

ACTA DE APROBACIÓN, REDACCIÓN Y ACUERDO DE LA REVISIÓN PARA EL AÑO 2001 DEL II CONVENIO COLECTIVO EMPRESARIAL DE «COLEBEGA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Señores asistentes:

Representantes de la empresa:

Don Daniel Luis Blanquer Maset, don Juan Mandingorra Ferrando, doña Irene Martínez Porcar, don José Santos Boix y don Emilio Martínez López-Puigcerver.

Representantes de los trabajadores:

Por CC. OO.:

Don Juan López Cotes, don Enrique Máñez Mejías, don Ramón Martínez Serquera, don Jesús Mateo Arribas, don Vicente Ramón Puig Sánchez y don Jorge Ruiz Pardo.

Por UGT:

Don Miguel Banegas Fernández, don Antonio Borrajo Quiñonero, don Jesús Calderón García, don Manuel Cervera Aliaga, y don Ramón Gil Rodríguez.

Por S. I.:

Don Francisco Fontalba García.

En la ciudad de Quart de Poblet, siendo las doce horas del día 25 de mayo de 2001 se reúnen, en los locales de la empresa «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («COLEBEGA, Sociedad Anónima») sita en la avenida Real Monasterio Santa María de Poblet, número 20, los señores arriba relacionados, todos ellos miembros de la Mesa negociadora de la revisión del Convenio Colectivo de empresa vigente, constituida el pasado día 30 de abril de 2001, a los efectos de dar por concluidas las negociaciones en la revisión del II Convenio Colectivo de «COLEBEGA, Sociedad Anónima», para el presente año con el resultado siguiente.

Tras diversas reuniones y sesiones de trabajo llevadas a cabo desde la constitución de la Mesa negociadora hasta la fecha, en las localidades de Quart de Poblet (Valencia) y Alicante, los comparecientes han alcanzado un completo acuerdo en la revisión del año 2001 del II Convenio Colectivo de la «Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, Sociedad Anónima» («COLEBEGA, Sociedad Anónima»), de conformidad con el artículo 1.3 de su texto articulado.

El acuerdo alcanzado se concreta en el artículo 7.3 seguro de vida y accidentes del II Convenio Colectivo de empresa en el sentido de ampliar la cobertura de los riesgos amparados por el seguro de vida y accidentes a la totalidad de los trabajadores que en cada momento presten su actividad laboral para la empresa, incluyendo por lo tanto a los fijos discontinuos, eventuales y los contratados con carácter temporal que anteriormente no estaban amparados por este seguro. En consecuencia el texto de dicho artículo quedará literalmente como sigue:

Artículo 7.3 Seguro de vida y accidentes.

La empresa mantendrá concertados, para toda la vigencia de este Convenio en las cantidades indicadas, los seguros necesarios para cubrir las contingencias expresadas más abajo, para todos los trabajadores (fijos, fijos discontinuos, eventuales y temporales), mientras esté vigente la relación laboral:

- a) Invalidez profesional total y permanente: 1.200.000 pesetas.
- b) Invalidez permanente y absoluta por accidente: 3.000.000 de pesetas [sumando el capital de a)].
- c) Fallecimiento por cualquier causa: 1.200.000 pesetas.
- d) Fallecimiento por accidente: 4.200.000 pesetas [sumando el capital de c)].
- e) Fallecimiento por accidente de circulación: 1.200.000 pesetas [sumando el capital de c) y d)].

Cuando se produzca cualquiera de los casos que cubre el presente seguro y se haya presentado la documentación exigida por la compañía aseguradora, y ésta se muestre conforme con el abono de la prestación concertada, si en el transcurso de treinta días a contar desde el cumplimiento de estos requisitos, la compañía aseguradora no hiciera efectivo el importe de la referida prestación, la empresa adelantará el mismo al beneficiario del seguro, recuperándolo cuando efectúe el pago la compañía aseguradora.

El efecto de la extensión de las coberturas a los nuevos colectivos (fijos discontinuos, eventuales y temporales) se producirá en tanto en cuan-

to se perfeccione el contrato con la entidad aseguradora y en todo caso antes del 1 de julio de 2001.

Se acuerda, por unanimidad, que el texto de este artículo, literalmente transcrito, se incluya en el II Convenio Colectivo de «COLEBEGA, Sociedad Anónima» en sustitución del texto que anteriormente tenía, siendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2002 tal y como se recoge en el texto articulado del mismo.

El resto de artículos, disposiciones finales y transitorias y anexos del texto del Convenio que no son objeto de revisión continúan vigentes a todos los efectos en su contenido dado en el vigente Convenio de empresa y revisiones anteriores.

Se levanta la sesión, siendo las catorce horas del día al principio indicado, firmando todos los asistentes la presente acta, en muestra de conformidad con su contenido.

13357 *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados (código de Convenio número 9903175), que fue suscrito con fecha 23 de abril de 2001, de una parte, por la Asociación Empresarial Federación de Industrias Lácteas (FENIL), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las centrales sindicales UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del mismo, 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 20 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo 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, 20 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español, regulando las condiciones mínimas de trabajo en las industrias lácteas y sus derivados.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Comprende este Convenio a todas las empresas y centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

- a) Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- b) Leches condensadas, evaporadas y en polvo.
- c) Leches higienizadas envasadas, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas.
- d) Laboratorios interprofesionales lecheros.

Asimismo, estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de las empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas que desarrollen las actividades anunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan función técnica o administrativa como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración, transformación, producción, comercialización, distribución, etc.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Los efectos del presente Convenio regirán durante el período de 1 de enero de 2000 a 31 de diciembre de 2003, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Denuncia.*

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2003.

En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de noviembre del 2003.

No obstante, y en tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente.

Artículo 6. *Convenio de ámbito inferior.*

Durante la vigencia del presente Convenio no podrán llevarse a efecto otros de ámbito distinto a los de empresa.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas aquellas empresas acogidas a este Convenio estatal, respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones, actualmente implantadas en las mismas, que impliquen en su conjunto condiciones más ventajosas, con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengan disfrutando.

Artículo 8. *Facultad de compensación.*

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en las empresas en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 9. *Facultad de absorción.*

Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

1. 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.

2. En el supuesto de que, por la autoridad judicial, se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

CAPÍTULO SEGUNDO**Organización del trabajo****Artículo 11. *Organización del trabajo.***

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a 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 completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la entidad patronal les 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 unas retribuciones más justas y equitativas.

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 12. *Disciplina en los centros de trabajo.*

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 apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior 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 que el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 13. *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 14. *Coordinación de las relaciones laborales.*

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, las empresa procurarán 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 15. *Rendimiento.*

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, las empresas se reservan la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, 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. Las empresas podrán 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 artículo sesenta y dos de este Convenio.

Las empresas que retribuyan a su personal en base a un sistema de organización por rendimientos o de incentivos, revisarán sus tablas para asegurar a los trabajadores afectados la percepción de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

CAPÍTULO TERCERO**Jornada-horas extraordinarias****Artículo 16. *Jornada de trabajo.***

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.810 horas para los dos primeros años de vigencia del Convenio. Para el año 2002, la jornada será de 1.794 horas y para el año 2003 de 1.778 horas.

En ningún caso la jornada anual establecida en el párrafo primero les será de aplicación a aquellas empresas que realicen por acuerdo o

práctica habitual una jornada efectiva inferior a 1.810 horas en el 2000 y 2001, 1.794 horas en el 2002 y 1.778 horas en el 2003.

La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será pactada entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección. El sábado será día laborable, pero si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten, la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.

Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresa ya existentes sobre la materia.

Dentro del cómputo anual establecido al principio del artículo, las empresas dispondrán de una bolsa de 50 horas que podrán distribuir libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. Un trabajador no podrá ser obligado, en aplicación de esta bolsa, y salvo pacto individual en contrario, a trabajar más de una hora/día sobre su horario habitual, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración de su horario con 72 horas de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

No podrá disponerse de esta bolsa en domingos o festivos.

Las horas de prolongación de la jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento reflejado en el párrafo anterior, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual en contrario

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias en el Sector se ajustará a los siguientes criterios:

a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.
b) Se considerarán horas extraordinarias producidas por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Se consideran horas extraordinarias no motivadas por causa de fuerza mayor las precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Estas horas podrán ser compensadas mediante acuerdo entre trabajadores y empresa con horas o jornadas de descanso en la forma que convenga y nunca horas extraordinarias serán computadas de forma inferior a como lo hagan las normas legales.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Delegados de Personal y Sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Todo ello a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, Estatuto de los Trabajadores y normas administrativas de general aplicación.

Artículo 18. *Servicio de reparto o distribución.*

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a normas dictadas por la empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende, en gran manera, del carácter específico y particular de su labor, por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima y/o incentivo en la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto.

Artículo 19. *Trabajo en cámaras.*

El personal que trabaje habitualmente en cámaras de congelación con temperaturas inferiores a los -10°C se regirá por las siguientes condiciones:

Su permanencia ininterrumpida en el interior de la cámara, no será superior a lo establecido por el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre y demás disposiciones de general aplicación sobre la materia.

Se le proveerá de las prendas de trabajo adecuadas a la temperatura que haya en la cámara, cuyo uso por parte del trabajador será obligatorio.

En todo caso se cumplirán estrictamente las normas de seguridad e higiene en la materia.

De común acuerdo entre empresas y trabajadores, se establecerá un plus para el personal afectado por este artículo que en ningún caso será inferior al 25 por 100 del salario base ordinario, por las horas reales de presencia del trabajador en la cámara.

CAPÍTULO CUARTO

Vacaciones-licencias—descanso semanal

Artículo 20. *Vacaciones.*

El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a que le sea abonada la parte del importe de dicho período proporcionalmente al número de meses trabajados durante el mismo. A estos efectos se computará como mes completo la fracción del mismo que exceda de diez días.

Las vacaciones serán concedidas en la época de menor actividad laboral, y al mayor número posible de trabajadores durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Para que los trabajadores puedan programar las mismas, se confeccionarán dentro de los dos primeros meses del año los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

El importe correspondiente a este concepto se abonará a los trabajadores el día anterior al que comience el disfrute.

Artículo 21. *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 siguientes:

- 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 el 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 necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia: Tres días naturales.
- 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 22. *Trabajo en domingo.*

Por tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, el personal necesario para el trabajo en domingo, puede quedar exceptuado del descanso, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día de la semana siguiente.

Un mismo trabajador no podrá ser obligado a trabajar más de 25 domingos al año ni más de dos domingos consecutivos al mes, o a lo sumo y como máximo tres domingos al mes consecutivos, en este último caso limitado a tres meses al año. En cada uno de estos supuestos la empresa deberá preavisar al trabajador con una antelación de cuatro días.

El trabajador disfrutará el descanso de ese día de trabajo durante la semana siguiente, salvo pacto individual en contrario.

CAPÍTULO QUINTO

Condiciones económicas y sociales

Artículo 23. *Salario base.*

En las tablas anexas a este convenio se detallan las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Se establecen las correspondientes tablas para los períodos de 1 de enero a 31 diciembre 2000 y las provisionales del período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2001.

Artículo 24. *Plus de asistencia.*

Se establece un plus de asistencia por día completo trabajado para todos los trabajadores afectados por el Convenio cualquiera que sea su categoría profesional.

La cuantía de dicho plus será de 765 pesetas durante el periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de 2000. Para el resto de los años de vigencia del presente Convenio el plus de asistencia se revisará con el mismo incremento pactado para los salarios en cada uno de los citados periodos.

Se entenderá por día completo aquel que resulte de los acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores al distribuir la jornada establecida en cómputo anual.

Cuando la actividad semanal se desarrolle de lunes a viernes, el plus de asistencia correspondiente al sábado se prorrateará en la retribución de los cinco días trabajados.

Se considerarán días trabajados, a efectos de la percepción de este plus, los comprendidos en el período o períodos de vacaciones anuales reglamentarias.

Como única excepción se considerará jornada efectivamente trabajada a estos efectos las ausencias de los trabajadores que ostenten cargos sindicales dentro de la empresa, debidas a las actividades propias de tales cargos que habrán de ser justificadas adecuadamente.

Para aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro de la modalidad de contrato a tiempo parcial, la percepción del plus de asistencia será proporcional a la porción semanal de jornada contratada, con la establecida en la forma que se previene en el artículo 16.

Artículo 25. *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 26. *Gratificaciones fijas.*

Las gratificaciones de julio, Navidad y beneficios, consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio aumentadas con la antigüedad que tenga el trabajador y las siguientes cantidades:

- 3.200 pesetas para las gratificaciones devengadas en el 2001.
- 6.400 pesetas para las gratificaciones devengadas en el 2002.
- 9.200 pesetas para las gratificaciones devengadas en el 2003.

Estas gratificaciones no se verán afectadas por las revisiones salariales pactadas para dichos años.

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

Artículo 27. *Antigüedad.*

Los aumentos por antigüedad, o quinquenios del cinco por ciento, 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 28. *Prima por domingos o festivos trabajados.*

El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de:

- 2.735 pesetas para el año 2000.
- 3.000 pesetas para el año 2001.
- 3.200 pesetas para el año 2002.
- 3.300 pesetas para el año 2003.

Artículo 29. *Quebranto de moneda.*

El Cajero, Auxiliar de caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 4.400 pesetas los primeros y 3.280 pesetas los dos últimos durante el año 2000.

Durante la vigencia del presente Convenio estas cantidades se revisarán en el mismo incremento pactado para los salarios.

Artículo 30.

1. Las empresas afectadas por este Convenio concertarán a partir del 1 de enero de 1996 y sucesivos un seguro colectivo de accidentes a favor de aquellos trabajadores que a la expresada fecha 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. El seguro que se establece en el párrafo 1 se declara expresamente no absorbible ni compensable con cualquier otro de igual o similar naturaleza que puedan tener establecido las empresas por Convenio o pacto particular.

3. Las empresas quedan obligadas a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

4. Los trabajadores que hubiesen cumplido los sesenta años al día uno de enero de 1996, podrán optar expresamente por acogerse a la anterior cobertura, o continuar con su derecho al premio de fidelidad que les reconocían convenios anteriores.

En el supuesto de que no efectuaron opción expresa antes del 1 de enero de cada año se entenderán continuán con el derecho a percibir de la empresa en caso de jubilación, muerte o incapacidad una cantidad que corresponda al número de años trabajados ininterrumpidamente en la empresa, multiplicado por doce mil pesetas.

No se computarán a estos efectos los períodos de tiempo trabajados a partir de la fecha de cumplimiento de los sesenta y cinco años.

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

Artículo 31. *Dietas de comida y alojamiento.*

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:

Año 2000	Años 2001/2002
1.160 pesetas almuerzo.	1.300 pesetas almuerzo
360 pesetas desayuno.	400 pesetas desayuno.
2.100 pesetas alojamiento.	2.300 pesetas alojamiento.

2003: Se revisarán con el incremento salarial pactado para ese año.

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

No obstante podrá pactarse entre la dirección y los representantes de los trabajadores la sustitución del sistema de dietas por el reembolso de los gastos que se justifiquen o por complementos de carácter fijo.

Artículo 32. *Enfermedad común.*

En caso de enfermedad común, o accidente no laboral, como complemento, la empresa abonará la diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de baja.

Si la enfermedad o accidente no laboral tuviese una duración superior a los treinta días, la empresa abonará a partir del día veintiuno de baja, la diferencia entre el 75 por 100 de la base reguladora y el salario total y pactado en el Convenio. Es decir, salario base, antigüedad y Plus de asistencia. Este complemento se percibirá mientras el trabajador permanezca de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

Artículo 33. *Enfermedad profesional o accidente laboral.*

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, las empresas, cuando se produzca incapacidad temporal, abonarán a los trabajadores la cantidad necesaria para que con la pensión de incapacidad perciban la totalidad de lo pactado en el Convenio. Es decir, salario, antigüedad y plus de asistencia. Este complemento se percibirá mientras el trabajador permanezca de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

Artículo 34. *Complementos asistenciales y sociales.*

Las empresas afectadas por este Convenio, en la medida que sus posibilidades económicas lo permitan, establecerán complementos sociales y asistenciales en beneficio de sus trabajadores. La regulación de estas prestaciones potestativas se reflejarán en los Convenios Colectivos o pactos de empresa.

Artículo 34.bis. *Excedencia por maternidad.*

Los trabajadores tanto fijos como de carácter fijo-discontinuo tendrán derecho, si lo solicitasen, a la excedencia forzosa con los siguientes requisitos y condiciones:

1. 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, una vez causada el alta por maternidad.

2. Los trabajadores habrán de optar por dicho derecho, con al menos cuatro semanas de antelación a la fecha en que se haya de iniciar el disfrute, mediante comunicación escrita a la empresa.

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

Si los trabajadores tuviesen contrato de carácter fijo-discontinuo, conservarán su puesto en la lista a que se refiere el artículo 54 durante el plazo de la excedencia, y serán llamados con preferencia, una vez hayan comunicado la finalización de aquélla.

4. En el caso de producirse un nuevo alumbramiento durante el disfrute de una excedencia, podrán los trabajadores 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 35. *Cláusula de inaplicación salarial.*

1. Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el convenio colectivo bajo las siguientes condiciones:

a) Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años.

b) Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio.

c) Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.

d) Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes.

2. Tramitación de la cláusula de descuelgue:

Plazos: Esta comunicación se producirá como máximo hasta el día 31 de enero y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el 30 de abril. Excepcionalmente para el año 2001 la comunicación se producirá dentro de los treinta días siguientes a la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el último día del mes siguiente.

Forma de comunicación: La comunicación a la Comisión Paritaria se efectuará por telegrama u otro modo fehaciente.

Contenido: las empresas deberán presentar el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Para aquellas empresas que no estén obligadas a auditar sus cuentas, la Comisión Paritaria requerirá la documentación que considere necesaria.

En todo caso, se precisará informe de la representación legal de los trabajadores, y en caso de no existir esta, de los propios trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente durante la segunda quincena del mes de febrero y la segunda quincena del mes de abril, y resolverá, como máximo, durante el mes de marzo y mayo respectivamente.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

Una misma empresa no podrá descolgarse del Convenio Colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en período de cinco años.

En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

CAPÍTULO SEXTO

Del personal

SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 36.

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una 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.

Aquellas categorías profesionales que no sean recogidas en este Convenio se definirán en los respectivos pactos colectivos de empresa.

Artículo 37. *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 incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Artículo 38.

Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo comprendidos en el artículo 12.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, deberán figurar en la relación que se prevé en el artículo 56 de este convenio a los efectos de la llamada prevista en el precepto legislativo citado.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al domicilio que haya señalado el trabajador.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa en el plazo de ocho días causarán baja en la lista.

Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar.

SECCIÓN TERCERA. GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 39.

Queda fuera del ámbito del presente Convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

Artículo 40.

El personal al servicio de las empresas de Industrias Lácteas quedará comprendido, en razón a la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Grupo de Técnicos.
2. Grupo Administrativo y Comercial.
3. Grupo de Producción y tareas auxiliares.

Artículo 41.

Grupo de Técnicos comprende las siguientes categorías:

- a) Técnicos de grado superior.
- b) Técnicos de grado medio.
- c) Otros Técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Artículo 42. Definiciones de las anteriores categorías.

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 equivalentes 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 ordenes 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 desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

Artículo 43.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o comercial.

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Artículo 44.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 40 serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefes de Área o Sección: Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las ordenes del personal directivo competente tienen a su cargo la realización de tareas 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. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de Oficial de primera a los promotores o supervisores de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

Dentro de este grupo se establece como categoría especial la de Repartidores y/o autoventas, que se define en el artículo 45.

Artículo 45. Repartidores y/o autoventas.

Son los trabajadores que tienen como función principal, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la empresa, tomar nota de los pedidos que éstos les hagan y hacerse cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienden. Realizarán la carga y descarga del vehículo que se les asigne, pudiendo ser conductores del mismo, en cuyo caso cuidarán de su conservación, limpieza y buena prestación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos en la empresa, de acuerdo con su categoría profesional.

Artículo 46. Personal 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.

Artículo 47.

Las categorías del personal del grupo descrito en el artículo 46 serán:

Especialista u Oficial de primera: 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.

Especialistas u Oficiales de segunda: 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.

Especialistas u Oficial de tercera: 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 con las empresas que otra cosa establezca, quedan comprendidas la totalidad de los emolumentos: Salario base, plus de asistencia y prorrateo de pagas extraordinarias, aunque no el incremento de antigüedad, que corresponda percibir al trabajador, en razón de la que ostente.

SECCIÓN CUARTA. DE LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN**Artículo 48. Admisión de personal.**

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

Se establece que la duración máxima de los contratos para la formación será de tres años y los de prácticas de dos años.

Se mejoran las retribuciones de los contratos para los contratos de formación y prácticas en las siguientes cuantías:

Contratos para la formación: 75 por 100 del salario convenio en el primer ciclo anual, 80 por 100 durante el segundo año y 85 por 100 en el tercero.

Contratos en prácticas: 75 por 100 del salario convenio en el primer año y 85 por 100 el segundo año.

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

Artículo 49.

Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los de prácticas, 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 concurren 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 hasta nueve meses dentro del período de doce a contar desde la fecha de las respectivas contrataciones.

Artículo 50.

Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo comprendidos en el artículo 12.2 del Real Decreto-ley 1/1995 de 24 de Marzo, se regirán por dicho precepto en lo que se refiere a los períodos de duración en cada año y siéndoles de aplicar el presente convenio en lo no previsto por dicha disposición legal.

Artículo 51.

El personal comprendido en el artículo anterior deberá figurar en el anejo a que se refiere el artículo 54 de este Convenio a efectos de su pase a la situación de activos en cada año, para lo que estarán relacionados por el orden de sus últimas incorporaciones.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al último domicilio que haya señalado a estos fines el trabajador.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto.

Solo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo señalado en el párrafo anterior; y debidamente justificadas.

Artículo 52.

Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizará por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad en tal categoría que se fije por pacto de empresa.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que los representantes de los trabajadores designarán uno o 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 53. *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 54. *Relación de personal.*

Las empresas confeccionarán y entregarán 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.

Como anejos a dicha relación se incluirá la del personal a que se refiere el artículo 51 de acuerdo con lo en el mismo establecido, así como de los trabajadores con contrato de aprendizaje y otros especiales.

Artículo 55.

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

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

Artículo 56. *Escalafón.*

Las empresas confeccionarán y mantendrán 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.

Como anejo al mismo deberá figurar relación de los trabajadores contratados para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo en la que se expresa la correspondiente antigüedad de tales trabajadores.

Artículo 57. *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, las empresas procurarán destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa

Artículo 58.

La actividad sindical en la empresa queda garantizada por el estricto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, así como por lo dispuesto en los artículos siguientes en cuanto puedan ampliar los derechos allí reconocidos a los trabajadores.

Artículo 59.

En cuanto a representación y acción sindical en la empresa y elección del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del texto legal citado, si bien el número mínimo de trabajadores que señala dicho precepto queda fijado en doscientos.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 60.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

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 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 del 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 las 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. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.

Artículo 61. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán 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 Ahorro, 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 62. *Excedencias.*

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado 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 su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 63. *De los Comités de Empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités 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 de 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 o tribunales 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) y c) del punto 1.^o de este artículo, aún 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 paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 64. *Garantías.*

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal 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 cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se oír 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 en 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.

CAPÍTULO OCTAVO

Faltas y sancionesArtículo 65. *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 esté 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 66. *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.

CAPÍTULO NOVENO

Disposiciones variasArtículo 67. *Cierre de empresas.*

Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecurrible, dictada por la Autoridad Administrativa o Judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higienico-sanitaria en la fabricación de alimentos, y consecuentemente, los trabajadores no pudieran realizar su prestación laboral.

Artículo 68. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas vendrán obligadas 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 69. *Prendas de trabajo.*

Las empresas quedarán obligadas a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos anuales y un par de zuecos o calzados adecuados cada seis meses cuando aquellos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con la humedad.

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

Artículo 70. *Plus de asistencia.*

La remuneración por este concepto se efectuará de conformidad con lo establecido por la Ley, salvo convenio colectivo o pacto de empresa en contrario.

Artículo 71. *Jubilaciones anticipadas.*

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 establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y disposiciones concordantes sobre la materia.

Disposición adicional primera.

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 lo demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por doce miembros (seis de FENIL., cuatro de UGT y dos de CC.OO.).

Cada representación podrá acudir a las sesiones 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 firmantes del Convenio

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

Disposición adicional segunda.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de las Centrales Sindicales con representación en el Sector que no hubieran suscrito inicialmente el mismo.

Para que tenga valor la adhesión expresada, la central que la pretenda deberá dirigir de manera fehaciente comunicación a las Centrales firmantes la Federación Nacional de Industrias Lácteas (FENIL), en sus respectivos domicilios legales, así como al Centro Directivo competente del Ministerio de Trabajo.

Disposición adicional tercera.

Incremento salarial.—Para el año 2000 se revisarán los salarios incrementando las tablas vigentes con el 4,1 por 100.

Para los años 2001, 2002 y 2003, se revisarán las tablas salariales con el porcentaje del IPC real de dichos años más 0,5 puntos.

Se incorporan a la presente acta la tabla salarial aplicable al año 2000, así como la del 2001, si bien esta con carácter provisional, pendiente de su regularización definitiva una vez conocido el IPC de dicho año.

En enero de cada uno de los años 2001, 2002 y 2003, la Comisión Paritaria elaborará las tablas salariales provisionales aplicando la previsión del IPC oficial del gobierno incrementado en 0,5 puntos, y elaborándose la definitiva una vez conocido el IPC real.

Disposición transitoria primera.

En el anexo IV de este Convenio se fija el cuadro de correspondencias entre los grupos y categorías existentes durante la vigencia del anterior convenio y las que se establecen en el presente.

Para dilucidar cualquier conflicto que pueda surgir entre empresas y trabajadores acerca de las adaptaciones a que se refieren los párrafos anteriores, se establece que previo al ejercicio de cualquier acción judicial será preciso someter la cuestión a la Comisión Paritaria, prevista en la disposición adicional primera para que ésta emita su dictamen que será obligatorio para las partes, en el caso de que sea unánime.

Disposición transitoria segunda.

Los incrementos de salario que puedan originarse como consecuencia de la adaptación de los trabajadores a las nuevas categorías que se establecen en el presente Convenio, tanto en el salario base como en el complemento de antigüedad y los demás que de ellos puedan derivarse, serán especialmente compensables con las cantidades que los trabajadores reciban ya de las empresas por cualquier concepto que no esté vinculado a la productividad del trabajador.

Disposición transitoria tercera.

Las horas extraordinarias realizadas en el año 2000 y primer trimestre de 2001, no devengarán atrasos como consecuencia de la aplicación de los incrementos pactados en el presente Convenio. En el mismo sentido, no tendrán carácter retroactivo las mejoras introducidas en el artículo 32 y las del artículo 48.

Los atrasos correspondientes al año 2000 se abonarán antes del día 30 de junio de 2001.

ANEXO I-A

Año 2000

	Mensual	
	Pesetas	Euros
Plus de asistencia: 765		
Personal técnico:		
Técnico Superior	153.232	920,94
Técnico Medio	133.842	804,41
Otros técnicos	120.813	726,10
Empleados administrativos comerciales:		
Jefe de Área	130.470	784,14
Jefe de Sección	125.884	756,58
Oficial de primera	108.829	654,07
Oficial de segunda	99.206	596,24
Auxiliar	85.144	511,73
Diario		
Repartidores y/o Autoventas	2.892	17,38

	Pesetas		Euros	
	Diario	Mensual	Diario	Mensual
Producción y tareas auxiliares:				
Especialista u Oficial de 1. ^a	2.997,05	89.912	18,01	540,38
Especialista u Oficial de 2. ^a	2.941,05	88.232	17,68	530,28
Especialista u Oficial de 3. ^a	2.891,52	86.745	17,38	521,35
Peón	2.833,36	85.001	17,03	510,87
Personal de limpieza (hora)	444		2,67	

ANEXO II-A

Año 2000

	Pesetas		Euros	
	Año	Hora	Año	Hora
Personal técnico:				
Técnico Superior	2.530.275	1.398	15.207,26	8,40
Técnico Medio	2.239.427	1.237	13.459,23	7,44
Otros técnicos	2.043.984	1.129	12.284,59	6,79
Empleados administrativos comerciales:				
Jefe de Área	2.188.850	1.209	13.155,25	7,27
Jefe de Sección	2.120.051	1.171	12.741,77	7,04
Oficial de primera	1.864.225	1.030	11.204,22	6,19
Oficial de segunda	1.719.892	950	10.336,76	5,71
Auxiliar	1.508.956	834	9.069,01	5,01
Repartidores y/o Autoventas ..	1.538.345	850	9.245,64	5,11
Producción y tareas auxiliares:				
Especialista u Oficial de 1. ^a	1.595.454	881	9.588,87	5,30
Especialista u Oficial de 2. ^a	1.569.974	867	9.435,74	5,21
Especialista u Oficial de 3. ^a	1.547.435	855	9.300,27	5,14
Peón	1.520.975	840	9.141,24	5,05
Personal de limpieza		444		2,67

ANEXO I-B

Año 2001. Provisionales

	Mensual	
	Pesetas	Euros
Plus de asistencia: 784		
Personal técnico:		
Técnico Superior	157.063	943,97
Técnico Medio	137.188	824,52
Otros técnicos	123.833	744,25
Empleados administrativos comerciales:		
Jefe de Área	133.732	803,75
Jefe de Sección	129.031	775,49
Oficial de primera	111.549	670,43
Oficial de segunda	101.687	611,15
Auxiliar	87.273	524,52
Repartidores y/o Autoventas	2.964	17,81

	Pesetas		Euros	
	Diario	Mensual	Diario	Mensual
Producción y tareas auxiliares:				
Especialista u Oficial de 1. ^a	3.072	92.159	18,46	553,89
Especialista u Oficial de 2. ^a	3.015	90.437	18,12	543,54
Especialista u Oficial de 3. ^a	2.964	88.914	17,81	534,38
Peón	2.904	88.126	17,45	523,64
Personal de limpieza (hora)	455		2,73	

ANEXO II-B

Año 2001. Provisionales

	Pesetas		Euros	
	Año	Hora	Año	Hora
Personal técnico:				
Técnico Superior	2.593.494	1.433	15.587,21	8,61
Técnico Medio	2.295.375	1.268	13.795,48	7,62
Otros técnicos	2.095.045	1.157	12.591,48	6,96
Empleados administrativos comerciales:				
Jefe de Área	2.243.534	1.240	13.483,91	7,45
Jefe de Sección	2.173.015	1.201	13.060,08	7,22
Oficial de primera	1.910.793	1.056	11.484,10	6,34
Oficial de segunda	1.762.851	974	10.594,95	5,85
Auxiliar	1.546.642	854	9.295,51	5,14
Repartidores y/o Autoventas .	1.586.083	876	9.532,55	5,27
Producción y tareas auxiliares:				
Especialista u Oficial de 1. ^a	1.635.303	903	9.828,37	5,43
Especialista u Oficial de 2. ^a	1.609.186	889	9.671,40	5,34
Especialista u Oficial de 3. ^a	1.586.083	876	9.535,55	5,27
Peón	1.558.961	861	9.369,55	5,18
Personal de limpieza		455		2,73

ANEXO III

Garantía de Asistencia

3.1 Traslado nacional e internacional en caso de fallecimiento.—El asegurador garantiza las gestiones y 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 que asistencia indique al efectuarse la correspondiente declaración del 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, en caso de siniestro, son los siguientes:

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 acompañante para repatriación de 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, caso de accidente ocurrido en España.—El asegurador tomará a su cargo los gastos de ambulancia 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 en 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. Sólo 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. Será 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 al tratamiento de las lesiones sufridas por los asegurados hasta un límite del contravalor de 200.000 pesetas por persona. En todo siniestro serán 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 hayan 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.

3.6 Normas en caso de accidente que ocasione lesiones corporales.—Cuando el asegurado sufra un accidente que de acuerdo con las garantías tercera, cuarta y quinta esté amparado por esta póliza deberá llamar inmediatamente al teléfono designado por el asegurador.

Este teléfono será atendido permanentemente las veinticuatro horas.

Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para los familiares del asegurado accidentado.

3.7 Notas importantes a la cobertura «Asistencia»:

a) El incumplimiento de los trámites señalados para el caso de fallecimiento que dé lugar a un traslado se entenderá como renuncia a los beneficiarios del presente suplemento.

b) Si se realizase un traslado en caso de fallecimiento, sea nacional o internacional, se entenderá incluido en el mismo el servicio contratado para la cobertura de decesos.

c) En ningún caso el asegurado puede pretender, en caso de accidente, el reembolso de los gastos efectuados directamente por el mismo, sin previa autorización de asistencia; salvo en los casos médicos de urgencia vital y el traslado al centro médico más próximo, siempre que se avise a Asistencia en las veinticuatro horas siguientes para obtener su aprobación.

d) La garantía de «Asistencia» sólo podrá ser suscrita por las personas que tengan el carácter de residente en España.

ANEXO IV

Cuadro de correspondencia de grupos y categorías profesionales del Convenio con las existentes en el de 1995

Grupo y categoría 1996	Grupo y categoría 1995
1. Grupo de 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 de Control Lechero.
1.3 Otros técnicos.	1.3 Encargado. Capataz. Controlador. Maestro Quesero.
2. Grupo administrativo y comercial	
2.1 Jefe de Área.	2.1 Jefe de primera.
2.2 Jefe de Sección.	2.2 Jefe de segunda.
2.3 Oficial de primera.	2.3 Oficial de primera Administrativo. Promotores y Supervisores de ventas.
2.4 Oficial de segunda.	2.4 Oficial de segunda Administrativo. Corredores de plaza. Viajantes.
2.5 Auxiliares.	2.5 Auxiliares administrativos.
2.6 Repartidores y/o Autoventas.	2.6 Repartidores y/o Autoventas.
3. Grupo de producción y tareas auxiliares	
3.1 Oficial/Especialista de primera.	3.1 Oficial de primera de oficios varios. Oficial de Laboratorio. Especialista de primera. Almaceneros. Conserjes.
3.2 Oficial/Especialista de segunda.	3.2 Oficial de segunda de oficios varios. Especialista de segunda.
3.3 Oficial/Especialista de tercera.	3.3 Oficial de tercera. Especialista de tercera. 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.

13358 RESOLUCIÓN de 19 de junio de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 4 de octubre de 2000 por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas.

Advertido error en el texto del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 4 de octubre de 2000, en el «Boletín Oficial del Estado» número 256, de 25 de octubre de 2000,

Esta Dirección General resuelve proceder a la rectificación del citado error:

En la página 36852, artículo 29. Descanso dominical y en día festivo. Añadir el siguiente párrafo:

«Cuando excepcionalmente y por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio a un domingo, y de acuerdo a la legislación vigente, se abonará dicho día con el 175 por 100 de recargo.»

Madrid, 19 de junio de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

MINISTERIO DE ECONOMÍA

13359 ORDEN de 20 de abril de 2001 por la que se hace público el Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en la que se resuelven solicitudes de incentivos regionales previstos en la Ley 50/1985.

La Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, en su reunión del día 22 de marzo de 2001, adoptó un Acuerdo por el que, a propuesta del Ministerio de Economía, se resuelven expedientes de solitud de los incentivos regionales previstos en la Ley 50/1985.

Considerando la naturaleza de dicho Acuerdo, este Ministerio tiene a bien disponer:

Dar publicidad en el «Boletín Oficial del Estado» al texto del Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos de fecha 22 de marzo de 2001. Dicho texto, con relación nominal de las empresas afectadas, se incluye como anexo a esta Orden.

Madrid, 20 de abril de 2001.—P. D. (Orden de 8 de noviembre de 2000), el Secretario de Estado de Economía de la Energía y de la Pequeña y Mediana Empresa, José Folgado Blanco.

ANEXO

Texto del Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos

La Ley 50/1985, de 27 de diciembre, sobre Incentivos Regionales, desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 1535/1987, de 11 de diciembre, modificado por los Reales Decretos 897/1991, de 14 de junio; 302/1993, de 26 de febrero, y 2315/1993, de 29 de diciembre, constituye un instrumento para las actuaciones de ámbito estatal, dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales con intensidad selectiva en determinadas regiones del Estado con objeto de repartir equilibradamente las actividades económicas dentro del mismo.

Los Reales Decretos 491/1988, de 6 de mayo, modificado por el Real Decreto 2486/1996, de 5 de diciembre; 487/1988, de 6 de mayo, modificado por los Reales Decretos 528/1992, de 22 de mayo, y 2488/1996, de 5 de diciembre; 488/1988, de 6 de mayo, modificado por el Real Decreto 303/1993, de 26 de febrero; 489/1988, de 6 de mayo; 490 y 568/1988, de 6 de mayo, modificados por los Reales Decretos 133/1992, de 4 de febrero, 2488/1996, de 5 de diciembre, 530/1992, de 22 de mayo, 569/1988, y 570/1988, de 3 de junio, modificado este último por el Real Decreto 2487/1996, de 5 de diciembre; 652/1988, de 24 de junio; 1389/1988, de 18 de noviembre, modificado por el Real Decreto 1397/1992, de 20 de noviembre, y 883/1989, de 14 de julio, modificado por los Reales Decretos 852/1992, de 10 de julio, y 2489/1996, de 5 de diciembre, delimitan la Zona Promocionable de Aragón y las Zonas de Promoción Económica de Asturias, Murcia, Castilla-La Mancha, Cantabria, Galicia, Canarias, Castilla-León, Andalucía, Extremadura y Comunidad Valenciana.

Se han presentado solicitudes para acogerse a estos incentivos regionales, acogiéndose a los Reales Decretos de delimitación citados, y se han tramitado las mismas de conformidad con la legislación que les afecta; una vez estudiadas dichas solicitudes por el Consejo Rector, se elevan las respectivas propuestas de concesión a esta Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 27 del Real Decreto 1535/1987, de 11 de diciembre.