

6. La necesidad de reformas importantes en la vivienda de uso habitual y permanentes por antigüedad de la misma o por aumento de familiares a cargo del empleado.

7. La compra de vivienda habitual para su uso permanente como domicilio del empleado.

8. Cualquier otra circunstancia imprevista que, a criterio del Comité Intercentros, motiva dificultades económicas importantes del empleado.

b) En el caso de igualdad respecto a las anteriores circunstancias, se considerará preferencialmente y por el siguiente orden, las condiciones de:

1. A quienes nunca se les haya otorgado otro préstamo de este fondo.
2. Empleados con un menor poder adquisitivo, en función del salario percibido.
3. Mayor antigüedad en la Empresa.

CAPITULO III

Tramitación

Art. 6.º *Forma y motivación de la solicitud.*—La solicitud de préstamo deberá dirigirse a la Dirección de la Empresa, a través del Comité Intercentros, haciendo constar en la misma los siguientes datos:

a) Identidad del solicitante, categoría laboral, antigüedad en la Empresa, haberes netos mensuales que percibe y Centro de trabajo al que pertenece, así como préstamos recibidos de la Empresa y su amortización en los dos años anteriores.

b) Circunstancias económicas y laborales de los familiares que permanentemente conviven con él.

c) Circunstancias personales que motivan la petición y cualquier otro dato que el peticionario considere de interés para fundamentar la misma.

d) Aceptación de las condiciones del préstamo contenidas en el presente Reglamento, comprometiéndose a amortizar anticipadamente el préstamo en caso de comprobarse falsedad en alguno de los datos o motivos expuestos en la solicitud.

e) Acompañar los documentos que el peticionario considere necesarios para justificar el destino del préstamo solicitado.

El Comité Intercentros remitirá la petición con su informe escrito a la Empresa, la cual decidirá si la concesión es procedente o posible.

29187 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» (Código número 9003162), que fue suscrito con fecha 11 de octubre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la Empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegados 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 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, 18 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA LACTARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

(1993 y 1994)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afectará a «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», en sus Centros de Bilbao y Logroño, acogida a la legislación laboral vigente y sus estipu-

laciones 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 Planta.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1993, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1994.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el 31 de octubre de 1994. 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 1993 un incremento del 4,50 por 100. Para 1994, se incrementarán los mismos conceptos económicos que en 1993, en el porcentaje del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 1994 más 1 punto.

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.

Prima de Cámara: 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 32,50 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 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 Domingo y festivos: Se abonará un plus de 5.120 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 desplazamientos: Serán las siguientes:

- a) 1.600 pesetas por comida o cena.
- b) 3.200 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 1993, un incremento superior al 4,50 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 1993 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1993.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1994.

Para el año 1994, si el IPC real que señale el INE a 31 de diciembre de 1994, rebasara el IPC previsto por el Gobierno, se revisarán los importes, con efectos al 1 de enero de 1994, de manera que el incremento total para 1994, quede fijado en el IPC real a 31 de diciembre de 1994 más 1 punto.

Tal revisión salarial se abonará, en una sola paga, durante el primer trimestre de 1995.

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 que hubiese devengado en el mismo mes a que corresponda el pago.

Dicha prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

Primera.—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.

Segunda.—Este complemento será percibido a partir del día vigésimo primero de la baja en 1993 y a partir del décimoctavo día de baja para 1994, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante la vigésima del presente Convenio.

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

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

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 que hubiese devengado en el mismo mes a que corresponda el pago.

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:

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 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.

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

La duración será de treinta días laborales, 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.

Primero.—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.

Segundo.—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.

Los trabajadores que por organización del trabajo o por voluntad del trabajador no puedan disfrutarlas durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, el importe del Plus Convenio que les corresponde se multiplicará por el índice 1,45 cuando aquellas se realicen en los meses de abril, mayo y octubre y del 22 de diciembre al 7 de enero, y por el índice 1,90 cuando se disfruten entre el 8 de enero y el 31 de marzo o entre el 1 de noviembre y 21 de diciembre.

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, dieciocho días naturales.
- b) Nacimiento de hijos, tres días laborales
- 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 padre, madre, hijos, hermanos y hermanos políticos, un día natural.
- e) Traslado de domicilio, una 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 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.

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 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 períodos 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 período 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 período 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 650.000 pesetas, su plazo de amortización, de diez años, debiendo el beneficiario acreditar una antigüedad en la Empresa de dos años para poder alcanzar derecho al préstamo. Asimismo, se acuerda establecer una ayuda para reparación de vivienda propia, por una cuantía máxima de 500.000 pesetas, con un plazo de amortización de siete años para 1993 y de diez años para 1994, en concepto de préstamo sujeto a las mismas condiciones que se establecen en este artículo.

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.

Normas para la concesión del préstamo de vivienda.—El préstamo para la adquisición de la primera vivienda habitual, o para el cambio de vivienda, debido a que la suya sea inhabitable o pequeña para el número de miembros que compongan la unidad familiar.

Se concederá, además, para arreglos o reformas de su vivienda habitual, en este supuesto se exigirá presupuesto de un profesional para la solicitud, además de la correspondiente factura de dicho profesional, con fotocopia del DNI, incluida a su terminación.

Para la adjudicación del préstamo deberá de reunir los siguientes requisitos:

- Deberá ser trabajador fijo de plantilla.
- Tendrán preferencia para la adquisición de la primera vivienda aquellos que anteriormente no hayan recibido un préstamo de características similares.
- Si tienen algún préstamo concedido deberán saldarlo previamente.

Documentos que deben de aportar los solicitantes:

- Escritura pública o certificado notarial.
- Declaración de la renta, para establecer prioridades, según necesidad entre los solicitantes.

Condiciones de la adjudicación: Con toda la documentación presentada, el Comité elaborará un informe de propuesta a la Dirección, la cual lo estudiará junto con toda la documentación, y una vez analizada la propuesta, elaborará un informe para la Comisión encargada de la adjudicación definitiva de los préstamos, la cual resolverá en consecuencia.

La Comisión encargada de la concesión de los préstamos (CECP) se compondrá de una representación homogénea en número, del Comité y de la Dirección, además habrá un Presidente que será el Director de Personal.

La CECP adoptará los acuerdos por mayoría de sus componentes, y se reunirá siempre que lo pida el 50 por 100 de sus miembros, la convocatoria la realizará el Presidente, e incluirá el orden del día en la misma.

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 fallecimiento o invalidez absoluta, 1.250.000 pesetas.

Complemento por fallecimiento de accidente (1.250.000 pesetas), 2.500.000 pesetas.

Complemento por fallecimiento en accidente de circulación (1.250.000 pesetas), 3.750.000 pesetas.

Ayudas escolares: Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los tres y los diecisiete años dará derecho, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 10.000 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 96.000 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. 2.º 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 esta 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 e 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 sólo 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 demuestren poseer fehacientemente el 25 por 100 de afiliación del número de trabajadores que hubiese en la misma en el momento de solicitar el citado derecho.

Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa que de acuerdo a la redacción de los apartados anteriores del presente artículo no tuvieran derecho a la representación de un Delegado Sindical, podrán disponer de éste, siempre que el Centro de trabajo cuente con un mínimo de 100 trabajadores, el cual tendrá un crédito horario de veinte horas mensuales.

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:

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

Segundo.—Cunado 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 a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 9.º, 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 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.

Se establece un crédito de hasta quince horas mensuales para el conjunto de los miembros del Comité de Seguridad e Higiene.

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 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 Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y demás normas reguladoras de relaciones laborales.

Cuadro de parentescos

Primer grado:

Cónyuge.
Padres.
Padres políticos.
Hijos.
Hijos políticos.

Segundo grado:

Hermanos.
Hermanos políticos.
Abuelos.
Abuelos políticos.
Nietos.
Nietos políticos.

ANEXO I

Tabla de salario base y Plus Convenio

INDICATIVA

Categorías	Importes mensuales	
	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas
Grupo obrero:		
Peón Ordinario	121.517	17.895
Peón Especialista	121.850	23.453
Especialista de Tercera	121.850	24.183
Especialista de Segunda	123.222	25.847
Conductor de Carretillas	123.222	28.143
Especialista de Primera	123.932	30.996
Oficial de Tercera O. V.	121.850	21.123
Oficial de Segunda O. V.	123.222	28.569
Oficial de Primera O. V.	123.932	39.378
Grupo subalterno:		
Portero	121.517	24.033
Vigilante Jurado	121.517	27.468
Cobrador	121.517	32.692
Almacenero	123.222	34.017
Controlador	123.222	26.318
Grupo comercial:		
Promotor	121.517	24.044
Chófer Oficial de Primera	123.932	38.897
Chófer Oficial de Segunda	123.222	38.894
Viajante	126.736	45.909
Inspector de Ventas	130.254	76.729
Jefe de Línea	139.759	111.190
Jefe de Ventas	139.759	154.221
Grupo Administrativo:		
Telefonista	121.517	29.637
Auxiliar Administrativo	121.517	25.614
Oficial de Segunda Administrativo	125.519	33.949
Oficial de Primera Administrativo	130.254	56.188
Jefe de Segunda Administrativo	137.281	101.147
Jefe de Primera Administrativo	139.759	117.310
Grupo Técnico:		
Auxiliar Laboratorio	121.517	25.472
Inspector Distrito Lechero	127.996	65.966
Oficial Laboratorio	130.254	43.092
Capataz	130.254	65.002
Encargado	131.022	79.496
Jefe de Sección	139.759	117.310
Técnico Grado Medio	141.262	117.318
Técnico Titulado Superior	147.262	117.354

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 1993, con indicación del importe real individual

Categorías y Productores	Importe real de Plus Convenio — Pesetas
Jefes de Segunda Administrativos:	
Juan Luis Blasco Polo	87.755
Angel Gil Güemes	87.755
Inspectores de ventas:	
Severino Izarra Lequerica	68.457

Categorías y Productores	Importe real de Plus Convenio — Pesetas
Chóferes Oficiales de Primera:	
Luis Igón Alvarez	44.980
Manuel Alvarez López	44.980
Pedro Rico Llenderozas	44.980
Jesús Ouro Salgado	44.980
Aniceto Martín Matey	44.980
Pascual Río Miguel	44.980
Oficiales de Primera O.V.:	
Domingo Gutiérrez Galán	51.491
José Soria Soria	43.651
Controladores:	
Gabriel Novoa Armas	43.047
Eladio Merino Rubio	43.047

ANEXO II**Valor horas extraordinarias e incremento por hora ordinaria nocturna**

INDICATIVO		
Categorías	Horas extras — Pesetas	Horas ordinarias nocturnas — Pesetas
Grupo obrero:		
Peón Ordinario	1.778	153
Peón Especializado	1.783	153
Especialista de Tercera	1.783	153
Especialista de Segunda	1.803	154
Conductor de Carretillas	1.803	154
Especialista de Primera	1.813	155
Oficial de Tercera O. V.	1.783	153
Oficial de Segunda O. V.	1.803	154
Oficial de Primera O. V.	1.813	155
Grupo subalterno:		
Portero	1.778	153
Vigilante Jurado	1.778	153
Cobrador	1.778	153
Almacenero	1.803	154
Controlador	1.803	154
Grupo comercial:		
Viajante	1.854	158
Inspector Ventas	1.905	164
Jefe de Línea	2.044	175
Jefe de Ventas	2.044	175
Promotor	1.778	153
Chófer Oficial de Segunda	1.803	154
Chófer Oficial de Primera	1.813	155
Grupo Administrativo:		
Telefonista	1.778	153
Auxiliar Administrativo	1.778	153
Oficial de Segunda Administrativo	1.836	157
Oficial de Primera Administrativo	1.905	164
Jefe de Segunda Administrativo	2.008	171
Jefe de Primera Administrativo	2.044	175
Grupo Técnico:		
Auxiliar Laboratorio	1.778	153
Inspector Distrito Lechero	1.872	159
Oficial Laboratorio	1.905	164
Capataz	1.905	164
Encargado	1.917	165
Jefe de Sección	2.044	175
Técnico Grado Medio	2.067	176
Técnico Titulado Superior	2.159	185

29188 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo estatal de Formación Continua para el Sector de Recogida de Basura Urbana, Limpieza Viaria y Saneamiento Urbano.

Visto el texto del Acuerdo estatal de Formación Continua para el Sector de Recogida de Basura Urbana, Limpieza Viaria y Saneamiento Urbano que fue suscrito con fecha 28 de septiembre de 1993, de una parte, por ASELIP, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por la Federación de Servicios Públicos (UGT), la Federación Estatal de Actividades Diversas (CC.OO.) y Convergencia Intersindical Galega (CIGA), en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el 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 Acuerdo estatal en el correspondiente Registro de este Centro directivo.

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

Madrid, 18 de noviembre de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO ESTATAL DE FORMACION CONTINUA PARA EL SECTOR DE RECOGIDA DE BASURA URBANA, LIMPIEZA VIARIA Y SANEAMIENTO URBANO

Exposición de motivos

La formación profesional continua constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en los que estamos inmersos. El futuro de nuestro sistema depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios especialmente los de pequeñas y medianas Empresas, y por ello la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

La libre circulación de trabajadores y la institución del Mercado Unico exigen desarrollar medidas de formación continua cuyas funciones fueron señaladas por la Resolución del Consejo de las Comunidades europeas sobre Formación Profesional Permanente (5 de junio de 1989).

La formación de la Empresa podemos considerarla como el incremento del potencial de la misma a través del perfeccionamiento profesional y humano de los individuos que la forman.

Desde el punto de vista económico, los programas de formación son una de las más sanas inversiones.

En la Empresa como en las naciones, interviene decisivamente el capital humano, es decir, el conjunto de aptitudes de los miembros de la Comunidad, potenciados por la formación y el entrenamiento. Sabemos que el desarrollo económico de los países depende, más que de la riqueza de recursos naturales que poseen, de la existencia de hombres con los conocimientos precisos para llevar adelante programas de desarrollo.

El cada vez mayor nivel de especialización de las plantillas y la necesidad de renovar y actualizar los conocimientos que exige la rápida evolución de la técnica y sobre todo la inquietud por la formación y desarrollo humano y profesional de los trabajadores hace aconsejable la firma de un acuerdo sectorial que permita la coordinación y el impulso de los programas de formación y perfeccionamiento, ya sea con objetivos de promoción, o de adecuación a las progresivas exigencias del mercado.

Por estas razones, las organizaciones firmantes reconociéndose con capacidad y legitimación para negociar según lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en las Empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad de nuestro sector, suscriben el presente Acuerdo Sectorial Estatal sobre Formación Continua en las Empresas de Limpieza Viaria, riego, recogida de basuras y limpieza y conservación de alcantarillado en desarrollado del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 16 de diciembre de 1992 y en base a lo estipulado en los artículos 3.15 y disposición final primera del mismo.

CAPITULO PRIMERO

Naturaleza del acuerdo

Artículo 1.º *Naturaleza del Acuerdo.*—El presente Acuerdo estatal de Formación Continua para el sector de Limpieza Pública, riego, recogida