ANEXO II

Porcentajes de antigüedad

Años de servicio	Porcentaje sobre salario base
2	5
4	10
7	16
10	22
13	28
16	34
19	40
22	46
25	54
28	60

ANEXO III

Tabla de cálculo de antigüedad

Año 1998

	Salario base diario — Pesetas
Peón de Almacén	2.277
Peón de Fabricación	2.277
Ayudante	2.618
Ordenanza, Telefonista, Limpiadora	2.505
Auxiliar de Administración	2.618
Oficial segunda Almacén	2.732
Oficial segunda Fabricación	2.732
Oficial segunda Ventas	2.732
Oficial segunda Administración	2.732
Oficial primera Almacén	2.959
Oficial primera Fabricación	2.959
Oficial primera Ventas	2.959
Oficial primera Administración	2.959
Encargado Grupo Almacén	3.187
Encargado Grupo Fabricación	3.187
Encargado Grupo Ventas	3.187
Encargado Grupo Administración	3.187
Encargado Sección Almacén	3.870
Encargado Sección Fabricación	3.870
Encargado Sección Ventas	3.870
Encargado Sección Administración	3.870
Médico	569
Ayudante Técnico Sanitario	569
Encargado General	4.553

23383 *RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del texto del convenio colectivo de la empresa «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima».*

Vistos el texto del convenio colectivo de la empresa «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9011862), que fue suscrito con fecha 16 de junio de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, 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 resuelve:

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, 23 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «QUESERÍAS IBÉRICAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 1998 y terminando su vigencia el 31 de diciembre de 1999.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Este convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima», adscritos a los centros de trabajo actuales de la sociedad, Fuenlabrada, Talavera de la Reina, San Pedro del Arroyo y Benavente.

Artículo 3. *Forma de denuncia.*

No será preciso formalidad expresa alguna para entender denunciado entre partes el presente convenio a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este convenio y las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de complementar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la entidad patronal le facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que, además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tenga una distribución más justa y equitativa.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comprendidas en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (texto refundido Estatuto de los Trabajadores), se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, previas las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las que procedan, durante el período señalado en dicho artículo.

Artículo 6. *Disciplina en la empresa.*

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también se dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad aparecida en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su posterior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación lo requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar, fuera de los centros de trabajo, máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la empresa, sin previa autorización de ésta por escrito. Esta autorización será, igualmente, necesaria para el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 7. *Discreción profesional.*

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Artículo 8. *Coordinación de las relaciones laborales.*

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, la empresa procurará organizar sus servicios de forma que los mandos de cualquier categoría transmitan las instrucciones de la Dirección, y las sugerencias o peticiones del personal, por conducto jerárquico, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que en materia laboral y de relación les corresponde a los representantes sindicales.

Artículo 9. *Rendimiento.*

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, la empresa se reserva la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa, conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un operario normal entregado a su trabajo bajo dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física o mental y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. La empresa podrá confeccionar las tablas de incentivos para su aplicación de acuerdo con las disposiciones vigentes y con la intervención de los representantes de los trabajadores en los términos establecidos en el convenio.

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo en cómputo anual será de mil ochocientas horas.

Como compensación a la diferencia con la horas trabajadas, los trabajadores disfrutarán esta diferencia de horas en tiempo libre.

Se reduce una jornada de trabajo (seis horas cuarenta minutos) con cargo a uno de los tres días para asuntos personales que, con justificación, actualmente tienen derecho los trabajadores de la empresa.

En consecuencia, habrá un día para asuntos personales sin justificación alguna, y dos días mediante la presentación del justificante oportuno.

El calendario laboral normal se incluye como anexo de este convenio.

Los trabajadores disfrutarán de veinte minutos por tiempo de bocadillo que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre se realizarán sólo en un turno de mañana, solamente, salvo en caso de fuerza mayor.

Artículo 11. *Excepción al descanso dominical y festivos.*

Por tratarse de una industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, de conformidad con la vigente ley de descanso dominical y Reglamento para su publicación, el personal necesario para el trabajo en domingos y festivos oficiales, puede quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día.

El trabajador que realice jornada de domingo o festivo percibirá una prima de 8.000 pesetas por cada día trabajado.

Descanso de festivos y domingos trabajados. Se seguirán los criterios siguientes:

En primer lugar, acuerdo entre las partes.

Si no lo hubiera, se procurará que el descanso sea en sábado.

Si no fuese posible, el descanso se agregará al período de vacaciones.

En ningún caso los trabajadores trabajarán más de dos domingos consecutivos.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales, a disfrutar preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

En caso de que durante el período de vacaciones un trabajador fuese hospitalizado, las vacaciones quedarían interrumpidas hasta obtener el alta correspondiente, es decir, disfrutándolas el trabajador una vez dado de alta.

Los turnos del disfrute de las vacaciones serán rotativos, cada año.

Para aquellos trabajadores que, por necesidades organizativas de la empresa, no por decisión voluntaria del trabajador, disfrutaran las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio, percibirán un incremento del 10 por 100 sobre el salario que les corresponda en dicho mes.

Si las vacaciones se disfrutasen en iguales condiciones a las anteriormente establecidas durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, el incremento será del 15 por 100.

Para que los trabajadores puedan programar las mismas normalmente se confeccionarán, dentro de los dos primeros meses del año, los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de Empresa. El importe correspondiente por este concepto se abonará a los trabajadores el día anterior al en que comience el disfrute.

Artículo 13. *Licencias con retribución.*

El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguiente:

A) Por contraer matrimonio: Quince días naturales.

B) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.

C) Por fallecimiento o enfermedad muy grave de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará a cinco días naturales.

D) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

E) Por asuntos personales de justificada urgencia:

a) 1998: Tres días naturales presentando a la empresa el justificante oportuno.

b) 1999: Dos días naturales presentando a la empresa el justificante oportuno y un día sin justificación, según lo recogido en el artículo 10 del presente convenio.

F) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Artículo 14. *Incremento salarial.*

a) 1998: La empresa incrementará y abonará el 2,75 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

La empresa incrementará y abonará el 0,5 por 100 más el Índice de Precios al Consumo real 1999, sobre todos los conceptos salariales.

Sin embargo, abonará a todos los trabajadores desde enero de 1999, hasta conocer el IPC real, el IPC previsto por el Gobierno de España a nivel nacional, más el 0,5 por 100.

La regularización con el IPC real se hará al mes siguiente de su publicación.

Plus convenio: En las tablas salariales del convenio figuran categorías que vienen repetidas y en el segundo caso se les asigna una «T» en relación al carácter temporal de la contratación.

Las dos categorías tienen asignadas diferentes cuantías del plus convenio. La diferencia corresponde a una finalidad incentivadora que persigue mantener en la empresa a aquellos trabajadores con mayor experiencia en la misma.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa se compromete a que en el plazo de dos años, a contar desde la firma del convenio, la cuantía del plus convenio asignada a la categoría «T» se iguale con la de las mismas categorías que no tienen «T».

Plus de asistencia: Se establece un plus de asistencia mensual que queda reflejado en el anexo I del presente convenio.

Bolsa de estudios: La empresa abonará a todos los trabajadores por este concepto la cantidad de 152.389 pesetas brutas anuales, haciéndose efectiva durante la primera quincena del mes de septiembre.

El período de devengo de tal retribución será del año natural en que se abone.

Ayuda escolar y guardería: La empresa abonará a todos aquellos trabajadores que tengan hijos menores de dieciocho años, en concepto de ayuda para estudios escolares o guarderías, la cantidad de 3.586 pesetas por año natural y por cada hijo que reúna los requisitos referidos proporcionalmente al período trabajado en el año natural.

La cantidad referida se abonará durante el mes de octubre de cada año.

Ayuda por hijos minusválidos: La empresa abonará a aquellos trabajadores que tengan hijos a los que oficialmente por los organismos competentes de la Seguridad Social, les haya sido reconocido el carácter de minusválidos por deficiencias físicas o psíquicas, que alcancen el porcentaje del 60 por 100 de disminución, la cantidad de 37.892 pesetas por cada hijo que reúna estas condiciones, proporcionalmente al tiempo trabajado en el año.

Dichas cantidades se abonarán durante el mes de octubre.

Ayuda por estudios oficiales: La empresa abonará a aquellos trabajadores que cursen estudios oficiales (ESO, Universitarios, FP o asimilados a estudios oficiales o similares), una cantidad equivalente al 30 por 100 del coste de la matrícula de cada curso.

Para el abono de tal cantidad el trabajador deberá justificar suficientemente la matrícula y su abono, así como que ha venido cursando en el año anterior los estudios con normalidad y habitualidad.

Préstamos: La empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores de la misma que lo soliciten y justifiquen una necesidad a tal fin, un fondo máximo de 6.900.000 pesetas para préstamos personales.

El tope máximo que, por cada trabajador en el año natural, podrá solicitarse y concederse será de 300.000 pesetas.

Tendrán preferencia para disfrutar del préstamo aquellos trabajadores que no hayan obtenido el mismo anteriormente.

El Comité de Empresa deberá estar informado de la disposición de este fondo, pudiendo emitir su parecer en los casos en que existan dudas sobre su aplicación.

El trabajador vendrá obligado a proceder a la devolución de la cantidad percibida en doce meses a contar desde el mes siguiente a su disposición. La empresa deducirá la cantidad proporcional que corresponda a la amortización de las nóminas correspondientes.

Para los trabajadores que estén contratados por tiempo determinado, los plazos y forma de amortización se deberán ajustar y repartir en el período de tiempo que les reste de contrato.

En todo caso deberá considerarse la paulatina autofinanciación de este fondo a través de las devoluciones del principal.

Absorción y compensación: Todas las condiciones y retribuciones pactadas en este artículo tendrán la condición de absorbibles y compensables globalmente y en cómputo anual, con cualquier incremento que pueda producirse por normativa oficial en tanto no superen las percibidas por los trabajadores.

Artículo 15. *Plus de puntualidad.*

La cantidad que venía abonándose por la empresa a los trabajadores como premio de asistencia y puntualidad, queda establecida, durante 1998, en la cantidad de 5.925 pesetas mensuales, que en caso de devengo y derecho al cobro figurarán en el recibo oficial de salarios en el concepto de plus de puntualidad.

Este plus dejará de percibirse por el trabajador, no teniendo derecho al mismo, en los siguientes casos:

a) Falta de puntualidad, superior a veinte minutos un día en el mes.

b) Falta de puntualidad, superior cinco minutos, cuatro días o más al mes.

c) Si el trabajador disfrutase las vacaciones partidas, a petición del mismo, sólo tendrá derecho a percibir este plus en uno de los períodos en que se dividan las vacaciones.

d) Por la asistencia a consulta médica más de tres veces en el mes o más de tres horas en un día, salvo con justificación, en cuyo caso se ampliará por el tiempo justificado.

e) Durante la situación de baja por incapacidad temporal.

Artículo 16. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 17. *Gratificaciones fijas.*

Las gratificaciones de Julio, Navidad y Beneficios consistirán en una mensualidad de treinta días de los conceptos: Sueldo base y plus convenio aumentada con la antigüedad que tenga el trabajador.

La paga de Beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 18. *Antigüedad.*

Los aumentos por antigüedad, o quinquenios del 5 por 100, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios a la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Artículo 19. *Quebranto de moneda.*

El Cajero, Auxiliar de Caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 4.000 pesetas los primeros y 3.000 pesetas los dos últimos.

Artículo 20. *Seguros colectivos de accidente.*

A) 1.º La empresa mantendrá en vigor un seguro colectivo de accidentes a favor de aquellos trabajadores que en 1 de enero de 1996 no hubiesen cumplido los sesenta años.

La cobertura de dicho seguro de accidentes de carácter general y no solamente laboral será la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 2.000.000 de pesetas.

Gastos de sepelio: 250.000 pesetas.

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo III de este convenio.

2.º El seguro que se establece en el párrafo primero se declara expresamente no absorbible ni compensable con cualquier otro de igual o similar naturaleza que pueda tener establecido la empresa por convenio o pacto particular.

3.º La empresa queda obligada a entregar al Comité de empresa fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

4.º Los trabajadores mayores de sesenta años al día 1 de enero de 1996, y por tanto no cubiertos por el seguro del párrafo primero, que causen baja definitiva a partir de dicha fecha o de la vigencia del presente convenio por causa de jubilación, incapacidad o muerte, percibirán de la empresa una cantidad equivalente al número años trabajados ininterrumpidamente en la empresa multiplicado por 12.000 pesetas.

No se computará, a estos efectos, el tiempo trabajado a partir de la fecha de cumplimiento de los sesenta y cinco años.

En los supuestos de fallecimiento, la cantidad será entregada a la viuda/o o hijos menores del trabajador que con él convivieren.

B) Seguirá en vigor la póliza contratada por la empresa para todo el personal y que cubre las siguientes garantías:

Fallecimiento: 1.000.000 de pesetas.
Muerte por accidente: 2.000.000 de pesetas.
Muerte por accidente de tráfico: 3.000.000 de pesetas.
Invalidez absoluta y permanente: 1.000.000 de pesetas.

Artículo 21. *Dietas y desplazamientos.*

Los trabajadores que hayan de realizar tareas ocasionalmente fuera de la ubicación del centro de trabajo percibirán una dieta, sin necesidad de justificación, con arreglo a lo siguiente:

Comida y/o cena, cada una: 1.000 pesetas.
Desayuno: 300 pesetas.
Pernoctar: 6.000 pesetas.

Además le serán abonados los gastos de locomoción dentro de los límites establecidos en el Impuesto de la Renta de la Personas Físicas.

Artículo 22. *Complementos en casos de IT.*

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora, por incapacidad temporal, derivada de IT, enfermedad no laboral y enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, en la cuantía hoy vigente, garantice el 100 por 100 del salario. Quedarán excluidos de tal conjunto los conceptos extrasalariales así como las horas extraordinarias, pluses de nocturnidad, peligrosidad, toxicidad y similares.

Este complemento se devengará cualquiera que fuera la duración de la baja. Se pacta expresamente que si en el año 1998 se produjese un incremento en los días de baja (salvo por causas excepcionales), superior al 2 por 100 de los días de baja habidos en el año 1997, en el año 1999

y siguientes el complemento comenzará a abonarse a partir del día 15 de la fecha de baja. Las condiciones aquí pactadas, serán de aplicación en aquellas situaciones o bajas que se produzcan a partir del 1 de enero de 1998. Para aquellos casos en que de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la empresa, se considere que existe abuso por parte de cualquier trabajador, se aplicará la normativa vigente.

Artículo 23. *Excedencia por maternidad.*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si lo solicitasen, a la excedencia forzosa con los siguientes requisitos y condiciones:

1.º El plazo de excedencia forzosa no podrá superar los tres años contados desde la fecha del nacimiento del hijo y se iniciará, una vez efectuada la opción del apartado siguiente, de forma automática, al día siguiente de causar el alta por maternidad.

2.º El/la trabajador/a habrá de optar por dicho derecho, dentro de las siete semanas siguientes a la fecha del alumbramiento, mediante comunicación escrita a la empresa.

3.º La empresa podrá sustituir el puesto dejado por el/la excedente forzoso/a, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otro/a trabajador/a con carácter interino, en tanto dure el plazo de la excedencia.

Si el/la trabajador/a tuviese contrato de carácter fijo-discontinuo, conservará su puesto en la lista a que se refiere el artículo 31 durante el plazo de la excedencia, y será llamado/a con preferencia, una vez haya comunicado la finalización de aquélla.

4.º En el caso de producirse un nuevo alumbramiento durante el disfrute de una excedencia, podrá el/la trabajador/a solicitar una nueva, con los mismos requisitos y condiciones, y sin que sea acumulable el plazo que falte por disfrutar de la primera excedencia, ni procederá lógicamente, el derecho de baja por maternidad.

Artículo 24. *Funciones de superior categoría.*

Desde el momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente convenio.

Artículo 25. *Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.*

Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad, y entre los que se incluyen la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo, en caso de emergencia, realizar otras labores.

Artículo 26. *Definición de grupos y categorías.*

Grupos técnicos:

a) Técnicos de grado superior: Son los trabajadores que, poseyendo un título universitario, de grado superior, o de Escuela Técnica de igual grado, o con conocimiento equivalente en la materia, reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnicos de grado medio: Son los que poseen un título universitario o de Escuela Técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los Técnicos superiores en su caso.

c) Otros técnicos: Tienen la cualidad de técnicos contemplada en esta categoría aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica, con o sin diplomas específicos, tanto de planeamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollarán de acuerdo con sus conocimientos.

1.º Grupo Administrativo:

a) Jefe de área o sección: Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente, tienen a su cargo la realización de tareas en las que se requiera conocimientos suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Oficiales de segunda: Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico, o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas. Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas, en caso necesario, podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2.º Grupo de Producción y Actividades Auxiliares: Están incluidos en este grupo todos los trabajadores no comprendidos en ninguno de los ya enunciados que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas por las industrias lácteas a que abarca el presente convenio, como de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo y útiles empleados; limpieza y cuidados de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Especialista u Oficial de 1.ª: Son aquellos trabajadores que con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o los que conocen igualmente un oficio de naturaleza auxiliar de la producción manejando las máquinas o vehículos más complejos de los de su clase; y/o tienen a su cargo el cuidado y/o mantenimiento de los mismos.

Especialista u Oficial de 2.ª: Se consideran como tales a aquellos trabajadores que conocen varias fases de la elaboración de un producto, y realizan alguna de ellas; o los que teniendo conocimientos de un oficio auxiliar realizan los trabajos de complejidad media debiendo conocer el funcionamiento de las máquinas y vehículos lo suficiente para detectar cualquier anomalía, subsanando las que no tengan especial dificultad.

Especialista u Oficial de 3.ª: Son los trabajadores que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla sin tener a su cargo más que el cuidado de buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo.

Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan.

Peones: Constituyen esta categoría los trabajadores que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico.

Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares: Dentro de esta categoría profesional y con las características específicas de la tarea a que se refiere el enunciado, se comprende al personal dedicado exclusivamente a la misma y que la realizan generalmente en jornada incompleta por lo que su salario será fijado por horas empleadas en la misma. En dicho cálculo y salvo pacto expreso, quedan comprendidas la totalidad de los emolumentos: Salario base, plus de asistencia y prorrata de pagas extraordinarias, aunque no el incremento de antigüedad, que corresponda percibir al trabajador, en razón de la que ostente.

Artículo 27. *Admisión del personal*

La admisión del personal se acomodará a las normas legales y reglamentarias vigente en cada momento con las siguientes especialidades.

Los contratos de formación se acomodarán a lo dispuesto en la Ley 63/1997 sin que pueda celebrarse ninguno para la categoría de peón, sin

perjuicio del período de prueba de carácter general que se establece en el artículo del Estatuto de los trabajadores.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere conveniente, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

Artículo 28. *Contratos especiales.*

Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los de prácticas o para la formación se regirán en lo no establecido por el presente convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurran los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b) de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados según establezca el Convenio Nacional del Sector, o bien lo que se prevea en la legislación vigente.

Artículo 29. *Ascensos.*

Se acuerda que para el año 1998 el número de trabajadores que ascenderán de categoría serán 19 y para el 1 de enero de 1999 serán 12 trabajadores.

Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizarán por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que los representantes de los trabajadores designarán a varios vocales, según se acuerde con la empresa.

En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la categoría inferior, y en caso de igualdad regirá la mayor antigüedad en la empresa y subsidiariamente la mayor edad.

No podrán participar al concurso los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

Artículo 30. *Personal de libre designación.*

Serán de libre designación por la empresa las categorías de Técnicos y las de Jefes de Área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las Secretarías del personal directivo.

Artículo 31. *Relación de personal.*

La empresa confeccionará y entregará a los representantes de los trabajadores, una relación del personal que contendrá la totalidad del que esté a su servicio al 31 de diciembre de cada año, clasificados por grupos y categorías profesionales y dentro de éstas, ordenados por antigüedad en la misma, y con expresión de la antigüedad en la empresa.

Artículo 32. *Formación.*

La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá los programas y actividades que se estimen necesarios, para la formación continua de sus trabajadores.

Todo ello de acuerdo con las normas legales y reglamentarias sobre la materia.

Artículo 33. *Escalafón.*

La empresa confeccionará y mantendrá el escalafón de su personal, en el que se relacionará éste por categorías laborales, y dentro de ellas por antigüedad en la empresa. Será actualizado anualmente y hecho público en el tablón de anuncios.

Artículo 34. *Trabajadores disminuidos.*

A fin de mantener en el trabajo a aquel personal que, por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias, no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente total para la profesión habitual, la empresa procurará destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

Artículo 35. *Delegado de la Sección Sindical.*

La empresa reconoce un Delegado Sindical para CC. OO. para los años 1998 y 1999.

Funciones del Delegado Sindical: Se establece la figura del Delegado de la Sección Sindical para CC. OO.; con las mismas garantías y derechos que otorga la Ley de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección respectiva de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados al sindicato.

5. Serán, asimismo, informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de horas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. El Delegado ceñirá sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.

Artículo 36. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, las empresas efectuarán las anteriores detracciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia de la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 37. *Excedencias.*

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 38. *De los Comités de Empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

1.ª Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la de los negocios y la situación de la

producción y ventas de la entidad sobre su programa y de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial, en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2.ª Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o los organismos competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3.ª Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

4.ª Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la empresa.

5.ª Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6.ª Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto 1.º de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7.ª El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 39. *Garantías.*

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de la representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se oirá a los demás representantes de los trabajadores, y al Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejercitará tales tareas de acuerdo con la normativa legal o vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

5. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo podrán acumular entre sí las horas de crédito retribuidas a que se refiere el apartado anterior, con los siguientes requisitos:

a) Tendrán que estar afiliados o ser miembros del mismo sindicato al momento de resultar elegidos.

b) Pertenecer al mismo grupo profesional de los establecidos en el presente convenio.

c) Deberá ser notificada fehacientemente la empresa por el sindicato, antes de la finalización del trimestre natural, sobre los planes de acumulación de horas de crédito para el siguiente.

Artículo 40. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.

2. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

B) Serán faltas graves:

1. Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.

2. Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.

4. Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.

5. No comunicar, dentro del plazo que exijan las disposiciones legales, los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la empresa está obligada a efectuar como consecuencia de ellos.

6. El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que produzca graves perjuicios.

7. Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.

8. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) Serán faltas muy graves:

1. Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Descubrir planes de la empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con que se realice.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año.
Despido.

Artículo 42. *Reconocimientos médicos.*

La empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus productores tengan, como mínimo, un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Artículo 43. *Prendas de trabajo.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos equipos de verano, dos de invierno y calzado. Dependiendo de la sección de trabajo, se facilitarán prendas de abrigo, anorak y chalecos.

También facilitarán uniformes de invierno y de verano al personal de reparto, cobradores, conductores, subalternos, cuando lo usen en sus funciones.

Artículo 44. *Jubilación anticipada.*

La empresa abonará a todos aquellos trabajadores que, previo acuerdo con la misma, decidan jubilarse anticipadamente a la edad de sesenta y cinco años, las siguientes cantidades y con los requisitos que se indican:

A los sesenta años:

a) Con más de quince años de antigüedad: Siete mensualidades.
b) Con menos de quince años de antigüedad: Seis mensualidades.

A los sesenta y un años:

a) Con más de quince años de antigüedad: Seis mensualidades.
b) Con menos de quince años de antigüedad: Cinco mensualidades.

A los sesenta y dos años:

a) Con más de quince años de antigüedad: Cinco mensualidades.
b) Con menos de quince años de antigüedad: Cuatro mensualidades.

A los sesenta y tres años:

a) Con más de quince años de antigüedad: Cuatro mensualidades.
b) Con menos de quince años de antigüedad: Tres mensualidades.

A los sesenta y cuatro años:

a) Con más de quince años de antigüedad: Tres mensualidades.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación de trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años, o que los hayan cumplido, siempre que se contrate un nuevo trabajador, en la forma y condiciones, y cumpliendo los requisitos que se establecen en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, de disposiciones concordantes sobre la materia.

Artículo 45. *Otros acuerdos.*

Descanso sábados: Se establecerá un calendario, según las necesidades de la producción, entre el Comité de Empresa y la Dirección de Explotación Industrial.

Artículo 46. *Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.*

Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente convenio, así como para los demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por seis miembros (tres por parte de la empresa y tres en representación del Comité). Cada representación podrá acudir con Asesores que tendrán voz, pero no voto.

La Comisión se reunirá una vez al trimestre en el caso de que existan asuntos concretos a tratar, que deberán ser comunicados por una parte a la otra con quince días de antelación como mínimo.

La propia Comisión regulará sus normas de actuación y forma de tomar los acuerdos, que serán tomados por consenso entre los miembros de la citada Comisión.

Será preceptivo acudir a la Comisión Paritaria como trámite previo al ejercicio de acciones judiciales cuando la cuestión verse sobre interpretación del presente convenio.

ANEXO I

Tabla salarial del 1 de enero de 1998

Las tablas están calculadas por meses de treinta días, entendiendo que los meses de más o menos días se calculan por día, a excepción del plus de asistencia, que es fijo para todos los meses.

	Salario base — Pesetas	Plus convenio — Pesetas	Asistencia — Pesetas	Total — Pesetas
Técnicos Titulados:				
Ingeniero Técnico	324.649	—	—	324.649
Técnico Medio	162.943	114.615	14.899	292.457
Ayudante Técnico Sanitario	84.306	9.761	—	94.067
Técnicos no Titulados:				
Jefe de Producción	135.954	103.923	14.899	254.776
Encargado	134.544	62.289	14.899	211.732
Encargado de 2.ª	134.544	57.313	14.899	206.756
Capataz	132.490	54.046	14.899	201.435
Inspector	124.158	61.778	14.899	200.835
Oficial Laboratorio	120.780	54.643	14.899	190.322
Auxiliar Laboratorio	105.608	51.120	14.899	171.627
Auxiliar Laboratorio T.	83.792	3.651	14.899	102.342
Ayudante Laboratorio T.	70.254	9.761	14.899	80.015
Administrativos:				
Jefe de 2.ª Administrativo	153.255	63.121	14.899	231.275
Oficial de 1.ª Administrativo	132.490	62.447	14.899	209.836
Oficial de 2.ª Administrativo	120.780	54.643	14.899	190.322
Auxiliar 1.ª	108.628	49.801	14.899	173.328
Subalternos:				
Almacenero	87.307	49.217	14.899	151.423
Guarda	88.730	9.761	14.899	113.390
Fabricación:				
Especialista 1.ª	109.472	54.394	14.899	178.765
Especialista 2.ª	107.426	51.691	14.899	174.016
Especialisa 3.ª	105.608	51.120	14.899	171.627
Especialista 3.ª T	105.608	23.581	14.899	144.088
Peón 1.ª	103.465	49.756	14.899	168.120
Peón	103.465	44.206	14.899	162.570
Oficial 1.ª Oficios Varios	109.472	54.394	14.899	178.765
Oficial 1.ª TC	109.472	49.469	14.899	173.840
Oficial 2.ª Oficios Varios	107.426	51.691	14.899	174.016
Oficial 2.ª Oficios Varios T	107.426	24.911	14.899	147.236
Oficial 3.ª Oficios Varios	105.608	51.120	14.899	171.627
Peón	103.465	23.993	14.899	142.357

ANEXO II

Calendario laboral

Turnos de trabajo, secciones y horarios

Secciones	Turnos
1. Quesería. Secaderos. Almacenes. Almacenamiento. Mantenimiento. Laboratorio.	1.º 7,20 a 14 horas. 2.º 14 a 20,40 horas. De lunes a sábado.
2. Servicios Auxiliares.	1.º 4,00 a 10,40 horas. 2.º 10,40 a 17,20 horas. Lunes. 1.º 4,30 a 11,10 horas. 2.º 11,10 a 17,50 horas. Martes a viernes. 1.º 4,30 a 11,10 horas. 2.º Libra. Sábados. 1.º 7,20 a 14,00 horas. 2.º Libra. Domingos.

Secciones	Turnos
3. Muelle y Recepción.	1.º 7,20 a 14,00 horas. 2.º 14,00 a 20,40 horas. 3.º 20,40 a 3,20 horas. De lunes a jueves. 1.º 12,00 a 18,40 horas. 2.º 18,40 a 1,20 horas. De viernes a sábado. 1.º 13,00 a 19,40 horas. 2.º 19,40 a 2,20 horas. Domingos.
4. Pasterización/Cuajadores.	1.º 5,00 a 11,40 horas. 2.º 11,40 a 18,20 horas. 3.º 18,20 a 1,00 horas. De lunes a sábado.
5. Suero.	1.º 6,00 a 14 horas. 2.º 14,00 a 22,00 horas. 3.º 22,00 a 6,00 horas. De lunes a sábado (incluye de 0 a 6 horas del domingo).
6. Conductores. Inspectores.	1.º 7,20 a 14,00 horas. De lunes a sábado.
7. Oficina.	1er grupo: 7,45 a 15,10 horas. De lunes a viernes. 8,10 a 14,00 horas. Sábados alternativos. 2.º grupo: 9,00 a 14,00 horas. 16,00 a 19,00 horas. De lunes a viernes (flexibles).

ANEXO III

Garantía de asistencia

3. Traslado nacional e internacional en caso de fallecimiento:

El asegurador garantiza las gestiones y los gastos necesarios para el traslado del cadáver y los asegurados que figuran en la póliza, con exclusión de los menores de edad, que fallezcan en cualquier lugar del territorio español o del resto del mundo; al cementerio de la localidad del domicilio de España que constituya su residencia habitual y que debe coincidir con el que figura en la póliza.

El traslado del cadáver se realizará siempre que por parte de las autoridades competentes se concedan las oportunas autorizaciones, no medien causas de fuerza mayor, y el traslado se realice por mediación de la empresa funeraria de asistencia que indique al efectuarse la correspondiente declaración de fallecimiento.

En el caso de que se desee realizar el traslado a localidad distinta de la figurada en la póliza, será por cuenta de los derechohabientes del asegurado fallecido la diferencia, si la hubiera, del costo del traslado e inhumación contratados. Los trámites a realizar, caso de siniestro, son los siguientes:

3.1 En caso de traslado dentro del territorio español peninsular:

Se dará conocimiento del fallecimiento del asegurado, inmediatamente de sucedido, a las oficinas de la agencia o sucursal de asistencia.

En caso de traslado en España desde fuera de la península (Ceuta, Melilla, islas Baleares e islas Canarias) o desde el extranjero.

Se dará conocimiento del fallecimiento del asegurado, inmediatamente de sucedido al teléfono en España que designe el asegurador.

Este teléfono es atendido las veinticuatro horas del día. Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para los derechohabientes del asegurado fallecido.

3.2 Garantía de acompañantes para repatriación del cadáver:

Los beneficiarios del asegurado fallecido fuera de España peninsular tendrán derecho a un billete de avión (ida y vuelta), o del medio de transporte idóneo para que la persona que ellos designen pueda viajar desde España, hasta el país donde haya ocurrido el fallecimiento, y regresar a España acompañando el cadáver.

3.3 Traslado en ambulancia, en caso de accidente ocurrido en España:

El asegurador tomará a su cargo los gastos de ambulancias precisos para trasladar al asegurado accidentado desde el lugar de ocurrencia del siniestro, hasta el centro médico más cercano que cuente con los medios idóneos, para atender debidamente las lesiones sufridas.

Esta garantía solamente surtirá efecto cuando el accidente se haya producido a más de 30 kilómetros de la residencia habitual de los asegurados.

3.4 Repatriación sanitaria caso de accidente y enfermedad grave ocurrida en el extranjero:

En caso de accidente o enfermedad grave fuera de España, el asegurador organizará, cuando los médicos lo aconsejen, el traslado o la repatriación del asegurado accidentado. Solo las consideraciones de índole médica: Urgencia, estado del accidentado y aptitud para viajar, etc., así como otras circunstancias: Disponibilidad de aeropuerto, condiciones meteorológicas y distancia, etc., serán criterio impuesto que determinará si el transporte debe efectuarse y por qué medio (avión sanitario especial, helicóptero, avión de línea regular, coche-cama o ambulancia, etc.).

El médico designado por asistencia tomará la decisión con el médico que trate al asegurado en el lugar del accidente. Todos los servicios serán otorgados y realizados bajo constante control médico.

3.5 Gastos médicos de urgencia a consecuencia de accidente en el extranjero:

El asegurador satisfará en caso de accidente ocurrido en el extranjero los gastos médicos de urgencia precisos para atender el tratamiento de las 200.000 pesetas por persona. En todo siniestro será a cargo del asegurado las primeras 5.000 pesetas por persona accidentada.

Exclusiones en caso de accidente:

Las garantías tercera, cuarta y quinta no surtirán efecto en los siguientes casos:

a) Las garantías de ambulancia, repatriación sanitaria y gastos médicos no serán de aplicación:

Cuando las lesiones sufridas se hayan producido por un intento de suicidio.

Cuando el asegurado participe en conflictos armados, civiles o militares, revueltas o insurrecciones.

Cuando las heridas se han producido como consecuencia de los efectos directos o indirectos del átomo.

Cuando el asegurado participe en cualquier tipo de «rallyes» o practique el alpinismo.

b) Las coberturas de repatriación sanitaria no surtirán efecto, cuando las heridas sufridas por el asegurado sean consideradas por el personal facultativo que asista al accidentado como leves y puedan ser curadas en el lugar donde se encuentren sin imposibilitarle para continuar el viaje. Sin embargo, en este caso, se le presentará la asistencia médica prevista en la garantía quinta de este artículo.

ANEXO IV

Cuadro de correspondencia de grupos y categorías profesionales del convenio grupo y categorías

1. Grupo Técnicos:	
1.1 Técnico de Grado Superior.	1.1 Técnico Jefe y Superior.
1.2 Técnico de Grado Medio.	1.2 Técnico Medio. Jefe de fabricación. Jefe de laboratorio. Jefe control lechero.
1.3 Otros Técnicos.	1.3 Encargado. Capataz. Controlador. Maestro Quesero.
2. Grupo Administrativo:	
2.1 Jefe de Área.	2.1 Jefe de 1.ª
2.2 Jefe de Sección.	2.2 Jefe de 2.ª
2.3 Oficial 1.ª	2.3 Oficial de 1.ª Administrativo Promotores y supervisores de ventas.
2.4 Oficial 2.ª	2.4 Oficial de 2.ª Administrativo. Corredores de Plaza. Viajantes.

2.5	Auxiliares.	2.5	Auxiliares Administrativos.
3.	Grupo de Producción y Tareas Auxiliares:		
3.1	Oficial/Especialista de 1.ª	3.1	Oficial de 1.ª de oficios varios. Oficiales de laboratorio. Especialista de 1.ª Almaceneros. Conserjes.
3.2	Oficial/Especialista de 2.ª	3.2	Oficial de 2.ª de oficios varios. Especialista de 2.ª
3.3	Oficial/Especialista de 3.ª	3.3	Oficial de 3.ª Especialista de 3.ª Auxiliar de laboratorio. Pesadores/Basculeros. Cobradores. Porteros/Ordenanzas. Guardas, Serenos, Vigilantes.
3.4	Peones.	3.4	Peones.
3.5	Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares.	3.5	Personal de limpieza.

23384 *RESOLUCIÓN de 23 de septiembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y posterior publicación del texto del Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería, alcanzado el día 30 de julio de 1998.*

Visto el contenido del Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería, alcanzado el día 30 de julio de 1998, de una parte, por la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC.OO., y, de otra parte, por la Confederación Española de Organizaciones de Panadería (CEOPAN), en representación de las partes social y empresarial del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 23 de septiembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO EN MATERIA DE DEROGACIÓN DE LA REGLAMENTACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA PANADERÍA (ORDEN DE 12 DE JULIO DE 1946)

En Madrid, a 30 de julio de 1998.

REUNIDOS

De una parte, don Sebastián Serena Expósito, interviniendo por la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT; don Ramón Cantarero Sotorres, quien interviene por la Federación de Alimentación, Bebidas y Tabacos de CC.OO., y don Lorenzo Alonso Sánchez, quien interviene por la Confederación Española de Organizaciones de Panadería.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Ante la pérdida de vigencia de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería (Orden de 12 de julio de 1946), la Confederación Española de Organizaciones de Panadería (CEOPAN), en representación empresarial, y las Federaciones de Alimentación, Bebidas y Tabacos de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, suscriben el presente Acuerdo Marco, con la finalidad de evitar que se produzcan, como consecuencia de la derogación de la referida Reglamentación, vacíos normativos.

El presente Acuerdo Marco, en los aspectos en él regulados, ya sean total o parcialmente, tendrá exclusivamente carácter subsidiario con respecto a los Convenios Colectivos existentes, bien sean de ámbito territorial o de empresa, existiera o no remisión expresa a la Reglamentación Nacional citada.

Igualmente, el presente Acuerdo Marco regulará las relaciones laborales en aquellos ámbitos territoriales o de empresa que no tengan Convenio Colectivo y se vinieran regulando por la mencionada Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería.

En consonancia con lo anterior, las partes firmantes suscriben el siguiente Acuerdo, por lo que se propone a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, con el expresado carácter subsidiario, la siguiente regulación de los aspectos de categorías profesionales, disciplina e ingresos, ascensos y promociones. Asimismo, se incorpora a este Acuerdo Marco el laudo arbitral dado en Madrid a 12 de febrero de 1988, por don Alfonso Morón Merchante, sobre el aspecto de antigüedad. En prueba de conformidad, se firma el presente Acuerdo Marco, con carácter supletorio, que sólo resultará aplicable de forma o manera supletoria a falta de una regulación concreta y específica en los Convenios provinciales, en el lugar y fecha de su encabezamiento.

Categorías profesionales

Artículo 1. *Disposiciones generales.*

Las clasificaciones de personal que se establecen en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las categorías enumeradas si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Artículo 2. *Definición de categorías profesionales.*

El personal que preste sus servicios en las empresas de panadería se clasificará, teniendo en cuenta la función que realiza, en los siguientes grupos:

A) Personal administrativo.
B) Personal de elaboración.
C) Personal complementario.

Dentro de cada uno de estos grupos se establecen las siguientes categorías:

a) Personal administrativo:

Oficial administrativo: Es el empleado que, bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, realiza trabajos de carácter administrativo con iniciativa y responsabilidad.

Auxiliar administrativo: Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Aprendiz: Es el empleado que, sujeto a la empresa por un contrato de aprendizaje o formación, realiza tareas simples, colaborando con el resto del personal administrativo.

b) Personal de elaboración:

Encargado: Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases, y bajo las órdenes de la Dirección de la empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Oficial de primera: Es el empleado que tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y cocción de las mismas, cuidando el buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los Auxiliares o aprendices bajo su vigilancia.

Oficial de segunda: Es el empleado cuya función consiste en los mismos cometidos que el Oficial de primera, con un grado de especialización menor, colaborando en la limpieza de maquinaria, enseres y utensilios destinados a la producción.

Auxiliar: Es el empleado, no especializado, que tiene la función de auxiliar, indistintamente al Oficial de primera y al Oficial de segunda.

Aprendiz: Es el empleado que está ligado en la empresa con un contrato de aprendizaje o formación, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí, o por otros, el oficio.