
7.º Subalterno	1.303	476	20	51	313	1.303	218	550.620	39.330	1.311
8.º Encargado	1.444	543	22	58	361	1.444	218	619.225	—	1.457
9.º Conductor Mecánico	1.395	520	21	56	348	1.395	218	593.725	—	1.397
10.º Oficial primero	1.367	512	21	55	340	1.367	218	585.650	—	1.378
11.º Oficial segundo	1.341	504	21	54	335	1.341	218	574.800	—	1.352
12.º Ayudante	1.311	489	21	52	325	1.311	218	561.425	—	1.321
13.º Peón	1.288	472	20	50	314	1.288	218	550.800	31.740	1.298
14.º Administrativo de 17 años	1.049	—	—	—	259	1.049	218	444.380	28.470	1.058
Subalterno (Botones 17 años)	941	—	—	—	232	941	218	398.580	28.050	949
Subalterno (Botones 16 años)	927	—	—	—	228	927	218	392.700	28.050	935
Personal obrero (Aprendiz segundo año)	849	—	—	—	209	849	218	358.520	25.880	858
Personal obrero (Aprendiz primer año)	1.011	—	—	—	253	1.011	218	433.500	—	1.020
	816	—	—	—	204	816	218	349.775	—	823

13763

RESOLUCION de 14 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Central Lechera Vizcaína, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Central Lechera Vizcaína, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 12 de abril de 1983, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 29 de marzo de 1983 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero: Ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima.»

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «CENTRAL LECHERA VIZCAINA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afectará a «Central Lechera Vizcaína, S. A.», en sus Centros de Bilbao y Logroño, acogida a la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus estipulaciones regirán y serán de aplicación a todo el personal que preste servicio en la misma o que en ella ingrese durante su vigencia.

Art. 2.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de diciembre de 1982, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia de un año, salvo las excepciones que se señalen expresamente.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el día 21 de octubre de 1983. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de noviembre.

Art. 3.º *Derogaciones y modificaciones.*—El presente Convenio Colectivo por ser en su conjunto, tanto colectiva como individualmente, más favorable que los pactados anteriormente deroga íntegramente a éstos.

No obstante, las mejoras concedidas individual o colectivamente se mantendrán con estricto carácter ad personam.

Art. 4.º *Vigilancia del cumplimiento.*—(Comisión Paritaria). Para resolución de las dudas de interpretación del presente Convenio Colectivo se formará una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, entre los cuales uno de ellos será Delegado de Personal de la planta de Logroño, y otros cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa estudiará las quejas de los productores respecto a la aplicación del presente Convenio Colectivo, antes de acudir a la citada Comisión.

CAPITULO II

Art. 5.º *Jornada.*—La jornada queda fijada en cuarenta y dos horas semanales de trabajo en jornada partida y en jornada continuada.

Se entiende como jornada continuada la de seis o más horas diarias, sin que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En dicha jornada continuada los productores tendrán derecho a un descanso intermedio de treinta minutos, que a todos los efectos, económicos y de jornada semanal, se computarán como de trabajo efectivo, pero en ningún caso se sumarán para el cómputo de horas extras, a efectos de los máximos legales.

Si se dicta un Real Decreto o Real Decreto-ley sobre jornada, se aplicará desde el momento en que entre en vigor. Si no hay acuerdo entre las partes sobre su interpretación y aplicación, se recurrirá a conflicto colectivo ante Magistratura de Trabajo.

Art. 6.º *Horas extraordinarias.*—Con el objeto de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Se establece la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, de acuerdo con las siguientes bases:

- a) Conformidad previa de ambas partes.
- b) Cada hora extraordinaria se computará como hora y media acumulándose hasta completar jornada entera, salvo petición del trabajador de disfrutarias aisladamente.

c) Se excluyen expresamente las horas trabajadas en jornadas normal, en domingos y festivos, cuya compensación será a la par y percibiendo el plus de este nombre, conforme se establece en el artículo 12.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Art. 7.º *Horarios*.—La Dirección de la Empresa fijará los turnos y horarios necesarios de modo más adecuado para cubrir las necesidades del servicio, estableciendo por secciones, cuando ello sea posible, que se trabaje en sábados alternos.

Art. 8.º *Descansos semanales*.—Por tratarse de industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata y posterior distribución, el personal necesario para el trabajo de domingos y días festivos puede quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los festivos, disfrutando en compensación el descanso dentro de la semana siguiente. No podrá un mismo trabajador trabajar más de dos domingos seguidos.

Art. 9.º *Vacaciones*.—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de treinta días naturales y se retribuirán con arreglo al salario base, antigüedad y la prima de productividad que alcanzaría durante este período de vacaciones, incluidos los festivos, como si hubiere estado en activo en la sección en que esté encuadrado.

El personal ingresado durante el año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al período transcurrido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre.

Las vacaciones se procurará sean disfrutadas dentro de los meses de mayo a octubre. Si por causas de organización del trabajo se disfrutasen fuera del período expuesto en el párrafo anterior, recibirán un incremento del 40 por 100 de la prima de productividad.

Las vacaciones serán rotativas y esta rotación consistirá en trasladar de un año para otro a los trabajadores que disfruten las vacaciones en los meses de julio, agosto y septiembre a los meses de octubre, mayo y agosto, respectivamente, y los que las disfruten en mayo, junio y octubre a los meses de junio, julio y septiembre, respectivamente.

Al personal que cause baja en la plantilla de la Empresa, y supuesto que ya hubiese disfrutado de sus vacaciones, se les descontará el importe proporcional correspondiente referido a los días que mediasen entre el de su cese y el 31 de diciembre.

Art. 10. *Permisos*.—Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijos, tres días laborales.
- c) Fallecimiento o enfermedad de pariente por consanguinidad o afinidad, tres días naturales para los parientes de primer grado y dos días naturales para los parientes de segundo grado.
- d) Matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.
- e) Traslado de domicilio, un día natural.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable, tiempo indispensable.
- g) Lactancia de hijo menor de nueve meses, noventa minutos diarios.
- h) Exámenes para títulos oficiales, debidamente justificado, un día.
- i) Para acudir al servicio médico de especialistas, horas justificadas.
- j) Fallecimiento de conyuge, cinco días naturales.

Los puntos c), d) y j), serán ampliables en dos días naturales cuando haya necesidad de trasladarse a otra provincia.

Para el abono de los días disfrutados por permisos reglamentarios, se tendrá en cuenta el salario base, antigüedad y el plus establecido en el anexo II de este Convenio Colectivo.

Permisos no retribuidos: Se concederá para bodas de parientes hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, un día de permiso no retribuido.

Art. 11. *Viudos y viudas con hijos moneros*.—Los viudos o viudas con hijos menores de catorce años, podrán acogerse al turno de trabajo más adecuado, con objeto de poder atender a los mismos. Deberá justificarse la necesidad, que valorará la Comisión Paritaria del Convenio de forma definitiva.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 12. *Salarios, complementos y otros conceptos*.

Salario base.—Por cada categoría profesional será el que se establece en el anexo I de este Convenio Colectivo.

Plus de antigüedad.—Consistirá en un 5 por 100 por cada quinquenio acumulado y calculado sobre el salario base, sin limitación del número de quinquenios.

Plus de asistencia. Por asiduidad al trabajo se abonará la cantidad de 27,45 pesetas por día efectivo de trabajo. Se considerarán a estos efectos días trabajados, los sábados que se descansen por haber completado la jornada semanal entre el lunes y el viernes.

Complemento de puesto de trabajo.—Los servicios prestados por los trabajadores en las cámaras frigoríficas y en la sección de carga y descarga en el último turno de noche, obtendrán un complemento económico de 7,10 pesetas por hora.

Prima de productividad.—Se percibirá mensualmente como prima de productividad una cuantía de pesetas, calculada conforme a las formulas pactadas para cada sección de trabajo.

Se estipula un incremento del doce y medio por ciento de los valores actuales.

Gastos de locomoción.—Con arreglo a lo pactado y a las normas en vigor lo percibirán quienes causen derecho a ex-tornos por este concepto sin deducción alguna.

Con independencia de lo anterior, cada trabajador percibirá la cantidad fija de 593 pesetas por mes trabajado, en el concepto de gastos de locomoción como compensación a la elevación de tarifas.

Gratificaciones extras.—Se abonarán dos gratificaciones extras anuales en los días 21 de julio y 21 de diciembre, computadas por treinta días de salario base y antigüedad.

Beneficios.—El personal participará de manera directa en los beneficios del ejercicio, mediante la percepción de treinta días de salario base y antigüedad. Estos beneficios se percibirán el día 21 de marzo de cada año y corresponderán al ejercicio del año anterior.

Plus domingo y festivos.—Se abonará un plus de 749 pesetas cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las seis y las veinticuatro horas de un domingo o festivo, con independencia del descanso compensatorio correspondiente.

Dietas por desplazamiento.—Serán las siguientes:

a) 749 pesetas por comida o cena.

b) Previa justificación y en el caso de que el trabajador pernocte fuera de su casa, percibirá el importe íntegro del hotel en que lo haya hecho, siempre que éste no tenga una cualificación superior a las tres estrellas.

Art. 13. *Cláusula de revisión salarial*.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982, superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC, en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983.)

CAPITULO IV

Prestaciones sociales

Art. 14.

Préstamos para vivienda.—La Empresa mantendrá un fondo común para todas sus plantas de 12.950.000 de pesetas, destinadas a la concesión de préstamos al personal para la adquisición de vivienda. La cuantía mayor de cada crédito será de 500.000 pesetas, su plazo de amortización de diez años, debiendo el beneficiario acreditar una antigüedad en la Empresa de dos años para poder alcanzar derecho al préstamo.

Administrará dicho fondo una comisión integrada por los miembros del Comité de Empresa y una representación de la Dirección, previa constitución de su propio reglamento para la contratación de los préstamos.

Seguro de vida colectivo.—La Empresa concertará póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores a fin de obtener como contraprestación a una prima anual de 1.690.000 pesetas, pensiones complementarias para las prestaciones causadas por muerte o invalidez de los trabajadores de la Empresa.

Ayudas escolares.—Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los cuatro y los quince años dará derecho, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 2.497 pesetas, en concepto de ayuda para el curso escolar. Esta percepción será satisfecha en el mes de septiembre.

Ayuda para subnormales.—Cada hijo subnormal que, como tal, haya causado derecho a las prestaciones de la Seguridad

Social, dará derecho a la percepción de 37.460 pesetas anuales, pagaderas por meses vencidos, previa justificación de la debida atención al beneficiario directo. Esta ayuda se extinguirá al mismo tiempo y en la misma forma en que lo haga la prestación satisfecha por la Seguridad Social, así como por abandono o desidia de los padres o tutores en la educación y cuidados al subnormal.

Bajas por incapacidad laboral transitoria.—Las bajas en el trabajo por incapacidad laboral transitoria causadas por enfermedad común o accidente no laboral, serán complementadas a cargo de la Empresa en un 25 por 100 del salario de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la baja. Dicha prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

Primera.—Quedará condicionada a la no elevación del índice de absentismo del ejercicio del año 1979 (0.0523), a este efecto, se compararán los índices medios de cada trimestre natural con el índice de 1979. Si el índice del primer trimestre de 1983 es inferior al de 1979, se abonará la prestación en el segundo trimestre de 1983, y en caso contrario no se abonará. Igual comparación se hará en cada trimestre a efectos de abonar o no la prestación en el trimestre siguiente. Durante el primer trimestre de 1983 se abonará o no según el resultado del 4.º trimestre de 1982.

Segunda.—Se percibirá previa equiescencia del Servicio Médico titular de la Empresa, única y exclusivamente a partir del vigésimo noveno día de baja, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante la vigencia del presente Convenio.

Tercera.—De las cantidades que hubieren correspondido a los trabajadores en baja por incapacidad laboral transitoria, pero que no se perciban por haber rebasado en el trimestre anterior el índice de absentismo del año 1979, podrá hacer uso el Comité de Seguridad e Higiene para fines de prevención de accidentes.

Cuarta.—A los trabajadores que hayan estado durante el transcurso del año en situación de incapacidad laboral transitoria, y aunque en la indemnización por ILT, perciben ya la parte proporcional de las pagas extras, la Empresa retribuirá las pagas extras a estos trabajadores sin detrimento económico por dicha causa.

Ayudas Formación Profesional.—La Empresa costeará el 50 por 100 de los gastos de matrícula, tasas y libros, a aquellos trabajadores que cursen estudios de formación profesional en centros oficiales y públicos ligados a las actividades de la industria láctea.

Dicho gasto deberá justificarse debidamente y será condición para obtener la ayuda, respecto de los cursos segundo y siguientes, haber logrado el aprobado completo en el curso anterior.

Personal con capacidad disminuida.—A fin de mantener en el trabajo sin llegar al despido de aquel personal que por deficiencia de sus condiciones físicas o psíquicas, ya sean adquiridas o no en la Empresa, o por otras circunstancias, no se halle en situación de dar rendimiento normal a su categoría, la Empresa deberá destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

Seguro para cobros.—La Empresa concertará una póliza aseguradora contra robo, que cubra los riesgos que puedan correr todos los trabajadores de la Empresa, dentro de cuyas funciones se incluyan los cobros, y por causa de los mismos.

CAPITULO V

Otras disposiciones

Art. 15. Las trabajadoras durante el embarazo tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, si éste entrañara peligro para la madre o el futuro hijo.

Art. 16. En caso de suspensión temporal del permiso de conducir, por cualquier causa que no sea la de embriaguez, al conductor afectado se le destinará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de suspensión.

Art. 17. No será causa de sanción laboral la detención o el procesamiento de un trabajador por motivos políticos o sindicales.

Art. 18. Durante el presente año 1983, la Empresa se compromete, conforme al artículo 8.º del AI, a sustituir a cada trabajador de su plantilla, con sesenta y cuatro años cumplidos que cese por jubilación, acogidos a las disposiciones legales que se dicten en consonancia con lo acordado en el AI, con el 100 por 100 de derechos pasivos, por un trabajador desempleado registrado en las oficinas de Empleo, por cualquiera de las modalidades de contrato vigente en la actualidad, excepto a tiempo parcial, con un periodo mínimo de duración, en todo caso, superior al año.

En cualquier caso, lo pactado más arriba, queda condicionado a que el Real Decreto-ley 1481/1981, de 20 de agosto, sea modificado en consonancia con lo establecido en el AI.

Art. 19. En caso de excedencia para atender el cuidado de los hijos, a partir del nacimiento de éstos, el reintegro se producirá automáticamente, sin necesidad de que se produzca vacante. Este acuerdo será aplicable a las excedencias de este tipo que se concedan a partir de la firma del Convenio Colectivo de 1979.

Art. 20. Ascensos.—Ascensos por capacitación: A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todos los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos mediante pruebas de aptitud, a las que solo podrá concurrir el personal fijo de la Empresa. Si no es posible cubrir la vacante, se podrá contratar libremente.

Quedan excluidos del presente artículo el siguiente personal:

Directivos.
Técnicos (Desde Encargados hacia arriba).
Administrativos (Desde Jefes de segunda hacia arriba).
Comerciales (Desde Jefes de Línea hacia arriba).

Ascensos por antigüedad: Se establece un sistema de ascensos, por antigüedad para garantizar una mínima promoción profesional en los años de permanencia de la categoría. Dicho sistema en cuanto a categoría y duración se indica a continuación:

Los aspirantes pasarán a Auxiliares al cumplir los dieciocho años.

Los Peones pasarán a Peones especializados cuando tengan una antigüedad superior a los dos años.

Los Auxiliares administrativos pasarán a Oficiales de segunda cuando se produzca una vacante.

Pruebas de aptitud: Se constituirá un Tribunal compuesto por el Director de Personal como Presidente, Director de Departamento correspondiente, Jefe de Sección a que corresponda, y dos miembros del Comité de Empresa, todos los cuales establecerán las pruebas a realizar por los aspirantes y sus posteriores puntuaciones.

CAPITULO VI

Seguridad e Higiene

Art. 21. Composición del Comité.—El Comité de Seguridad e Higiene se compondrá de diez miembros, en el que estarán representadas distintas secciones de la Empresa, así como el Servicio Médico y el Comité de Empresa. Actuará como Presidente el representante Técnico de mayor categoría y como Secretario, el representante por parte de la Administración. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

Art. 22. Funciones.—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá los derechos, funciones y obligaciones que se le otorguen en los textos legales vigentes y en los que en el futuro se promulguen, y en los Convenios y tratados internacionales incorporados al derecho interno.

Se reunirá todos los primeros miércoles de cada mes, a las trece treinta horas.

Art. 23. Asesoramiento.—Previo acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene podrá requerirse a técnicos de las Centrales Sindicales o a cualquiera otros Organismos para que asesoren a dicho Comité en materias propias de su competencia. A estos efectos, los indicados técnicos, tendrán acceso al interior de la Empresa y en las zonas y departamentos sobre los que vaya a versar su asesoramiento.

CAPITULO VII

Comité de Empresa

Art. 24. Representatividad.—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de su Comité de Empresa, como órgano de representación.

Art. 25. Competencias.—Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, sobre las ventas, y sobre la evolución del empleo.

Conocer el balance de situación, cuenta de resultados, y demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que se les ofrece a éstos.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa, sobre decisiones adoptadas por ésta en cuestiones de reestructuración de plantillas, reducción de jornada, traslados de centro de trabajo, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Recibir información sobre las sanciones impuestas. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se usen en la Empresa, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los estudios periódicos del medio ambiente, así como los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social, empleo y condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa por Convenio Colectivo.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Informar a sus representados de todos los temas señalados anteriormente, siempre que tengan repercusión en las relaciones laborales, reconociéndole capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, siempre que sea decisión mayoritaria de sus miembros.

Observar sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas las materias de su competencia y en especial en todas aquellas sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado, y en ningún caso podrá utilizar documentación fuera del ámbito de la Empresa o para distintos fines.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborando su propio reglamento, del que remitirá copia a la Dirección de la Empresa.

Art. 26. Garantías.—En el supuesto de que un miembro del Comité hubiera de ser sancionado por faltas graves o muy graves, le será abierto expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del miembro interesado, el resto del Comité.

En el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, tendrán prioridad de permanencia en la Empresa con respecto a los demás trabajadores.

No será despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o la sanción se basen en la acción del miembro en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido por las normas legales en materia de despido disciplinario.

Podrá expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo aplicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comunique a la Dirección de la Empresa con anterioridad y use los medios dispuestos para tales fines.

Dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiéndose acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componenetes, sin rebasar el máximo total.

Los Delegados de personal de la planta de Logroño, dispondrán de un crédito de veinte horas para los mismos fines.

CAPITULO VIII

Acción sindical

Art. 27. Garantías sindicales.—La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de los trabajadores a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Los sindicatos que acrediten un número de afiliados de al menos el 5 por 100 de la plantilla podrán estar representados en la Empresa por un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo de la propia Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, si éste previamente admite su presencia, con voz pero sin voto. Disfrutará de quince horas mensuales, retribuidas como de trabajo, para ejercer sus funciones, excepto si la designación recae en un miembro del Comité de Empresa. Dispondrá de un tablón de anuncios, en las mismas condiciones que el Comité de Empresa.

Art. 28.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a un Sindicato, debidamente implantado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente para tal menester, el trabajador dirigirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de ahorro a la que debe ser transferida.

Art. 29. Derecho de reunión.—Se reconoce el derecho de los trabajadores de la Empresa a reunirse en asambleas, conforme a las disposiciones de la legislación vigente en cada momento, acordándose además los siguientes puntos:

Primero.—Con motivo de las deliberaciones del Convenio Colectivo o por otros asuntos que considere importantes la Comisión Negociadora, la asamblea se podrá efectuar dentro de la jornada, con un límite máximo de cinco horas anuales.

Segundo.—Cuando la asamblea la convoquen directamente los trabajadores, bastarán las firmas de un 25 por 100 de la plantilla.

Art. 30. Normas supletorias.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás normas reguladoras de relaciones laborales.

ANEXO

Tabla salarial

Categorías	Salario base	
	Diario	Mensual
Grupo obrero:		
Aprendiz de cuarto año	1.884	
Aspirante	1.898	
Botones	1.884	
Operaria	2.013	
Peón ordinario	2.013	
Peón especializado	2.018	
Fogonero	2.018	
Especialista de tercera	2.018	
Oficial de tercera de oficios varios	2.042	
Conductor de carretillas	2.042	
Especialista de segunda	2.042	
Oficial de segunda de oficios varios	2.054	
Especialista de primera	2.054	
Oficial de primera de oficios varios	2.054	
Chófer Oficial de primera	2.054	
		Mensual
Grupo subalterno:		
Lavacoche-engrasador	61.019	
Cobrador	61.019	
Pesador	61.019	
Portero	61.019	
Ordenanza	61.019	
Guarda	61.019	
Vigilante Jurado	61.946	
Auxiliar controlador	61.946	
Conserje	61.946	
Almacenero	61.946	
		Diario
Grupo comercial:		
Promotor	61.019	
Ayudante Inspector Plaza	63.245	
Ayudante Inspector Regional	63.245	
Viajante	63.869	
Inspector Ventas Plaza	64.516	
Inspector Ventas Regional	64.516	
Inspector Ventas y Distribución	65.675	
Jefe de Línea	69.278	
Jefe de Ventas Plaza	69.278	
Jefe de Ventas Regional	69.278	
Jefe de Ventas	70.549	
		Diario
Repartidor a comercio	2.018	
Vendedor	2.018	
Chófer repartidor de segunda	2.042	
Chófer repartidor de primera	2.054	
		Mensual
Grupo administrativo:		
Telefonista	61.019	
Auxiliar Administrativo	61.019	
Perforista-Verificadora	63.245	
Oficial de segunda Administrativo	63.245	
Operador	65.675	
Programador	65.675	
Oficial de primera Administrativo	67.004	
Subjefe Administrativo	69.278	
Jefe de Ordenador	69.278	
Jefe de Relaciones Públicas	69.278	
Jefe de segunda Administrativo	70.549	
Jefe de primera Administrativo	70.549	
Jefe de Personal	70.549	
Jefe de Contabilidad	70.549	
		Diario
Grupo técnico:		
Auxiliar Laboratorio Muestras	61.019	
Auxiliar Laboratorio Fabricación	61.019	
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	61.019	
Oficial de Laboratorio Muestras	63.245	
Oficial de Laboratorio Fabricación	63.245	
Inspector Distrito Lechero	64.516	
Capataz	65.675	

Categorías	Salario base Mensual
Encargado	68.068
Técnico Diplomado	68.068
Jefe de Inspección Lechero	68.112
Contramaestre	68.924
Jefe de Oficina Técnica	69.278
Jefe de Control de Calidad	69.278
Jefe de Laboratorio	69.278
Jefe de Mantenimiento	70.549
Jefe de Transportes	70.549
Jefe de Conservación y Servicios	70.549
Jefe de Fabricación	70.559
Técnico Medio	71.321
Ayudante Técnico Sanitario	71.321
Ayudante Técnico Titulado	71.321
Técnico Superior	74.552
Médico de Empresa	74.552

ANEXO II

Plus. Permisos Retribuidos

Categorías	Importe día permiso
Grupo obrero:	
Aprendiz de cuarto año	53
Aspirante	53
Botones	53
Operaria	149
Peón ordinario	149
Peón especializado	206
Fogonero	206
Especialista de tercera	206
Oficial de tercera oficios varios	206
Conductor carretillas	250
Especialista de segunda	250
Oficial de segunda oficios varios	293
Especialista de primera	293
Oficial de primera de oficios varios	309
Chófer Oficial de primera	309
Grupo subalterno:	
Lavacoches-engrasador	149
Cobrador	149
Pesador	149
Portero	149
Ordenanza	149
Guarda	149
Vigilante Jurado	149
Auxiliar Controlador	206
Conserje	206
Almacenero	206
Grupo comercial:	
Promotor	206
Ayudante Inspector Plaza	269
Ayudante Inspector Regional	269
Viajante	269
Inspector Ventas Plaza	443
Inspector Ventas Regional	443
Inspector Ventas y Distribución	561
Jefe de Línea	874
Jefe de Ventas Plaza	874
Jefe de Ventas Regional	874
Jefe de Ventas	1.199
Repartidor a comercios	206
Vendedor	206
Chófer repartidor de segunda	293
Chófer repartidor de primera	443
Grupo administrativo:	
Telefonista	149
Auxiliar Administrativo	149
Perforista-Verificadora	186
Oficial de segunda Administrativo	186
Operador	561
Programador	561
Oficial de primera Administrativo	561
Subjefe Administrativo	700
Jefe de Ordenador	874
Jefe de Relaciones Públicas	874
Jefe de segunda Administrativo	874
Jefe de primera Administrativo	1.199
Jefe de Personal	1.199
Jefe de Contabilidad	1.199

Categorías	Importe día permiso
Grupo técnico:	
Auxiliar Laboratorio Muestras	149
Auxiliar Laboratorio Fabricación	149
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	149
Oficial Laboratorio Muestras	186
Oficial Laboratorio Fabricación	186
Inspector Distrito Lechero	443
Capataz	561
Encargado	656
Técnico Diplomado	656
Jefe de Inspección Distrito Lechero	837
Jefe de Oficina Técnica	874
Jefe de Control de Calidad	874
Jefe de Laboratorio	874
Contramaestre	1.199
Jefe de Mantenimiento	1.199
Jefe de Transportes	1.199
Jefe de Conservación y Servicios	1.199
Jefe de Fabricación	1.199
Técnico Medio	1.199
Ayudante Técnico Sanitario	1.199
Ayudante Técnico Titulado	1.199
Técnico Superior	1.398
Médico de Empresa	1.398

ANEXO III

Valor horas extraordinarias

Incremento por hora ordinaria nocturna

Categorías	Extras	Nocturnas
Grupo Obrero:		
Aprendiz de cuarto año	782	67
Aspirante	783	67
Botones	782	67
Operaria	835	71
Peón ordinario	835	71
Peón especializado	837	72
Fogonero	837	72
Especialista de tercera	837	72
Oficial de tercera, Oficios varios	837	72
Conductor de carretillas	847	72
Especialista de segunda	847	72
Oficial de segunda, Oficios varios	847	72
Especialista de primera	852	73
Oficial de primera, Oficios varios	852	73
Chófer Oficial de primera	852	73
Grupo Subalterno:		
Lavacoches-engrasador	835	71
Cobrador	835	71
Pesador	835	71
Portero	835	71
Ordenanza	835	71
Guarda	835	71
Vigilante Jurado	835	71
Auxiliar Controlador	847	72
Conserje	847	72
Almacenero	847	72
Grupo Comercial:		
Promotor	835	71
Ayudante Inspector plaza	865	74
Ayudante Inspector regional	865	74
Viajante	874	74
Inspector Ventas plaza	882	75
Inspector Ventas regional	882	75
Inspector Ventas y distribución	898	77
Jefe de Línea	948	81
Jefe de Ventas plaza	948	81
Jefe de Ventas regional	948	81
Jefe de Ventas	965	82
Repartidor a comercios	837	72
Vendedor	837	72
Chófer repartidor de segunda	847	72
Chófer repartidor de primera	852	73
Grupo Administrativo:		
Telefonista	835	71
Auxiliar Administrativo	835	71
Perforista-Verificadora	865	74

Categorías	Extras	Nocturnas
Oficial de segunda Administrativo	865	74
Operador	898	77
Programador	898	77
Oficial de primera Administrativo	898	77
Subjefe Administrativo	917	78
Jefe de Ordenador	948	81
Jefe de Relaciones Públicas	948	81
Jefe de segunda Administrativo	948	81
Jefe de primera Administrativo	965	82
Jefe de Personal	965	82
Jefe de Contabilidad	965	82
Grupo Técnico:		
Auxiliar Laboratorio Muestras	835	71
Auxiliar Laboratorio Fabricación	835	71
Auxiliar de Inspector Distrito Leche	835	71
Oficial de Laboratorio Muestras	865	74
Oficial de Laboratorio Fabricación	865	74
Inspector Distrito Lechero	883	75
Capataz	899	77
Encargado	904	77
Técnico Diplomado	904	77
Jefe de Inspección Lechera	932	79
Contramaestre	958	82
Jefe de Oficina Técnica	948	81
Jefe de Control de Calidad	948	81
Jefe de Laboratorio	948	81
Jefe de Mantenimiento	965	82
Jefe de Transportes	965	82
Jefe de Conservación y Servicios	965	82
Jefe de Fabricación	965	82
Técnico Medio	976	83
Ayudante Técnico Sanitario	976	83
Ayudante Técnico Titulado	976	83
Técnico Superior	1.020	87
Médico de Empresa	1.020	87

13764

RESOLUCION de 14 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Adams, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Adams, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 12 de abril de 1983, suscrito por la Comisión Deliberadora, el día 22 de marzo de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 14 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Adams, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «ADAMS, S. A.»

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación.**—Las estipulaciones comprendidas en el presente Convenio, serán de aplicación de todas las ramas del personal de la plantilla de la Empresa «Adams, Sociedad Anónima», que presten sus servicios en cualesquiera de sus dependencias o delegaciones. La mera solicitud de ingreso o firma de un contrato laboral con la Empresa afectada, implica la aceptación de este Convenio por cualquier productor que de forma «eventual» o definitiva ingrese o pase a formar parte de la Empresa convenida o de cualquier otra que se adhiera a este pacto.

Art. 2.º **Ámbito temporal.**—Este Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de la firma. Sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1983, y tendrá una vigencia de un año, o sea, hasta todo el día 31 de diciembre de 1983. Prorrogándose, sin embargo, de año en año por tácita reconducción de no existir denuncia de cualquiera de las partes.

Art. 3.º **Jurisdicción e Inspección.**—En orden a jurisdicción e inspección de este Convenio, se estará a lo legislado en la

materia. Las dudas o divergencias interpretativas y las cuestiones que puedan suscitarse con motivo del cumplimiento de este Convenio, se someterá en primera y preceptiva instancia, a la consideración de la Comisión Paritaria nombrada a estos efectos.

Art. 4.º **Absorción y compensación.**—Todas las mejoras económicas y de trabajo que se implanten en virtud del presente Convenio, no serán absorbibles ni compensables con las percepciones reales que existan ya en la Empresa. No obstante el conjunto de estas condiciones globalmente consideradas en el periodo anual compensarán y absorberán las mejoras que se puedan producir por la aplicación de disposiciones legales, Convenios Colectivos de ámbito superior u otras fuentes de obligación, que en el futuro se promulguen.

Art. 5.º **Garantía ad personam.**—Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global anual excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente ad personam.

Organización del trabajo

Art. 6.º Los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento, antes de que se lleven a término, de cualquier modificación en las condiciones de trabajo, que proponga la Dirección de la Empresa que afecten de una manera general a los trabajadores, y de acuerdo a las disposiciones legales vigentes en esta materia.

Art. 7.º **Cambio de sección y traslados.**—Cuando las necesidades o conveniencias de las actividades de la Empresa así lo aconsejaren dadas las múltiples actividades de ésta, y de las diferentes épocas del año que requieran una mayor atención a un producto determinado, podrá trasladarse a cualquier trabajador dentro de la misma fábrica, o entre cualquiera de los locales o dependencias que tenga la Empresa, respetando en todo momento la categoría y formación profesional de cada trabajador, así como el salario inherente a la categoría del puesto que se ocupe.

El cambio de zona del personal de la Fuerza de Ventas estará sujeto a que las necesidades comerciales de la Empresa lo justifiquen.

Art. 8.º **Disminución de capacidad laboral.**—Si un trabajador sufre merma de sus facultades físicas por accidente u otras causas, se le asignará un puesto de trabajo de acuerdo con sus facultades, sin disminución alguna de sus retribuciones económicas, si bien se le asignará la categoría que corresponda a su nuevo puesto de trabajo.

Art. 9.º **Clasificaciones.**—La Empresa elaborará de acuerdo con los representantes de los trabajadores, una nueva disposición sobre cambio y ascensos de categorías que una vez aprobada se incluirá como anexo al presente Convenio Colectivo.

Art. 10.º **Faltas de puntualidad y asistencia.**—Es obligación de todos los trabajadores otorgar su mejor rendimiento y máxima puntualidad y dedicación a sus tareas en la Empresa. En consecuencia, la puntualidad es una contrapartida que va está siendo compensada con los salarios y demás condiciones económicas y sociales de este Convenio.

Art. 11.º **Prendas de trabajo.**—La Empresa facilitará a todos y cada uno de los productores que lo requieran por su función, las prendas de trabajo reglamentarias.

La Dirección de la Empresa, previo acuerdo con el pleno del Comité, determinará las características de tales prendas de trabajo. Los trabajadores deberán hacer buen uso de las mismas y utilizarlas durante las horas de labor. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado como falta leve, sin perjuicio de más grave calificación en caso de reincidencia. Se repondrán las prendas de trabajo cuando éstas estén deterioradas.

Art. 12.º **Jornada.**—Se establece por el presente Convenio Colectivo una jornada laboral anual de 223 días de trabajo a realizar entre el 1 de enero de 1983 y el 31 de diciembre del mismo año.

El calendario laboral de esta Empresa será el calendario oficial establecido por el Organismo competente, en cada jurisdicción, más aquellas fiestas adicionales que completen el número de días festivos, de forma tal, que se realicen 223 días de trabajo. Para este año estas fiestas adicionales se fijan los días 30 y 31 de marzo, 10, 11 y 31 de octubre.

Cualquier alteración del calendario oficial no modificará el número de días de trabajo pactados (223 días), para lo cual las fiestas adicionales serán compensatorias a todos los efectos. Se anexa al presente Convenio el calendario laboral para el personal del Centro de trabajo de Ramón Turró para 1983.

Para el personal de Ventas, en el supuesto de que existan necesidades comerciales que justifiquen el trabajo de los puentes establecidos en Semana Santa, se fijarán los mismos en las fechas que el vendedor solicite. El personal del Prat determinará a propia voluntad las fechas en que realizará los puentes.

La jornada laboral será de ocho horas diarias con una pausa de treinta minutos computables de las ocho horas.

Al personal de vigilancia se le deberán abonar a prorrato de sueldo las horas que excedan de las ocho diarias, debiéndose abonar como extraordinarias las horas realizadas en días festivos. Se consideran como días laborables los comprendidos entre el lunes y viernes de cada semana, ambos inclusive.

Art. 13.º **Permisos y licencias.**—El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el salario real por alguno de los motivos siguientes: