

número 1, así como el Patronato, cuya composición figura en el quinto de los Antecedentes de Hecho.

Madrid, 5 de marzo de 1996.—P. D. (Orden de 1 de marzo de 1996), el Subsecretario, Francisco Hernández Spínola.

Ilmo. Sr. Subsecretario.

8245 RESOLUCION de 15 de marzo de 1996, de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, por la que se anuncia una vacante de Académico de Número.

La Real Academia de Bellas Artes de San Fernando, anuncia por la presente convocatoria, la provisión de una plaza de Académico numerario profesional en la Sección de Pintura, vacante por fallecimiento de don Manuel Rivera, ajustándose a lo dispuesto en el párrafo 5.º del artículo 6.º, que se cita en el artículo 1.º del Real Decreto 1101/1987, de 10 de julio, sobre reforma parcial de los Estatutos de la Real Academia de Bellas Artes de San Fernando.

Para optar a la mencionada plaza, deben cumplirse los siguientes requisitos:

Primero.—Ser español.

Segundo.—Artista reputado en su profesión, habiéndose destacado por sus creaciones y actuaciones personales en aquéllas.

Tercero.—Propuesta exclusivamente por tres Académicos Numerarios.

Cuarto.—Acompañar a las propuestas, con la claridad conveniente, la completa relación de los méritos y demás circunstancias en que se fundamentan aquéllas.

Quinto.—Presentar, dentro del plazo improrrogable de un mes, a partir de la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado» los antedichos documentos, que serán recibidos en la Secretaría de la Real Academia de Bellas Artes, todos los días laborables, de diez a catorce horas.

Madrid, 15 de marzo de 1996.—El Secretario general, Enrique Pardo Canalís.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

8246 RESOLUCION de 26 de marzo de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Andia Lácteos, Sociedad Limitada» (antes la Lactaria Española).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Andia Lácteos, Sociedad Limitada» (antes de Lactaria Española) (código de convenio número 9003162), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1996, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 26 de marzo de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ANDIA LÁCTEOS, SOCIEDAD LIMITADA»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo afectará a «Andia Lácteos, Sociedad Limitada» 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.

Artículo 2. *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 Planta.

Artículo 3. *Vigencia y duración.*

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1995, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1996.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el 31 de octubre de 1996. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de diciembre.

Artículo 4. *Incrementos pactados en el Convenio.*

Para el presente Convenio Colectivo, se pacta un incremento salarial del 4 por 100 sobre todos los conceptos salariales, con aplicación a partir del día 1 de agosto de 1995 hasta el día 31 de diciembre de 1996.

Artículo 5. *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».

Artículo 6. *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

Artículo 7. *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 en 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 36 pesetas per 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 domingo y festivos: Se abonará un plus de 5.628 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:

- 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.

Artículo 8. *Cláusula de revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara entre el 1 de enero de 1996 y el 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 4 por 100, se efectuará una revisión sobre las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la citada cifra. Tal incremento se aplicará en las tablas salariales vigentes, a partir del 1 de enero de 1997, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos para el período de 1 de agosto de 1995 a 31 de diciembre de 1996.

Artículo 9. *Bajas por incapacidad temporal.*

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 temporal 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Segunda.—Este complemento será percibido a partir del decimoctavo día de baja, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante el período de cada año natural. Se acuerda, asimismo, reducir hasta el décimoquinto día el pago de este complemento, siempre que el absentismo por enfermedad del mes anterior no supere el 3 por 100.

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 temporal, 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.

Artículo 9 bis. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad temporal 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.

Artículo 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

Artículo 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.

Artículo 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.

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 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 semanalmente/mensual, entregando copia del resumen semanal/mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 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 de los servicios, estableciendo por secciones, cuando ello sea posible, que se trabaje en sábados alternos.

Artículo 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.

Artículo 15. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de treinta 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 julio, 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 1,50 cuando aquéllas se realicen en los meses de abril, mayo y octubre, y del 22 de diciembre al 7 de enero, y por el índice 2,00 cuando se disfruten entre el 8 de enero y el 31 de marzo, o entre el 1 de noviembre y el 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 median 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.

Artículo 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, dieciocho 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 justificados, 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.

Artículo 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

Artículo 18. Ascensos.

Se establecen dos tipos de promociones:

- Por libre designación.
- Por concurso-oposición.

a) Por 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 correspondan 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 1.ª y 2.ª.
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 persona 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.

Artículo 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 remitirá al tribunal calificador quien valorará en su caso el retorno o no a la categoría anterior.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Artículo 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 diez años, quedando 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 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 documento nacional de identidad, incluida a su terminación.

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

Deberá de 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 en accidente (1.250.000): 2.500.000 pesetas.

Complemento por fallecimiento en accidente de circulación (1.250.000): 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 1.738 pesetas mensuales, pagaderas desde el mes de septiembre al mes de junio, en concepto de ayuda para el curso escolar.

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

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 23. *Garantías.*

En el supuesto de que un miembro del Comité de Empresa 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.

Artículo 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 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.

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.

Artículo 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.

Artículo 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 asam-

blea se podrá efectuar dentro de la jornada, con un límite máximo de cinco horas anuales.

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

CAPITULO VII

Normas supletorias

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 29.

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

Artículo 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.

Artículo 31. *Composición del Comité de Seguridad Laboral.*

El Comité de Seguridad Laboral, se compondrá de seis miembros, de los cuales serán tres delegados de prevención elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y el mismo número designado por la empresa.

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

Artículo 32. *Funciones.*

El Comité de Seguridad Laboral 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.

Artículo 33. *Asesoramiento.*

Previo acuerdo del Comité de Seguridad Laboral 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.

Artículo 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	Segundo grado
Cónyuge.	Hermanos.
Padres.	Hermanos políticos.
Padres políticos.	Abuelos.
Hijos.	Abuelos políticos.
Hijos políticos.	Nietos.
	Nietos políticos.

ANEXO I

Tabla de salario base y plus Convenio (indicativo)

Categorías	Importes mensuales	
	Salario base Pesetas	Plus Convenio Pesetas
Grupo Obrero		
Peón ordinario	133.585	19.672
Peón especialista	133.952	25.783
Especialista de 3.ª	133.952	26.586
Especialista de 2.ª	135.460	28.414
Conductor carretillas	135.460	30.938
Especialista de 1.ª	136.240	34.074
Oficial de 3.ª O. V.	133.952	23.220
Oficial de 2.ª O. V.	135.460	31.407
oficial de 1.ª O. V.	136.240	43.288
Grupo Subalterno		
Portero	133.585	26.420
Vigilante jurado	133.585	30.195
Cobrador	133.585	35.938
Almacenero	135.460	37.395
Controlador	135.460	28.932
Grupo Comercial		
Promotor	133.585	26.432
Chófer Oficial de 1.ª	136.240	42.760
Chófer Oficial de 2.ª	135.460	42.755
Viajante	139.323	50.469
Inspector Ventas	143.190	84.349
Jefe de Línea	153.639	122.233
Jefe de Ventas	153.639	169.537
Grupo Administrativo		
Telefonista	133.585	32.581
Auxiliar administrativo	133.585	28.158
Oficial de 2.ª administrativo	137.985	37.320
Oficial de 1.ª administrativo	143.190	61.768
Jefe de 2.ª administrativo	150.914	111.192
Jefe de 1.ª administrativo	153.639	128.960
Grupo Técnico		
Auxiliar Laboratorio	133.585	28.001
Inspector Distrito Lechero	140.708	72.517
Oficial Laboratorio	143.190	47.372
Capataz	143.190	71.457
Encargado	144.035	87.391
Jefe de Sección	153.639	128.960
Técnico Grado Medio	155.292	128.971
Técnico Titulado Superior	162.214	129.009

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 (indicativo)

Categorías	Horas extras Pesetas	Horas ordinarias nocturnas Pesetas
	Grupo Obrero	
Peón ordinario	1.953	167
Peón especialista	1.960	167
Especialista de 3.ª	1.960	167
Especialista de 2.ª	1.982	168

Categorías	Horas extras Pesetas	Horas ordinarias nocturnas Pesetas
Conductor carretillas	1.982	168
Especialista de 1.ª	1.993	170
Oficial de 3.ª O. V.	1.960	167
Oficial de 2.ª O. V.	1.982	168
Oficial de 1.ª O. V.	1.993	170
Grupo Subalterno		
Portero	1.953	167
Vigilante jurado	1.953	167
Cobrador	1.953	167
Almacenero	1.982	168
Controlador	1.982	168
Grupo Comercial		
Viajante	2.038	173
Inspector Ventas	2.094	181
Jefe de Línea	2.247	191
Jefe de Ventas	2.247	191
Promotor	1.954	167
Chófer Oficial de 2.ª	1.982	168
Chófer Oficial de 1.ª	1.993	170
Grupo Administrativo		
Telefonista	1.953	167
Auxiliar administrativo	1.953	167
Oficial de 2.ª administrativo	2.019	172
Oficial de 1.ª administrativo	2.094	181
Jefe de 2.ª administrativo	2.208	188
Jefe de 1.ª administrativo	2.247	191
Grupo Técnico		
Auxiliar Laboratorio	1.953	167
Inspector Distrito Lechero	2.058	174
Oficial Laboratorio	2.094	181
Capataz	2.094	181
Encargado	2.107	182
Jefe de Sección	2.247	191
Técnico Grado Medio	2.272	192
Técnico Titulado Superior	2.373	204

Relación de productores con plus Convenio diferente del expresado en el anexo I del Convenio Colectivo para 1995/96, con indicación del importe real individual

Categorías y productores	Importe real de plus Convenio Pesetas
Jefes de 2.ª Administrativos	
Juan Luis Blasco Polo	96.470
Angel Gil Güemes	96.470
Chóferes Oficiales de 1.ª	
Luis Igón Alvarez	49.447
Manuel Alvarez López	49.447
Pedro Rico Llienderozas	49.447
Jesús Ouro Salgado	49.447
Aniceto Martín Matey	49.447
Pascual Río Miguel	49.447
Oficiales de 1.ª O. V.	
Domingo Gutiérrez Galán	56.604
José Soria Soria	47.985
Controladores	
Gabriel Novoa Armas	47.320
Eladio Merino Rubio	47.320