

Categorías	Total mensual
Comerciales	
Promotores o Supervisores de ventas	63.900
Viajantes	58.251
Corredores de plaza	58.251
Diario	
Repartidores y/o Autoventas	1.698
Mensual	
Degustadores o Demostradores	49.992
Subalternos	
Almaceneros	53.621
Pesadores o Bascueros	49.992
Cobradores	49.992
Porteros	49.992
Ordenanzas	49.992
Conserjes	53.621
Guarda, Sereno y Vigilantes	49.992
Hora	
Personal limpieza	261
Diario	
Obreros	
Especialista de primera	1.760
Especialista de segunda	1.727
Especialista de tercera	1.698
Peón	1.664
Oficial de primera de oficios varios	1.760
Oficial de segunda de oficios varios	1.727
Oficial de tercera de oficios varios	1.698

ANEJO II

Categorías	Cómputo anual	Salario hora
Personal Técnico		
Técnico Jefe	1.646.130	901
Técnico Superior	1.445.565	792
Técnico Medio	1.274.790	698
Jefe de Fabricación	1.310.250	717
Jefe de Laboratorio	1.160.055	635
Jefe de Control lechero	1.160.055	635
Jefe de Sección	1.160.055	635
Encargado	1.069.320	586
Capataz	1.054.500	577
Controlador de Distrito lechero	994.200	544
Mestro Quesero	984.120	539
Oficial de Laboratorio	969.765	531
Auxiliar de Laboratorio	845.880	463
Empleados Administrativos		
Jefe de primera	1.245.075	682
Jefe de segunda	1.204.695	660
Oficial de primera	1.054.500	577
Oficial de segunda	969.765	531
Auxiliar	845.880	463
Comerciales		
Promotores o Supervisores de ventas	1.054.500	577
Viajantes	969.765	531
Corredores de plaza	969.765	531
Repertidores y/o Autoventas	870.288	477
Degustadores o Demostradores	845.880	463

Categorías	Cómputo anual	Salario hora
Subalternos		
Almaceneros	900.315	493
Pesadores o Bascueros	845.880	463
Cobradores	845.880	463
Porteros	845.880	463
Ordenanzas	845.880	463
Conserjes	900.315	493
Guarda, Sereno y Vigilantes	845.880	463
Obreros		
Especialista de primera	898.560	492
Especialista de segunda	883.512	484
Especialista de tercera	870.288	477
Peón	854.784	468
Oficial de primera de oficios varios	898.560	492
Oficial de segunda de oficios varios	883.512	484
Oficial de tercera de oficios varios	870.288	477

16351 RESOLUCION de 15 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 de abril de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa de la planta de Bilbao y el Delegado de Personal de la planta de Logroño, en representación de los trabajadores de esta Sociedad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 de Trabajo 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, 15 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

XII CONVENIO COLECTIVO «CENTRAL LECHERA VIZCAINA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afectará a «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», 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 *Ambito personal.*—Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los altos cargos directivos de Director general, Gerente, Directores de Departamento y Director de Plantas (Bilbao-Logroño).

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de diciembre de 1987, 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 21 de octubre de 1988. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de noviembre.

Art. 4.º *Incrementos pactados en el Convenio.*—En el presente Convenio ha sido pactado para 1988 un incremento del 4,5 por 100, que se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos económicos.

Art. 5.º *Derogaciones y modificaciones.*—El presente Convenio Colectivo por ser en su conjunto, tanto colectivo como individualmente, más favorable que los pactados anteriormente, deroga íntegramente a estos.

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

Art. 6.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

Clasificación profesional y retribuciones

Art. 7.º 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 ellos.

Plus Convenio: El plus Convenio será según categorías de acuerdo con la tabla del anexo I.

Gastos de locomoción: Con arreglo a lo pactado a las normas en vigor, lo percibirán quienes causen derecho a extornos por este concepto sin deducción alguna.

Complemento de puestos 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 15 pesetas por hora.

Gratificaciones extras: Se abonarán dos gratificaciones extras anuales en los días 21 de julio y 21 de diciembre, compuestas 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 anterior.

Plus de domingos y festivos: Se abonará un plus de 3.598 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 desplazamientos: Serán las siguientes:

a) 1.030 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. 8.º *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara el 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al 21 de diciembre de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1988.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1989.

Art. 9.º *Bajas por incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa complementará para los tres primeros días de baja de enfermedad el importe hasta el 75 por 100 del salario correspondiente a dichos días.

Las bajas en el trabajo por incapacidad laboral transitoria causadas por enfermedad común o accidente no laboral serán complementadas a cargo de la empresa hasta alcanzar el 100 por 100 del salario real devengado en el mes anterior de trabajo.

Dicha prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

1.º Se percibirá previa confirmación de la baja y alta en los modelos oficiales extendidos por la asistencia médica de la Seguridad Social, hasta el paso a larga enfermedad o invalidez provisional y dependiente del I.N.S.S.

2.º Este complementos será percibido a partir del día vigésimo primero de la baja, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante la vigencia del presente Convenio.

3.º En el caso de hospitalización, este complemento se percibirá desde el primer día de la baja.

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

Art. 10. *Personal con capacidad disminuida.*—A fin de mantener en el trabajo sin llegar al despido al 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.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 11. *Jornada.*—La jornada queda fijada en cuarenta 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.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*—Con objeto de fomentar una política social 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 tres cuartos, acumulándose hasta completar jornadas enteras, salvo petición del trabajador de disfrutarlas aisladamente.

c) Se excluyen expresamente las horas trabajadas en jornada normal de domingos y festivos, cuya compensación será a la par y percibiendo el plus de este nombre, conforme se establece en el artículo 7.º

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 el caso de riesgo de pérdida de materias primas:

Realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos 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 y las que se lleven a efecto con motivo de trabajar los sábados comprendidos entre dos festivos o seguidos de dos festivos: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación prevista 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.

c) La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente/mensual, entregando copia del resumen semanal/mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Art. 13. *Horarios.*—La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará el calendario y fijará los turnos y horarios necesarios del modo más adecuado para cubrir las necesidades del servicio, estableciendo por secciones, cuando ello sea posible, que se trabaje en sábados alternos.

Art. 14. *Descansos semanales.*—Por tratarse de industria cuya materia prima es perecedera y precisa, por ello, de una recogida en el campo, de un tratamiento, una elaboración inmediata y una distribución posterior, el personal encargado de tales funciones podrá quedar exceptuado del descanso en domingos y festivos, compensando la falta de disfrute dentro de la semana inmediatamente posterior y estableciéndose que, en ningún caso, un mismo trabajador podrá prestar servicios más de dos domingos seguidos.

Las secciones afectadas son las siguientes:

Recogida de Leche, Recepción y Pesajes, Laboratorio, Primer Tratamiento y Depósito, Mantenimiento, Guardas, Vapor y Frio.

Art. 15. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de 29 días laborables, considerándose también laborables los sábados. Se retribuirán con arreglo al salario base, antigüedad y plus Convenio.

El personal que ingrese después del 1 de enero disfrutará el número de días proporcionales al tiempo que reste hasta el 31 de diciembre.

Los criterios de determinación de las vacaciones tendrán carácter rotativo con la finalidad de que los trabajadores puedan disfrutarlas según los siguientes criterios de fijación:

1.º Los trabajadores que disfruten de vacaciones un año los meses de junio y septiembre, tendrán derecho, al año siguiente, al disfrute de los meses de julio y agosto, respectivamente.

2.º Los trabajadores que disfruten de vacaciones un año los meses de julio y agosto, tendrán derecho, al año siguiente, al disfrute de septiembre y junio respectivamente.

Si por causas de organización del trabajo o por voluntad del trabajador se disfrutasen fuera de los períodos expuestos, recibirán un incremento del 40 por 100 del plus convenio que le corresponda.

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

No se computará como período vacacional establecido por calendario o disfrute de las mismas el tiempo que pasen los trabajadores de baja por enfermedad o accidente, siempre que se justifique con las bajas médicas oficiales de la Seguridad Social y dentro del plazo establecido.

Los días de baja concurrentes con las vacaciones se disfrutarán dentro del año correspondiente, de acuerdo con las necesidades productivas de la Empresa.

Art. 16. *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 laborables.
- c) Fallecimiento o enfermedad de parientes 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 especialista, horas justificadas.
- j) Fallecimiento de cónyuge, 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 Convenio establecidos en el anexo I.

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

Art. 17. *Viudos y viudas con hijos menores*.—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 IV

Promociones y ascensos

Art. 18. *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 sólo 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 Capataces hasta 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 en la categoría.

Dicho sistema, en cuanto a categoría y duración, se indica a continuación:

Los aspirantes pasarán a Auxiliares al cumplir los dieciocho años de edad.

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

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

Art. 19. *Tribunal de 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 V

Prestaciones sociales

Art. 20. *Préstamos para vivienda*.—La Empresa mantendrá un fondo común para todas sus plantas de 15.159.031 pesetas, destinadas a la concesión de préstamos al personal para la adquisición de vivienda. La

cuantía mayor de cada crédito será de 522.500 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, aplicando las normas y criterios establecidos para la concesión de los préstamos.

Seguro de vida colectivo: La Empresa concertará una póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadores, a fin de obtener indemnizaciones complementarias por causa de muerte o invalidez de los trabajadores.

Indemnización por muerte natural o invalidez absoluta, 527.500 pesetas.

Complemento por cualquier clase de accidente (527.500), 1.055.000 pesetas.

Complemento si es accidente de trabajo (527.500), 1.582.500 pesetas.

Ayudas escolares: Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los tres y los dieciséis años dará derecho, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 3.446 pesetas en concepto de ayuda para el curso escolar.

Esta percepción será satisfecha en el mes de septiembre.

Ayuda para disminuidos psíquicos y/o sensoriales: Cada hijo en estas circunstancias que, como tal, haya causado derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, dará derecho a la percepción de 51.714 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 de los mismos.

Ayudas Formación Profesional: La Empresa costeará el 50 por 100 de los gastos de matrícula, tasas y libro, a aquellos trabajadores que cursen estudios de formación profesional en Centros oficiales y públicos ligados a las actividades de la Industria Láctea.

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

Seguro para cobros: La Empresa concertará una póliza aseguradora contra robo, que cubra los riesgos que pueden correr todos los trabajadores de la Empresa dentro de cuyas funciones se incluyen los cobros, y por causas de los mismos.

CAPITULO VI

Representación de los trabajadores

Art. 21. *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 tiene derecho a participar en la Empresa a través de su Comité de Empresa, como órgano representativo.

Art. 22. *Competencias*.—Recibir la 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 cuestión 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 las Empresas.

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, aún 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. 23. *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 componentes, sin rebasar el máximo total.

Art. 24. *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.

El número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

Para todo lo no previsto en este artículo, serán de aplicación las Leyes vigentes en materia de garantías sindicales.

Art. 25. 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. 26. *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:

1.º 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.

2.º Cuando la asamblea la convoque directamente los trabajadores, bastarán las firmas de un 25 por 100 de la plantilla.

CAPITULO VII

Normas supletorias

Art. 27. 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. 28. 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. 29. No será causa de sanción laboral la detención o el procesamiento de un trabajador por motivos políticos o sindicales.

Art. 30. *Excedencias.*—En caso de excedencia para atender al cuidado de los hijos a partir del nacimiento de éstos, el reintegro se producirá automáticamente sin necesidad de que se produzca vacante.

Art. 31. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene.*—El Comité de Seguridad e Higiene se compondrá de 10 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. 32. *Funciones.*—El Comité de Seguridad e Higiene tendrá los derechos, funciones y obligaciones que se le otorguen en los textos legales y vigentes y en los que en el futuro se promulguen, y en los Convenios y Tratados Internacionales incorporados al derecho interno. Se reunirá a petición de alguno de sus componentes.

Art. 33. *Asesoramiento.*—Previo acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene podrá requerirse a técnicos de las Centrales Sindicales o a cualesquiera 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.

Art. 34. Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y demás normas reguladoras de relaciones laborales.

ANEXO I

Tabla de Salario Base y Plus Convenio

INDICATIVA

Categorías	Importes mensuales	
	Salario Base	Plus Convenio
<i>Grupo Obrero</i>		
Peón Ordinario	86.081	12.122
Peón Especializado	86.315	16.112
Especialista de tercera	86.315	16.628
Especialista de segunda	87.288	17.795
Conductor de Carretillas	87.288	19.415
Especialista de primera	87.790	21.423
Oficial de tercera O. V.	86.315	14.396
Oficial de segunda O. V.	87.288	19.715
Oficial de primera O. V.	87.790	27.335
<i>Grupo Subalterno</i>		
Portero	86.081	16.522
Vigilante Jurado	86.081	18.945
Cobrador	86.081	22.629
Almacenero	87.288	23.534
Controlador	87.288	18.127
<i>Grupo Comercial</i>		
Promotor	86.081	16.675
Chófer oficial de primera	87.790	26.994
Chófer oficial de segunda	87.288	26.994
Viajante	89.777	31.927
Inspector de Ventas	92.269	53.572
Jefe de Línea	99.002	77.830
Jefe de Ventas	99.002	108.174
<i>Grupo Administrativo</i>		
Telefonista	86.081	20.475
Auxiliar administrativo	86.081	17.620
Oficial de segunda administrativo	88.916	23.476
Oficial de primera administrativo	92.269	39.123
Jefe de segunda administrativo	97.247	70.759
Jefe de primera administrativo	99.002	82.146
<i>Grupo Técnico</i>		
Auxiliar de Laboratorio	86.081	17.520
Inspector de Distrito Lechero	90.670	45.989
Oficial de Laboratorio	92.269	29.925
Capataz	92.269	45.315
Encargado	92.814	55.541
Jefe de Sección	99.002	82.146
Técnico de grado medio	100.067	82.146
Técnico titulado superior	104.528	82.146

Las retribuciones por Plus Convenio diferentes a las expresadas en este anexo, se establecen en cuadro aparte.

Relación de productores con Plus Convenio diferente del expresado en el anexo I del Convenio Colectivo para 1988, con indicación del importe real individual

Categorías y productores	Importe real de Plus Convenio
Encargados	
Javier Sanz Gómez	46.034
Pablo Cambero Lafuente	46.034
Miguel García Pallarés	41.569
Inspector de Distrito Lechero	
José Luis Palacio Vitoria	37.113
Eleuterio González Zorrilla	37.113
Jefes de segunda administrativos	
Tirso Pinillos Inza	54.700
José Echevarría Palacios	54.267
Juan Luis Blasco Polo	52.200
Angel Gil Güemes	52.200
Oficiales de primera administrativos	
Rodrigo Ortega Ruiz	37.177
Manuel F. Bartolomé Ugarriza	37.177
Jesús Díaz Manso	37.177
Juan M. Zarrabeitia Laucirica	37.177
Andrés Escudero Ardeo	37.177
José Ignacio Muguruza Basabe	36.415
Gonzalo de la Rica Vega	33.589
Manuel Alfageme Fernández	26.325
Oficiales de segunda administrativos	
Mercedes Cincunegui Ateca	16.769
Inspectores de Ventas	
Severino Izarra Lequerica	38.639
Chóferes oficiales de primera	
Luis Igón Alvarez	31.463
Manuel Alvarez López	31.463
Pedro Rico Llenderozas	31.463
Jesús Ouro Salgado	31.463
Aniceto Martín Matey	31.463
Eleuterio Martín Soto	31.463
Pascual Rió Miguel	31.463
Oficiales de primera O. V.	
Domingo Gutiérrez Galán	36.088
José Soria Soria	30.460
Controladores	
Gabriel Novoa Armas	30.236
Eladio Merino Rubio	30.236

ANEXO II

Valor horas extraordinarias e incremento por hora ordinaria nocturna

INDICATIVO

Categorías	Horas extras	Horas ordinarias nocturnas
Grupo Obrero		
Peón Ordinario	1.255	108
Peón Especializado	1.258	108
Especialista de tercera	1.258	108
Especialista de segunda	1.272	109
Conductor de Carretillas	1.272	109
Especialista de primera	1.280	110
Oficial de segunda O. V.	1.272	109
Oficial de primera O. V.	1.280	110
Grupo Subalterno		
Portero	1.255	108
Vigilante Jurado	1.255	108
Cobrador	1.255	108
Almacenero	1.272	109
Controlador	1.272	109

Categorías	Horas extras	Horas ordinarias nocturnas
Grupo Comercial		
Viajante	1.309	112
Inspector de Ventas	1.345	115
Jefe de Línea	1.443	124
Jefe de Ventas	1.443	124
Promotor	1.241	108
Chófer oficial de segunda	1.272	109
Chófer oficial de primera	1.280	110
Grupo Administrativo		
Telefonista	1.255	108
Auxiliar administrativo	1.255	108
Oficial de segunda administrativo	1.296	111
Oficial de primera administrativo	1.345	115
Jefe de segunda administrativo	1.417	122
Jefe de primera administrativo	1.443	124
Grupo Técnico		
Auxiliar de Laboratorio	1.255	108
Inspector de Distrito Lechero	1.322	113
Oficial de Laboratorio	1.345	115
Capataz	1.345	115
Encargado	1.353	116
Jefe de Sección	1.443	124
Técnico de grado medio	1.458	125
Técnico titulado superior	1.524	131

16352 RESOLUCION de 15 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa naviera «Lineas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima» (revisión salarial).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa naviera «Lineas Marítimas Españolas, Sociedad Anónima» (revisión salarial), que fue suscrito con fecha 24 de mayo de 1988, de un parte, por miembros del Comité de Flota de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 15 de junio de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NAVIERA «LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS, S. A.»

(Revisión salarial)

REPRESENTACION

Reunidos en la sede de la Empresa "LINEAS MARITIMAS ESPAÑOLAS, S.A." con objeto de la revisión salarial, previsto en el presente Convenio Colectivo, del personal de mar de esta Empresa y siendo las 17 horas del día 14 de Mayo de 1.988, se procede a la clausura de la negociación con los siguientes acuerdos.

PARTE EMPRESARIAL

D. José L. Pérez Aparicio
D. Javier González Bustamante

Incremento del 6,25 %, repercutible en Salario Real, Complemento y valor Hora Extraordinaria. Según tabla adjunta.

PARTE SOCIAL

D. Francisco Freije Urbano
D. Luis Lareo Puentes
D. Antonio Martínez Couce
D. José Castellón Amor

Antigüedad, 5 % del Salario Real. Según tabla adjunta.

Incremento de dos horas, por categoría, del Forfait, pactado mensualmente. Según tabla adjunta.

ASESORIA SOCIAL

D. Rafael Coirra
S.L.M.M. - CC.OO

Revisión económica de los artículos, 17, 32, 37,39,44 y 45. Quedando éstos según Anexo I.

La retroactividad del tema salarial tiene vigencia desde 1-1-88. La del resto de lo acordado desde 1-5-88.

D. Julio de la Fuente
U.G.T.