

20789

RESOLUCION de 15 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» (Centros de Bilbao y Logroño).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» (Centros de Bilbao y Logroño), que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por el Comité de Empresa y el Delegado de Personal, 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 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 julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «LA LACTARIA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º. AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo afectará a «LA LACTARIA ESPAÑOLA, S.A.» en sus centros de Bilbao y Logroño, acogida a la legislación Laboral vigente 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.

ARTICULO 2º. AMBITO PERSONAL.

Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los altos cargos directivos de Director General, Directores de Departamento y Director de Plantas (Bilbao-Logroño).

ARTICULO 3º. VIGENCIA Y DURACION

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 1.991, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.991.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el 31 de Octubre de 1.991. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de Diciembre.

ARTICULO 4º. INCREMENTOS PACTADOS EN EL CONVENIO.

En el presente Convenio ha sido pactado para 1.991 un incremento del 7 por 100, que se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos económicos, salvo aquellos pactados expresamente con cantidades fijas.

ARTICULO 5º. 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 éstos.

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

ARTICULO 6º. VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO (COMISION 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

CLASIFICACION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

ARTICULO 7º. 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 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 28 pesetas por hora.

Gratificaciones extras: Los días 21 de Marzo, 21 de Julio y 21 de Diciembre de cada año, se abonarán a los trabajadores una gratificación a cada uno de ellos, equivalente al importe de 30 días de Salario Base, con el complemento de antigüedad que cada trabajador posea.

Caso de coincidir en festivo alguna de dichas fechas, se abonará el día laborable inmediatamente anterior a los mencionados.

Plus de Domingo y Festivos: Se abonará un plus de 4.600 pesetas cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las cero y las veinticuatro horas de un domingo o festivo, con independencia del descanso compensatorio correspondiente.

Dietas por desplazamientos: Serán las siguientes:

- 1.391 pesetas por comida o cena
- 2.675 pesetas por dieta completa
- 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 este no tenga una cualificación superior a las tres estrellas.

ARTICULO 8º. CLAUSULA DE REVISION 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 1.991 un incremento superior al 6,50 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 1 de Enero de 1991 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.991.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1.992.

ARTICULO 9º. 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 que hubiese devengado en el mismo mes a que correspondiera el pago.

Dicha prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

- 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 depender del I.N.S.S.
- Este complemento será percibido a partir del día vigésimo primero de la baja, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante la vigencia del presente Convenio.

- En el caso de hospitalización este complemento se percibirá desde el primer día de la baja.

- 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.

ARTICULO 9º BIS. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En este caso el trabajador percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia la Ley de Seguridad Social y la legislación específica de Accidentes de Trabajo. No obstante la Empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad un complemento hasta completar el 100% del salario normal que hubiese devengado en el mismo mes a que corresponda el pago.

ARTICULO 10º 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 hallé 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

ARTICULO 11º 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.

ARTICULO 12º 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:

- Conformidad previa de ambas partes.
- Cada hora extraordinaria se computará como hora y tres cuartos, acumulándose hasta completar jornadas enteras, salvo petición del trabajador de disfrutarlas aisladamente.
- 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 7º.

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

- 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.

- 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.

- 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.

ARTICULO 13º 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.

ARTICULO 14º 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 Frío.

El personal afectado de forma ordinaria será el que recoge el cuadro de horarios, y el resto de forma extraordinaria de acuerdo con las necesidades de producción.

ARTICULO 15º VACACIONES

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de 30 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.

- 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.
- Los trabajadores que disfruten de vacaciones un año los meses de Julio y Agosto, tendrán derecho al año siguiente al disfrute de Setiembre y Junio respectivamente.

Sin por causas de organización del trabajo o por voluntad del trabajador se disfrutasen fuera de los periodos 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 periodo 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.

ARTICULO 16º PERMISOS.- PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y tiempos siguientes:

- Matrimonio del trabajador, dieciséis días naturales.
- Nacimiento de hijos, tres días laborables.
- 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.
- Matrimonio de padre, madre, hijos, hermanos y hermanos políticos, un día natural.
- Traslado de domicilio, un día natural.
- Cumplimiento de un deber inexcusable, tiempo indispensable.
- Lactancia de hijo menor de nueve meses, noventa minutos diarios.
- Exámenes para títulos oficiales, debidamente justificado, un día.
- Para acudir al Servicio Médico especialista, horas justificadas.
- Fallecimiento del cónyuge, seis 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.

ARTICULO 17º 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****ARTICULO 18º ASCENSOS**

Se establecen dos tipos de promociones:

- Por libre designación.
- Por concurso-oposición.

a) Libre Designación:

Se define como libre designación el acceso a puestos que en razón de sus funciones y responsabilidades, son cubiertos por decisión de la Empresa y que corresponden a los puestos y categorías profesionales siguientes:

Personal Directivo
Técnico Superior
Técnico Medio
Jefe de Fabricación, Jefes y Promotores de Ventas
Jefe de Sección, Jefe Administrativo de 1ª y 2ª
Encargado, Cajero, Cobrador, Secretarías de Dirección

Excepto para el personal directivo, las convocatorias a estos puestos se harán públicas a fin de que el personal de plantilla pueda acceder a la selección.

b) Por Concurso-Oposición:

Se define promoción por concurso-oposición, el acceso a las categorías laborales no contempladas en el apartado anterior, con la excepción del cambio de Peón a Peón Especializado.

El cambio de Peón a Peón Especializado, será automático siempre que la persona propuesta tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría de Peón.

TRIBUNAL DE PRUEBAS DE APTITUD

Para la realización de estas promociones, se crea un Tribunal Calificador compuesto por cinco miembros. Dos miembros designados por el Comité de Empresa, dos miembros de la Dirección, de los cuales uno de ellos será el Director de Personal o personal en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y un quinto miembro, a elegir por el Comité, dentro de una terna propuesta por la Dirección de la Empresa.

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de 5 días hábiles el Tribunal Calificador, decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 15 días ni superior a 30. A estas convocatorias podrá concurrir cualquier persona de la Plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos o por no alcanzar éstos la puntuación mínima requerida, la Empresa podrá cubrir dicha vacante por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que puede optar personal ajeno a la Empresa.

El Tribunal Calificador deberá establecer las calificaciones definitivas y publicirlas en un plazo máximo de 8 días, a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

El Tribunal Calificador tendrá facultades para, una vez anunciada la vacante o puesto de nueva creación, decidir sobre la necesidad de realizar pruebas de aptitud o, en caso negativo, establecer directamente el orden de prioridad.

ARTICULO 19º ACCESO A LA CATEGORIA

Para la realización efectiva del cambio de categoría se establecen los siguientes periodos de prueba:

- 6 meses para puestos de libre designación.
- 3 meses para puestos de personal cualificado.
- 15 días para puestos de personal no cualificado.

Durante el periodo de prueba, el trabajador percibirá el Salario correspondiente a la nueva categoría, pero no se efectuará el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho periodo los informes no fuesen positivos, se remitirán al Tribunal Calificador quien valorará en su caso el retorno o no a la categoría anterior.

CAPITULO V**PRESTACIONES SOCIALES****ARTICULO 20º PRESTAMOS 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. Asimismo, se acuerda establecer una ayuda para reparación de vivienda propia, por una cuantía máxima de 300.000 h., en concepto de préstamo sujeto a las mismas condiciones que se establecen en este artículo.

Administará 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 564.425 pesetas.

Complemento por cualquier clase de accidente (564.425) .. 1.128.850 h.

Complemento si es accidente de trabajo..... (564.425) .. 1.693.275 h.

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 6.000 pesetas en concepto de ayuda para el curso escolar.

Esta percepción será satisfecha en el mes de Setiembre.

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 65.000 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.

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.

FORMACION 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.

Decididos los planes de Formación y previamente a su implantación, se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa, el informe que se determine en el Art. 64.1.3.c. del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la Empresa que realice cursos, no contemplados en los Planes de Formación, en Centros Oficiales para la obtención de conocimientos profesionales, que guarden relación directa con las actividades de la Empresa y tengan una aplicación efectiva, a medio o largo plazo en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura esta ayuda será del 25% del curso o asignaturas repetidas.

Esta ayuda se solicitará a través de sus Jefes de Departamento aportando la justificación de formalización de matrícula del Centro de que se trate.

CAPITULO VI**REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES****ARTICULO 21º 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 representativo.

ARTICULO 22º 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 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 representantes 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.

ARTICULO 23º GARANTIAS

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.

ARTICULO 24º GARANTIAS 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 2000 trabajadores.....	Dos
De 2001 a 5000 trabajadores.....	Tres
De 5001 en adelante.....	Cuatro

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

Se reconoce el derecho a las Centrales Sindicales legalmente constituidas a poseer un Delegado Sindical, siempre que supere la plantilla de la Planta el número de 250 trabajadores, o que las citadas Centrales

Sindicales demuestran poseer fehacientemente el 25% de afiliación del número de trabajadores que hubiese en la misma, en el momento de solicitar el citado derecho.

Para todo lo no previsto en este artículo, serán de aplicación las leyes vigentes en materia de Garantías Sindicales.

ARTICULO 25º

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, al 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.

ARTICULO 26º DERECHO DE REUNION

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:

1º. 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.

2º. Cuando la asamblea la convoque directamente los trabajadores, bastarán las firmas de un 25% de la Plantilla.

CAPITULO VII

NORMAS SUPLETORIAS

ARTICULO 27º

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

ARTICULO 28º

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.

ARTICULO 29º

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

ARTICULO 30º EXCEDENCIAS

En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 9.b.

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

ARTICULO 31º COMPOSICION DEL COMITE DE SEGURIDAD E HIGIENE

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.

ARTICULO 32º 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.

ARTICULO 33º ASESORAMIENTO

Previo acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene podrá requerirse a técnicos de las Centrales Sindicales o 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.

ARTICULO 34º

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

GRUPO OBRERO	IMPORTES MENSUALES	
	CATEGORIAS	SALARIO BASE PLUS CONVENIO
Peón Ordinario	109.187	16.079
Peón Especialista	109.486	21.073
Especialista de 3ª	109.486	21.730
Especialista de 2ª	110.719	23.224
Conductor Carretillas	110.719	25.287
Especialista de 1ª	111.357	27.851
Oficial de 3ª O.V.	109.486	18.979
Oficial de 2ª O.V.	110.719	25.670
Oficial de 1ª O.V.	111.357	35.382
GRUPO SUBALTERNO		
CATEGORIAS		
Portero	109.187	21.594
Vigilante Jurado	109.187	24.681
Cobrador	109.187	29.375
Almacenero	110.719	30.585
Controlador	110.719	23.648
GRUPO COMERCIAL		
CATEGORIAS		
Promotor	109.187	21.605
Chófer Oficial de 1ª	111.397	34.950
Chófer Oficial de 2ª	110.719	34.947
Viajante	113.876	41.251
Inspector Ventas	117.038	68.944
Jefe de Línea	125.578	89.908
Jefe de Ventas	125.578	136.573
GRUPO ADMINISTRATIVO		
CATEGORIAS		
Telefonista	109.187	25.630
Auxiliar Administrativo	109.187	23.015
Oficial de 2ª Administrativo	112.783	30.504
Oficial de 1ª Administrativo	117.038	50.486
Jefe de 2ª Administrativo	123.351	90.884
Jefe de 1ª Administrativo	125.578	105.407
GRUPO TECNICO		
CATEGORIAS		
Auxiliar Laboratorio	109.187	22.887
Inspector Distrito Lechero	115.009	59.272
Oficial Laboratorio	117.038	38.719
Capataz	117.038	58.407
Encargado	117.728	71.430
Jefe de Sección	125.578	105.407
Técnico Grado Medio	126.929	105.414
Técnico Titulado Superior	132.587	105.448

Las retribuciones por PLUS CONVENIO, diferentes a las expresadas en este Anexo, se establecen en cuadro aparte.

ANEXO II

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS E INCREMENTO POR HORA ORDINARIA NOCTURNA

INDICATIVA

GRUPO OBRERO	HORAS EXTRAS	HORAS ORDINARIAS NOCTURNAS.
Peón Ordinario	1.597	137
Peón Especializado	1.602	137
Especialista de 3ª	1.602	137
Especialista de 2ª	1.620	138
Conductor Carretillas	1.620	138

CATEGORIAS	HORAS EXTRAS	HORAS ORDINARIAS NOCTURNAS.
Especialista de 1ª	1.629	139
Oficial de 3ª O.V.	1.602	137
Oficial de 2ª O.V.	1.620	138
Oficial de 1ª O.V.	1.629	139
GRUPO SUBALTERNO		
CATEGORIAS		
Portero	1.597	137
Vigilante Jurado	1.597	137
Cobrador	1.597	137
Almacenero	1.620	138
Controlador	1.620	138
GRUPO COMERCIAL		
CATEGORIAS		
Viajante	1.666	142
Inspector Ventas	1.712	147
Jefe de Línea	1.837	157
Jefe de Ventas	1.837	157
Promotor	1.597	137
Chófer Oficial de 2ª	1.620	138
Chófer Oficial de 1ª	1.629	139
GRUPO ADMINISTRATIVO		
CATEGORIAS		
Telefonista	1.597	137
Auxiliar Administrativo	1.597	137
Oficial de 2ª Administrativo	1.850	141
Oficial de 1ª Administrativo	1.712	147
Jefe de 2ª Administrativo	1.805	154
Jefe de 1ª Administrativo	1.837	157
GRUPO TECNICO		
CATEGORIAS		
Auxiliar Laboratorio	1.597	137
Inspector Distrito Lechero	1.682	143
Oficial Laboratorio	1.712	147
Capataz	1.712	147
Encargado	1.722	148
Jefe de Sección	1.837	157
Técnico Grado Medio	1.857	158
Técnico Titulado Superior	1.940	166

RELACION DE PRODUCTORES CON PLUS CONVENIO DIFERENTE DEL EXPRESADO EN EL ANEXO I DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 1.991, CON INDICACION DEL IMPORTE REAL INDIVIDUAL.

CATEGORIAS Y PRODUCTORES	EFFECTIVIDAD 01.01.91 IMPORTE REAL DE PLUS CONVENIO	EFFECTIVIDAD 01.06.91 IMPORTE REAL DE PLUS CONVENIO.
ENCARGADOS		
Javier Sanz Gómez	68.271	71.271
Miguel García Pallarès	65.436	68.436
JEFES DE 2ª ADMINISTRATIVOS		
Tirso Pinillos Inza	83.545	86.545
Juan Luis Blasco Polo	73.034	76.034
Angel Gil Gumes	73.034	76.034
OFICIALES DE 1ª ADMINISTRATIVOS		
Manuel Alfageme Fernández	45.166	48.166
OFICIALES DE 2ª ADMINISTRATIVOS		
Mercedes Cincunegui Ateca	29.108	30.504
INSPECTORES DE VENTAS		
Severino Izarra Lequerica	55.694	58.694
CHOFERES OFICIALES DE 1ª		
Luis Igón Alvarez	40.416	40.416
Manuel Alvarez López	40.416	40.416