

ción de la Secretaría General Técnica de 10 de enero de 1992 sobre homologación del título de Odontología.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 3 de marzo de 1992.-El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

7705 RESOLUCION de 3 de marzo de 1992, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 1/68/1992, interpuesto ante la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional.

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en relación con el recurso 1/68/1992, tramitado al amparo de la Ley 62/1978, e interpuesto por don Jaime Pastor García, contra Resolución de la Secretaría General Técnica de 10 de enero de 1992 sobre homologación del título de Odontología.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 3 de marzo de 1992.-El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

7706 RESOLUCION de 3 de marzo de 1992, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso número 1/95/1992, interpuesto ante la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional.

Recibido el requerimiento telegráfico del Presidente de la Sección Primera de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en relación con el recurso 1/95/1992, tramitado al amparo de la Ley 62/1978, e interpuesto por doña Francisca Alonso Diéguez, contra resolución de la Secretaría General Técnica de 10 de enero de 1992 sobre homologación del título de Odontología.

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar, para que puedan comparecer ante la Sala, en el plazo de cinco días, a todos los interesados en el procedimiento y, por tanto, legitimados para poder personarse ante la misma.

Madrid, 3 de marzo de 1992.-El Subsecretario, Enrique Guerrero Salom.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

7707 RESOLUCION de 9 de marzo de 1992, 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 «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima» (Centros de Bilbao y Logroño), para 1990.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima» (Centros de Bilbao y Logroño), para 1990, que fue suscrito con fecha 19 de junio de 1990, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, 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 de dicho 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, 9 de marzo de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CENTRAL LECHERA VIZCAINA, SOCIEDAD ANONIMA» (CENTROS DE BILBAO Y LOGROÑO), PARA 1990

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*-El presente Convenio Colectivo afectará a «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», 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.

Art. 2.º *Ámbito 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).

Art. 3.º *Vigencia y duración.*-Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1990, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1990.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el 31 de octubre de 1990. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de diciembre.

Art. 4.º *Incrementos pactados en el Convenio.*-En el presente Convenio ha sido pactado para 1990 un incremento del 7,50 por 100, que se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos económicos, salvo aquellos pactados expresamente con cantidades fijas.

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 éstos.

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 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 24 pesetas por hora.

Gratificaciones extras: Los días 21 de marzo, 21 de julio y 21 de diciembre de cada año, se abonará a los trabajadores una gratificación a cada uno de ellos, equivalente al importe de treinta 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 domingos y festivos: Se abonará un plus de 4.268 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.

Diets por desplazamiento: Serán las siguientes:

a) 1.300 pesetas por comida o cena.

b) 2.500 pesetas por dieta completa.

c) 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 (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1990 un incremento superior al 7,50 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 1990 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1990.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1991.

Art. 9.º *Bajas por incapacidad laboral transitoria.*—La Empresa complementará por 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 depender del INSS.

2.º 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.

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 incapacidad laboral transitoria 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. 9.º 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 por 100 del salario normal correspondiente al mes anterior a la baja y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica.

Art. 10. *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.

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:

- 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 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 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 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 semanal/mensualmente, 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 frío.

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

La duración será de veintinueve 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 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 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:

- 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 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.*—Se establecen dos tipos de promociones:

- a) Por libre designación.
- b) 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 primera y de segunda.
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 cinco 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 quince días ni superior a treinta. 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 publicarlas en un plazo máximo de ocho 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.

Art. 19. *Acceso a la categoría.*—Para la realización efectiva del cambio de categoría se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para puestos de libre designación.
- Tres meses para puestos de personal cualificado.
- Quince 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

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 4.925 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 60.000 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.

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

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 artículo 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 por 100 de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura, esta ayuda será del 25 por 100 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

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 tienen 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 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. 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 representados 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 convoquen 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 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 uno a tres años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

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 Pesetas	Plus Convenio Pesetas
Grupo obrero:		
Peón ordinario	102.044	15.027
Peón especializado	102.323	19.694
Especialista de tercera	102.323	20.308
Especialista de segunda	103.476	21.705
Conductor carretillas	103.476	23.633
Especialista de primera	104.072	26.029
Oficial de tercera O. V.	102.323	17.737
Oficial de segunda O. V.	103.476	23.991
Oficios de primera O. V.	104.072	33.067
Grupo subalterno:		
Portero	102.044	20.181
Vigilante Jurado	102.044	23.066
Cobrador	102.044	27.453
Almacenero	103.476	28.565
Controlador	103.476	22.101
Grupo comercial:		
Promotor	102.044	20.192
Chofer Oficial de primera	104.072	32.664
Chofer Oficial de segunda	103.476	32.661
Viajante	106.426	38.552
Inspector ventas	109.381	64.434
Jefe de Línea	117.363	93.372
Jefe de Ventas	117.363	129.508
Grupo administrativo:		
Telefonista	102.044	24.888
Auxiliar Administrativo	102.044	21.509
Oficial de segunda Administrativo	105.405	28.508
Oficial de primera Administrativo	109.381	47.183
Jefe de segunda Administrativo	115.281	84.938
Jefe de primera Administrativo	117.363	98.511
Grupo técnico:		
Auxiliar Laboratorio	102.044	21.390
Inspector distrito lechero	107.485	55.394
Oficial Laboratorio	109.381	36.186
Capataz	109.381	54.586
Encargado	110.026	66.757
Jefe de Sección	117.363	98.511
Técnico grado medio	118.625	98.518
Técnico titulado superior	123.913	98.548

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

ANEXO II

Valór horas extraordinarias e incremento por hora nocturna

Indicativo

Categorías	Horas extras	Horas ordinarias
	Pesetas	nocturnas Pesetas
Grupo obrero:		
Peón ordinario	1.488	128
Peón especializado	1.492	128
Especialista de tercera	1.492	128
Especialista de segunda	1.509	129
Conductor carretillas	1.509	129
Especialista de primera	1.518	130
Oficial de tercera O. V.	1.492	128
Oficial de segunda O. V.	1.509	129
Oficios de primera O. V.	1.518	130
Grupo subalterno:		
Portero	1.488	128
Vigilante Jurado	1.488	128
Cobrador	1.488	128
Almacenero	1.509	129
Controlador	1.509	129
Grupo comercial:		
Viajante	1.552	133
Inspector ventas	1.595	137
Jefe de Línea	1.710	147
Jefe de Ventas	1.710	147
Promotor	1.488	128
Chófer Oficial de segunda	1.509	129
Chofer Oficial de primera	1.518	130
Grupo administrativo:		
Telefonista	1.488	128
Auxiliar Administrativo	1.488	128
Oficial de segunda Administrativo	1.537	132
Oficial de primera Administrativo	1.595	137
Jefe de segunda Administrativo	1.681	144
Jefe de primera Administrativo	1.711	147
Grupo técnico:		
Auxiliar Laboratorio	1.488	128
Inspector distrito lechero	1.567	134
Oficial Laboratorio	1.595	137
Capataz	1.595	137
Encargado	1.605	138
Jefe de Sección	1.711	147
Técnico grado medio	1.730	148
Técnico titulado superior	1.807	155

Relación de productores con plus Convenio diferente del expresado en el anexo I del Convenio Colectivo para 1990, con indicación del importe real individual

Categorías y productores	Importe real de plus Convenio Pesetas
Encargados:	
Javier Sanz Gómez	60.852
Miguel García Pallarés	55.552
Inspector distrito lechero:	
José Luis Palacio Vitoria	50.214
Jefes de segunda Administrativos:	
Tirso Pinillos Inza	71.219
Juan Luis Blasco Polo	68.256
Angel Gil Güemes	68.256
Oficiales de primera Administrativos:	
Manuel Alfageme Fernández	37.238
Oficiales de segunda Administrativos:	
Mercedes Cincunegui Ateca	25.900

Categorías y productores	Importe real de plus Convenio Pesetas
Inspectores de ventas:	
Severino Izarra Lequerica	52.050
Chóferes oficiales de primera:	
Luis Igón Alvarez	37.772
Manuel Alvarez López	37.772
Pedro Rico Llenderozas	37.772
Jesús Ouro Salgado	37.772
Aniceto Martín Matey	37.772
Eleuterio Martín Soto	37.772
Pascual Río Miguel	37.772
Oficiales de primera O. V.:	
Domingo Gutiérrez Galán	43.240
José Soria Soria	36.656
Controladores:	
Gabriel Novoa Armas	36.149
Eladio Merino Rubio	36.149

7708

RESOLUCION de 17 de marzo de 1992, de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, por la que, a instancias de la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, se emplaza a todos los interesados en el recurso número 159/1992, promovido por la Federación Estatal de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores, contra Orden de 21 de enero de 1991, por la que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ante la Sección Sexta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por la Federación Estatal de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores recurso contencioso-administrativo número 159/1992, por el que se solicita la anulación de la Orden de 21 de enero de 1991, que se convocan pruebas selectivas para el ingreso en la Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En cumplimiento de lo dispuesto por el excelentísimo señor Presidente de la Sala,

Esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a todos los posibles interesados en la Orden recurrida para que se personen en las actuaciones si así conviene a su derecho.

Madrid, 17 de marzo de 1992.-El Subsecretario.-P. D. (Orden de 13 de febrero de 1992), el Director general de Personal, Leandro González Gallardo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

7709

RESOLUCION de 21 de febrero de 1992, de la Dirección General de Producciones y Mercados Agrícolas, por la que se resuelve la homologación de la estructura de protección marca «John Deere», modelo SG 2 (ALY 45851), tipo cabina con una puerta válida para los tractores que se citan.

A solicitud de «John Deere Ibérica, Sociedad Anónima», y superados los ensayos y verificaciones especificados en la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1979, por la que se establece el equipamiento de los tractores agrícolas y forestales con bastidores o cabinas de protección para casos de vuelco.

1. Esta Dirección General resuelve ampliar y actualizar la homologación de la estructura de protección marca «John Deere», modelo SG 2 (ALY 45851), tipo cabina con una puerta, y hace pública su validez para los tractores:

Marca: «John Deere». Modelo 2850 S DT. Versión: 4RM.
 Marca: «John Deere». Modelo 2850 S. Versión: 2RM.
 Marca: «John Deere». Modelo 2450 S. Versión: 2RM.
 Marca: «John Deere». Modelo 2450 S DT. Versión: 4RM.