

<u>Categoría Profesional</u>	<u>Salario Base</u>	<u>Plus Convenio</u>	<u>Compiem. Personal</u>	<u>TOTAL DIA</u>	<u>TOTAL ANUAL</u> (día x 463)	<u>Valor Trienio Antigüedad</u>
<u>Personal Producción</u>						
Encargado Producción	1.454	743	483	2.680	1.240.840	95
Oficial 1	1.460	675	487	2.622	1.213.986	95
Oficial 2	1.373	660	508	2.541	1.176.483	89
Especialista	1.310	687	518	2.515	1.164.445	85
Ayudante	1.326	511	535	2.473	1.144.999	86
Peón	1.313	651	490	2.454	1.136.202	85
<u>Personal Evol./Acabado</u>						
Encargado	1.414	687	550	2.651	1.227.413	92
Especialista(Maq.1)	1.406	618	557	2.581	1.195.003	91
Especialista/Maq. 2	1.351	618	559	2.528	1.170.464	88
Encajadora 1	1.342	593	537	2.472	1.144.536	87
Encajadora 2	1.333	567	541	2.441	1.130.183	87
Ayudante	1.338	551	548	2.437	1.128.331	87
<u>Personal Oficíos Varios</u>						
Oficial 1	1.483	689	482	2.654	1.228.802	96
Oficial 2	1.393	685	511	2.589	1.198.707	91
Ayudante	1.346	610	527	2.483	1.149.629	87
Limpieza	1.358	548	537	2.443	1.131.109	88

8804 *RESOLUCION de 18 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9 de abril de 1985, suscrito por la Dirección de la Empresa y la representación de sus trabajadores de los centros de Bilbao y Logroño el día 29 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo segundo, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL
PARA LA EMPRESA «CENTRAL LECHERA VIZCAÍNA, S.A.»

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.

Ámbito de aplicación. El presente Convenio Colectivo afectará a CENTRAL LECHERA VIZCAÍNA, S.A. en sus centros de Bilbao y Logroño, según de a la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus estipulaciones regirán y serán de aplicación a todo el personal que presta servicio en la misma o que en ella ingrese durante su vigencia.

Artículo 2.

Vigencia y duración. Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de Diciembre de 1984, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia de UN AÑO, salvo las excepciones que se señalen expresamente.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el día 21 de Octubre de 1985. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de Noviembre.

Artículo 3.

Derogaciones y modificaciones. El presente Convenio Colectivo por ser en su conjunto, tanto colectivo como individualmente, más favorable que los pactados anteriormente deroga íntegramente a éstos.

No obstante, las mejoras concedidas individual o colectivamente se mantendrán con estricto carácter "ad pe rasones".

Artículo 4.

Vigilancia del cumplimiento. (Comisión Paritaria). Para resolución de las dudas de interpretación del presente Convenio Colectivo se formará una Comisión Paritaria, formada por cuatro miembros elegidos por el Comité de Empresa, entre los cuales uno de ellos será Delegado de Personal de la planta de Logroño, y otros cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa.

El Comité de Empresa estudiará las quejas de los productores reanexo a la aplicación del presente Convenio Colectivo, antes de acudir a la citada Comisión.

CAPÍTULO II

Artículo 5.

Jornada. La jornada queda fijada en cuarenta horas semanales de trabajo en jornada partida y en jornada continuada.

Se entiende como jornada continuada la de seis o más horas diarias sin que haya un descanso ininterrumpido de una hora como mínimo.

En dicha jornada continuada los productores tendrán derecho a un descanso intermedio de treinta minutos, que a todos los efectos, económicos y de jornada semanal, se computarán como de trabajo efectivo, pero en ningún caso se sumarán para el cómputo de horas extras, a efectos de los máximos legales.

Artículo 68

Horas extraordinarias. Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

Se establece la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, de acuerdo con las siguientes bases:

- a) Conformidad previa de ambas partes
- b) Cada hora extraordinaria se computará como hora y tres cuartos, acumulándose hasta completar jornadas enteras, salvo petición del trabajador de disfrutárselas aisladamente.
- c) Se excluyen expresamente las horas trabajadas en jornadas normales de domingos y festivos, cuya compensación será a la par y percibiéndose el plus de este nombre, conforme se establece en el artículo 12.

Respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar máquinas u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: **REALIZACIÓN.**
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y las que se lleven a efecto con motivo de trabajar los sábados comprendidos entre dos festivos o seguidos de dos festivos: **MANTENIMIENTO**, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los delegados de personal y delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Artículo 70

Horarios. La Dirección de la Empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará el calendario y fijará los turnos y horarios necesarios del modo más adecuado para cubrir las necesidades del servicio, estableciendo por secciones, cuando ello sea posible, que se trabaje en sábados alternos.

Artículo 80

Descansos semanales. Por tratarse de industrias cuya materia prima es perecedera y precisa, por ello, de una recogida en el campo, de un tratamiento, una elaboración inmediata y una distribución posterior, el personal encargado de tales funciones podrá quedar exceptuado del descanso en domingos y festivos, compensado la falta de disfrute dentro de la semana inmediatamente posterior y estableciéndose que, en ningún caso, un mismo trabajador podrá prestar servicios más de dos domingos seguidos.

Las secciones afectadas son las siguientes:
Recogida de leche - Recepción y pesaje - Laboratorio - Elaboraciones - Lavado de contenedores - Mantenimiento - Guardas - Vapor y Frío.

Artículo 89

Vacaciones. El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:
La duración será de 28 días laborables, considerándose como laborables los sábados. Se retribuirán con arreglo al salario base, antigüedad y la Prima de Productividad según apartado 5º del Art. 12 de este Convenio que aplicará durante este período de vacaciones, incluidos los festivos, como si hubiera estado en activo en la sección en que esté encuadrado.

El personal ingresado durante el año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al período transcurrido entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre.

Las vacaciones se disfrutarán dentro de los meses de Mayo a Octubre. Si por causas de organización del trabajo se disfrutasen fuera del período expuesto en el párrafo anterior, recibirán un incremento del 40% de la Prima de Productividad. Las vacaciones serán rotativas y ésta rotación consistirá en trasladar de un año para otro a los trabajadores que disfruten las vacaciones en los meses de Julio, Agosto y Septiembre a los meses de Octubre, Mayo y Agosto respectivamente, y los que las disfruten en Mayo, Junio y Octubre a los meses de Junio, Julio y Septiembre respectivamente.

Al personal que cause baja en la plantilla de la Empresa, y supuesto que ya hubiese disfrutado de sus vacaciones, se le descontará el importe proporcional correspondiente referido a los días que median entre el de su cese y el 31 de Diciembre.

No se computará como período vacacional establecido por calendario o disfrute de las mismas, el tiempo que pasen los trabajadores de baja por enfermedad o accidente, siempre que se juz-

guen con las bajas médicas oficiales de la Seguridad Social y dentro del plazo establecido. Los días de baja concurrentes con las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural correspondiente de acuerdo con las necesidades productivas de la Empresa.

Artículo 109

Permisos. Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijos, tres días laborables.
- c) Fallecimiento o enfermedad de parientes por consanguinidad o afinidad, tres días naturales para los parientes de primer grado y dos días naturales para los parientes de segundo grado.
- d) Matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.
- e) Traslado de domicilio, un día natural.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable, tiempo indispensable.
- g) Lactancia de hijo menor de nueve meses, 90 minutos diarios.
- h) Exámenes para títulos oficiales, debidamente justificado, un día.
- i) Para acudir al servicio médico de especialistas, horas justificadas.
- j) Fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales.

Los puntos c), d) y j), serán ampliables, en dos días naturales cuando haya necesidad de trasladarse a otra provincia. Para el abono de los días disfrutados por permisos reglamentarios, se tendrá en cuenta el Salario Base, Antigüedad y el Plus establecido en el Anexo II de este Convenio Colectivo.

Permisos no retribuidos: Se concederá para todas de parientes hasta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, un día de permiso no retribuido.

Artículo 110

Viudos y Viudas con hijos menores. Los viudos o viudas con hijos menores de cuatro años, podrán acogerse al turno de trabajo más adecuado, con objeto de poder atender a los mismos. Deberá justificarse la necesidad, que valorará la Comisión Paritaria del Convenio de forma definitiva.

CAPITULO III
Retribuciones

Artículo 117

Salarios, complementos y otros conceptos.

Salario Base: Por cada categoría profesional será el que se establece en el ANEXO I de este Convenio Colectivo.

Plus de antigüedad: Consistirá en un 5 por ciento por cada quinquenio acumulado y calculado sobre el Salario Base, sin limitación del número de quinquenios.

Plus de asistencia: Por asiduidad al trabajo se abonará la cantidad de 31,30 pesetas por día efectivo de trabajo. Se considerarán a estos efectos días trabajados, los sábados que se decaasen por haber completado la jornada semanal entre el lunes y el viernes.

Complemento de puesto de trabajo: Los servicios prestados por los trabajadores en las Cámaras Frigoríficas y en la sección de Carga y Descarga en el mismo turno de noche, obtendrán un complemento económico de 8,00 pesetas por horas.

Prima de Productividad: Se percibirá mensualmente, como Prima de Productividad, una cuantía de pesetas calculada conforme a las fórmulas pactadas para cada sección de trabajo. El resultado de los cálculos anteriores será incrementado en la cantidad de 1,638 pesetas, por trabajador y mes.

Gastos de Locomoción: Con arreglo a lo pactado y a las normas en vigor, se percibirán quienes causen derecho a extornos por este concepto sin deducción alguna.

Con independencia de lo anterior, cada trabajador percibirá la cantidad fija de 676 pesetas por mes trabajado, en el concepto de Gastos de Locomoción, como compensación a la elevación de tarifas.

Gratificaciones extras: Se abonarán dos gratificaciones extras anuales en los días 21 de Julio y 21 de Diciembre, computadas por treinta días de Salario Base y Antigüedad.

Beneficios: El personal participará de manera directa en los beneficios del ejercicio, mediante la percepción de treinta días de Salario Base y Antigüedad.

Estos beneficios se percibirán el día 21 de Marzo de cada año y corresponderán al ejercicio del año anterior.

Plus Domingos y Festivos:

Se aborará un Plus de 2.500 pesetas cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las 6 y las 24 horas de un día de domingo o festivo, con independencia del descanso compensatorio correspondiente.

A partir del día 1 de Noviembre de 1985, esta plus quedará establecido en 3.000 pesetas.

Metas por desplazamiento:

Serán las siguientes:

- a) 855 pesetas por comida o cena.
- b) Previa justificación y en el caso de que el trabajador pernocte fuera de su casa, percibirá el importe íntegro del hotel en que lo haya hecho, siempre que éste no tenga una cualificación superior a las tres estrellas.

Cámbulo de Revisión Salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara el 31 de Diciembre de 1985, un incremento superior al 7%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al 1 de Diciembre de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1985.

La revisión Salarial se aborará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1986.

**CAPITULO IV
Prestaciones Sociales**

Vínculo #3

Préstamos para vivienda:

La Empresa costeará un fondo común para todas sus plantas de 13.750.000 pesetas, destinadas a la concesión de préstamos al personal para la adquisición de vivienda. La cuantía mayor de cada crédito será de 500.000 pesetas, su plazo de amortización de diez años, dándose el beneficiario prioridad en la Empresa de sus años para poder alegar derecho al préstamo.

Administará dicho fondo una comisión integrada por los miembros del Comité de Empresa y una representación de la Dirección, previa constitución de su propio reglamento para la contratación de los préstamos.

Seguro de vida colectivo:

La Empresa concertará póliza de seguro colectivo de vida para sus trabajadoras a fin de obtener como contraprestación a una prima anual de 1.795.000 pesetas, pensiones complementarias para las prestaciones causadas por muerte o invalidez de los trabajadoras de la Empresa.

Ayudas escolares:

Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los cuatro y los quince años tendrá derecho, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 1.845 pesetas en concepto de ayuda para el curso escolar. Esta percepción será satisfecha en el mes de Setiembre.

Ayuda para subnormales:

Cada hijo subnormal que, como tal, haya causado derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, dará derecho a la percepción de 22.677 pesetas anuales, pagaderas por meses vencidos, previa justificación de la debida atención al beneficiario directo. Esta ayuda se extinguirá al mismo tiempo y en la misma forma en que lo haga la prestación satisfecha por la Seguridad Social, así como por abandono o desahucio de los padres o tutores en la educación y cuidados al subnormal.

Bajas por Incapacidad Laboral Transitoria:

Las bajas en el trabajo por incapacidad laboral transitoria causadas por enfermedad común o accidente de trabajo, serán complementadas a cargo de la Empresa en un 25% del salario de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la baja. Dicha prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

- 1º Quedará condicionada a la no elevación del índice de absentismo del ejercicio del año 1979 (0,0523), a este efecto, se compararán los índices medios de cada trimestre natural con el índice de 1979. Si el índice del primer trimestre de 1985 es inferior al de 1979, se abonará la prestación en el segundo trimestre de 1985, y en caso contrario no se abonará. Igual comparación se hará en cada trimestre a efectos de abonar o no la prestación en el trimestre siguiente. Durante el primer trimestre de 1985 se abonará o no según el resultado del 4º trimestre de 1984.

- 2º Se percibirá previa acreditación del Servicio Médico titular de la Empresa, única y exclusivamente a partir del vigésimo noveno día de baja, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante la vigencia del presente Convenio.

- 3º De las cantidades que hubiesen correspondido a los trabajadores en baja por Incapacidad Laboral Transitoria, pero que no se perciban por haber rebasado en el trimestre anterior el índice de absentismo del año 1979, podrá hacer uso el Comité de Seguridad e Higiene para fines de prevención de accidentes.

- 4º A las trabajadoras que hayan estado durante el transcurso del año en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, y aunque en la indemnización por I.L.T. percibidas ya la parte proporcional de las seguras extras, la Empresa reintegrará las pagas extras a estas trabajadoras sin detrimento económico por dicha causa.

Ayudas Formación Profesional:

La Empresa costeará el 50 por ciento de los gastos de matrícula, tasas y libros, a aquellos trabajadores que cursen estudios de formación profesional en centros oficiales y públicos ligados a las actividades de la Industria Láctea.

Dicho gasto deberá justificarse como debidamente y será condición para obtener la ayuda, respecto de los cursos 2º y siguientes, haber logrado el aprobado completo en el curso anterior.

Seguro para cobros:

La Empresa concertará una póliza aseguradora contra robo, que cubra los riesgos que puedan correr todos los trabajadores de la Empresa, dentro de cuyas funciones se incluyan los cobros, y por causa de los mismos.

Artículo 14º

Personal con capacidad disminuida:

A fin de mantener en el trabajo sin llegar al despido de aquel personal que por deficiencia de sus condiciones físicas o psíquicas, ya sean adquiridas o no en la Empresa, o por otras circunstancias, no se halle en situación de dar rendimiento normal a su categoría, la Empresa deberá destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPITULO V

Otras disposiciones

Artículo 15º

Las trabajadoras durante el embarazo tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, si este entrañara peligro para la madre o el futuro hijo.

Artículo 16º

En caso de suspensión temporal del permiso de conducir, por cualquiera causa que no sea la de embriaguez, el conductor afectado se le destinará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de suspensión.

Artículo 17º

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

Artículo 18º

En caso de excedencia para atender el cuidado de los hijos, a partir del nacimiento de éstos, el reintegro se producirá automáticamente sin necesidad de que se produzca vacante. Este acuerdo será aplicable a las excedencias de este tipo que se concorden a partir de la firma del Convenio Colectivo de 1979.

Artículo 19º

Accesos: Accesos por capacitación: A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todos los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos mediante pruebas de aptitud, a las que solo podrá concurrir el personal fijo de la Empresa. Si no es posible cubrir la vacante, se podrá contratar libremente.

Quedan excluidos del presente artículo el siguiente personal:

- Directivos
- Técnicos (desde Encargados hacia arriba)
- Administrativos (desde Jefes de 2º hacia arriba)
- Comercializa (desde Jefes de Línea hacia arriba)

Accesos por antigüedad: Se establece un sistema de accesos, por antigüedad para garantizar una mínima promoción profesional en los años de permanencia en la categoría.

Dicho sistema en cuanto a categoría y duración se anota a continuación:

Los aspirantes pasarán a Auxiliares al cumplir los 18 años.
Los peones pasarán a Peones especializados cuando tengan una Antigüedad superior a los dos años.
Los Auxiliares Administrativos pasarán a Oficiales de 2ª cuando se produzca una vacante.

Artículo 204 **Tribunal pruebas de aptitud.**

Se constituirá un Tribunal compuesto por el Director de Personal como Presidente, Director de Departamento correspondiente, Jefe de sección a que correspondiera, y dos miembros del Comité de Empresa, todos los cuales establecerán las pruebas a realizar por los aspirantes y sus posteriores puntuaciones.

CAPÍTULO VI
Seguridad e Higiene

Artículo 205 **Composición del Comité.**

El Comité de Seguridad e Higiene se compondrá de diez miembros, en el que estarán representadas distintas secciones de la Empresa, así como el Servicio Médico y el Comité de Empresa. Actuará como Presidente el representante Técnico de mayor categoría y como Secretario, el representante por parte de la Administración. Sus acuerdos se adoptarán por mayoría simple.

Artículo 206 **Funciones.** El Comité de Seguridad e Higiene tendrá los derechos, funciones y obligaciones que se le otorguen en los textos legales y vigentes y en los que en el futuro se promulguen, y en los Convenios y Tratados internacionales incorporados al derecho interno.
Se reunirá todos los primeros miércoles de cada mes a las trece treinta horas.

Artículo 207 **Asesoramiento.** Previo acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene podrá requerirse a técnicos de las Centrales Sindicales o a cualquiera otros Organismos para que asesoren a dicho Comité en materias propias de su competencia. A estos efectos, los indicados técnicos, tendrán acceso al interior de la Empresa y en las zonas y departamentos sobre los que vaya a versar su asesoramiento.

CAPÍTULO VII
Comité de Empresa

Artículo 208 **Representatividad.** El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de su Comité de Empresa, en su órgano de representación.

Artículo 209 **Competencias.** Recibir información sobre la evaluación general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, sobre las ventas, y sobre la evolución del empleo.

Conocer el balance de situación, cuentas de resultados, y demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que se les ofrece a éstos.

Elaborar informes con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa, sobre decisiones adoptadas por ésta en cuestiones de reestructuración de plantillas, reducción de jornada, traslado de centro de trabajo, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Recibir información sobre las sanciones impuestas. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se usen en la Empresa, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los estudios periódicos del medio ambiente, así como los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social, empleo y condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa por Convenio Colectivo.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

mas señalados anteriormente, siempre que tengan repercusión en las relaciones laborales, reconociéndosele capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, siempre que sea decisión mayoritaria de sus miembros.

Observar sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas las materias de su competencia y en especial en todas aquellas sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado, y en ningún caso podrá utilizar documentación fuera del ámbito de la Empresa o para distintos fines.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborando su propio reglamento del que recibirá copia a la Dirección de la Empresa.

Artículo 209 **Garantías.** En el supuesto de que un miembro del Comité hubiera de ser sancionado por faltas graves o muy graves, le será abierto expediente contradictorio en el que serán oídas, aparte del miembro interesado, el resto del Comité.

En el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, tendrán prioridad de permanencia en la Empresa con respecto a los demás trabajadores.

No será despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o la sanción se basen en la acción del miembro en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido por las normas legales en materia de despido disciplinario.

Podrá expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo analizar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comunique a la Dirección de la Empresa con anterioridad y una vez se los haya discutidos para tales fines.

Dispondrá de un crédito de cuarenta horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiéndose acumular las horas de distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

Los Delegados de Personal de la Planta de Logroño dispondrán de un crédito de veinte horas para los mismos fines.

CAPÍTULO VIII
Acción Sindical

Artículo 210 **Garantías sindicales.** La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores e afiliados libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recordar cuentas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sustraer al empleo de los trabajadores a la condición de que no se afilia o renuncia a su afiliación sindical.

Los sindicatos que acrediten un número de afiliados de al menos el 5 por 100 de la plantilla podrán estar representados en la Empresa por un "delegado sindical" que deberá ser trabajador en activo de la propia Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, si ésta previamente admite su presencia, con voz pero sin voto. Disfrutará de quince horas anuales, retribuidas como de trabajo, para ejercer sus funciones, excepto si la designación recae en un miembro del Comité de Empresa. Dispondrá de un tablero de anuncios, en las mismas condiciones que el Comité de Empresa.

Artículo 211 **A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato debidamente implantado, la Empresa mantendrá en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente para tal menester, el trabajador dirigirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará claramente la orden de descuento, el sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuota o libreta de ahorro a la que debe ser transferida.**

Artículo 212 **Derecho de reunión.** Se reconoce el derecho de los trabajadores de la Empresa a reunirse en asamblea, conforme a las disposiciones de la legislación vigente en cada momento, acordándose además los siguientes puntos:

1º Con motivo de las deliberaciones del Convenio Colectivo o por otros asuntos que considere importantes la Comisión Negociadora, la asamblea se podrá efectuar dentro de la jornada, con un límite máximo de cinco horas anuales.

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

Artículo 3º

Normas supletorias.-

Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y demás normas reguladoras de relaciones laborales.

ANEXO I

Tabla Salarial

CATEGORIAS	Salario Base
Grupo Obrero	Mesario
Aprendiz de 1º año	2.140,-
Botones	1.140,-
Aspirante	1.151,-
Operaria	1.292,-
Peón ordinario	2.292,-
Peón especializado	2.299,-
Pogonero	2.299,-
Especialista de 3ª	2.299,-
Oficial de 3ª O.V.	2.299,-
Conductor de carretillas	2.326,-
Especialista de 2ª	2.326,-
Oficial de 2ª O.V.	2.326,-
Especialista de 1ª	2.340,-
Oficial de 1ª O.V.	2.340,-
Chófer Oficial de 1ª	2.340,-
Grupo Subalterno	
Lavapochas-engrasador	69.531,-
Cobrador	69.531,-
Pezador	69.531,-
Portero	69.531,-
Ordenanza	69.531,-
Guarda	69.531,-
Vigilante Jurado	69.531,-
Auxiliar Controlador	70.587,-
Conserje	70.587,-
Almacenero	70.587,-
Grupo Comercial	
Promotor	69.531,-
Ayudante Inspector Plaza	72.068,-
Ayudante Inspector Regional	72.068,-
Viajante	72.778,-
Inspector Ventas Plaza	73.516,-
Inspector Ventas Regional	73.516,-
Inspector Ventas y Distribución	74.836,-
Jefe de Línea	80.390,-
Jefe de Ventas Plaza	80.390,-
Jefe de Ventas Regional	80.390,-
Jefe de Ventas	80.390,-
Mesario	
Repartidor a comercios	2.299,-
Vendedor	2.299,-
Chófer-repartidor de 2ª	2.326,-
Chófer-repartidor de 1ª	2.340,-
Grupo administrativo	
Mensual	
Telefonista	69.531,-
Auxiliar Administrativo	69.531,-
Perforista-Verificadora	72.068,-
Oficial de 2ª Administrativo	72.068,-
Operador	74.836,-
Programador	74.836,-
Oficial de 1ª Administrativo	74.836,-
Subjefe Administrativo	76.150,-
Jefe de Ordenador	78.942,-
Jefe de Relaciones Públicas	78.942,-
Jefe de 2ª Administrativo	78.942,-
Jefe de 1ª Administrativo	80.390,-
Jefe de Personal	80.390,-
Jefe de Contabilidad	80.390,-
Grupo Técnico	
Auxiliar Laboratorio Muestras	69.531,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	69.531,-
Auxiliar de Inspector Matrilo Leche	69.531,-
Oficial de Laboratorio Muestras	72.068,-
Inspector Matrilo Lechero	73.516,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	74.836,-
Capataz	74.836,-
Encargado	75.284,-
Técnico Diplomado	75.284,-
Jefe de Inspección Lechera	77.613,-
Jefe de Oficina Técnica	78.942,-
Jefe de Control de Calidad	78.942,-
Jefe de Laboratorio	78.942,-
Contramaestre	79.677,-
Jefe de Mantenimiento	80.390,-
Jefe de Transportes	80.390,-
Jefe de Conservación y Servicios	80.390,-
Jefe de Fabricación	80.390,-
Técnico Medio	81.270,-
Ayudante Técnico Sanitario	81.270,-
Ayudante Técnico Titulado	81.270,-
Técnico Superior	84.951,-
Médico de Empresa	84.951,-
Director Departamento	100.071,-
Director Gerente	112.880,-

ANEXO II

Plus Permicios Retribuidos

CATEGORIAS	Importe del permiso
Grupo Obrero	
Aprendiz de 1º año	60,-
Botones	60,-
Aspirante	60,-
Operaria	169,-
Peón ordinario	169,-
Peón especializado	235,-
Pogonero	235,-
Especialista de 3ª	235,-
Oficial de 3ª O.V.	235,-
Conductor de carretillas	284,-
Especialista de 2ª	284,-
Oficial de 2ª O.V.	333,-
Especialista de 1ª	333,-
Oficial de 1ª O.V.	352,-
Chófer Oficial de 1ª	352,-
Grupo Subalterno	
Lavapochas-engrasador	169,-
Cobrador	169,-
Pezador	169,-
Portero	169,-
Ordenanza	169,-
Guarda	169,-
Vigilante Jurado	169,-
Auxiliar Controlador	235,-
Conserje	235,-
Almacenero	235,-
Grupo Comercial	
Promotor	235,-
Ayudante Inspector Plaza	306,-
Ayudante Inspector Regional	306,-
Viajante	306,-
Inspector Ventas Plaza	505,-
Inspector Ventas Regional	505,-
Inspector Ventas y Distribución	619,-
Jefe de Línea	995,-
Jefe de Ventas Plaza	995,-
Jefe de Ventas Regional	995,-
Jefe de Ventas	1.365,-
Repartidor a comercios	235,-
Vendedor	235,-
Chófer-repartidor de 2ª	333,-
Chófer-repartidor de 1ª	505,-
Grupo administrativo	
Telefonista	169,-
Auxiliar administrativo	169,-
Perforista-Verificadora	211,-
Oficial de 2ª Administrativo	211,-
Operador	639,-
Programador	639,-
Oficial de 1ª Administrativo	639,-
Subjefe Administrativo	797,-
Jefe de Ordenador	995,-
Jefe de Relaciones Públicas	995,-
Jefe de 2ª Administrativo	995,-
Jefe de 1ª Administrativo	1.365,-
Jefe de Personal	1.365,-
Jefe de Contabilidad	1.365,-
Grupo Técnico	
Auxiliar Laboratorio Muestras	169,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	169,-
Auxiliar de Inspector Matrilo Leche	169,-
Oficial de Laboratorio Muestras	211,-
Inspector Matrilo Lechero	505,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	639,-
Capataz	639,-
Encargado	747,-
Técnico Diplomado	747,-
Jefe de Inspección Lechera	953,-
Jefe de Oficina Técnica	995,-
Jefe de Control de Calidad	995,-
Jefe de Laboratorio	995,-
Contramaestre	1.365,-
Jefe de Mantenimiento	1.365,-
Jefe de Transportes	1.365,-
Jefe de Conservación y Servicios	1.365,-
Jefe de Fabricación	1.365,-
Técnico Medio	1.365,-
Ayudante Técnico Sanitario	1.365,-
Ayudante Técnico Titulado	1.365,-
Técnico Superior	1.593,-
Médico de Empresa	1.593,-

ANEXO III

Valor horas extraordinarias
 Incremento por hora ordinaria nocturna

CATEGORIAS	Diurnas	Nocturnas
Grupo Obrero		
Aprendiz de 4º año	918,-	80,-
Botonas	938,-	80,-
Aspirante	941,-	81,-
Operaria	1.002,-	86,-
Peón ordinario	1.002,-	86,-
Peón especializado	1.005,-	86,-
Pogonero	1.005,-	86,-
Especialista de 3º	1.005,-	86,-
Oficial de 3º O.V.	1.005,-	86,-
Conductor de carretillas	1.017,-	87,-
Especialista de 2º	1.017,-	87,-
Oficial de 2º O.V.	1.017,-	87,-
Especialista de 1º	1.023,-	88,-
Oficial de 1º O.V.	1.023,-	88,-
Chófer oficial de 1º	1.023,-	88,-
Grupo Subalterno		
Lavacochos-engrasador	1.002,-	86,-
Cebador	1.002,-	86,-
Pesador	1.002,-	86,-
Portero	1.002,-	86,-
Ordenanza	1.002,-	86,-
Guarda	1.002,-	86,-
Vigilante Jurado	1.002,-	86,-
Auxiliar Controlador	1.015,-	88,-
Conserje	1.015,-	88,-
Almacenero	1.015,-	88,-
Grupo Comercial		
Promotor	1.002,-	86,-
Ayudante Inspector Plaza	1.039,-	90,-
Ayudante Inspector Regional	1.039,-	90,-
Viajante	1.049,-	90,-
Inspector Ventas Plaza	1.060,-	91,-
Inspector Ventas Regional	1.060,-	91,-
Inspector Ventas y Distribución	1.079,-	93,-
Jefe de Línea	1.159,-	100,-
Jefe de Ventas Plaza	1.159,-	100,-
Jefe de Ventas Regional	1.159,-	100,-
Jefe de Ventas	1.159,-	100,-
Repartidor a comercio	1.005,-	86,-
Vendedor	1.061,-	96,-
Chófer-repartidor de 2º	1.017,-	87,-
Chófer-repartidor de 1º	1.023,-	88,-
Grupo administrativo		
Teléfono	1.002,-	86,-
Auxiliar administrativo	1.002,-	86,-
Perforista-Verificadora	1.039,-	90,-
Oficial de 2º Administrativo	1.039,-	90,-
Operador	1.079,-	93,-
Programador	1.079,-	93,-
Oficial de 1º Administrativo	1.079,-	93,-
Subjefe administrativo	1.101,-	95,-
Jefe de Ordenador	1.138,-	99,-
Jefe de Relaciones Públicas	1.138,-	99,-
Jefe de 2º Administrativo	1.138,-	99,-
Jefe de 1º Administrativo	1.159,-	100,-
Jefe de Personal	1.159,-	100,-
Jefe de Contabilidad	1.159,-	100,-
Grupo Técnico		
Auxiliar Laboratorio Muestras	1.002,-	86,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	1.002,-	86,-
Auxiliar de Inspector distrito Lechero	1.002,-	86,-
Asistente de Laboratorio Muestras	1.039,-	90,-
Inspector Distrito Lechero	1.060,-	92,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	1.079,-	93,-
Capataz	1.079,-	93,-
Encargado	1.085,-	94,-
México Diplomado	1.085,-	94,-
Jefe de Inspección Lechero	1.119,-	97,-
Jefe de Oficina Técnica	1.138,-	99,-
Jefe de Control de Calidad	1.138,-	99,-
Jefe de Laboratorio	1.138,-	99,-
Contramaestre	1.149,-	100,-
Jefe de Mantenimiento	1.159,-	100,-
Jefe de Transportes	1.159,-	100,-
Jefe de Conservación y Servicios	1.159,-	100,-
Jefe de Fabricación	1.159,-	100,-
Técnico Medio	1.172,-	102,-
Ayudante Técnico Sanitario	1.172,-	102,-
Ayudante Técnico Titulado	1.172,-	102,-
Técnico Superior	1.225,-	106,-
Médico de Empresa	1.225,-	106,-

8805

RESOLUCION de 19 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del Convenio Colectivo para la industria textil y de la confección.

Vista la revisión del Convenio Colectivo para la industria textil y de la confección y sus diez anexos, cuya inscripción, depósito y publicación se autorizó por acuerdo de este Centro directivo de fecha 4 de julio de 1984, suscrita por la Comisión del referido Convenio el día 23 de enero de 1985 de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del mismo, teniendo efectos económicos de 1 de enero de 1985 a 31 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión.

Segundo.-Remitir el texto al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Tercero.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de abril de 1985.-El Director general, Francisco José García Zapata.

TEXTO DEL ACUERDO DE 23 DE ENERO DE 1985, SOBRE REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN, ADOPTADO EN CUMPLIMIENTO DEL ART. 22, PÁRRAFO 3º DEL MISMO, POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA CONSTITUIDA EN MADRID EL DÍA 23 DE ENERO DE 1984.

1. Salarios.- Se acuerda incrementar en un SIETE MIL VEINTIDOS POR CIENTO (7'25%) las tablas salariales de cada una de las ramas unidas al Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, vigentes a 31 de diciembre de 1984 (en las que está incluido el incremento correspondiente a la revisión salarial 1984), así como también, en el mismo porcentaje, el salario mínimo intertextil. Los nuevos salarios son los que figuran en las tablas correspondientes a cada rama, las cuales se usan al presente acuerdo. El importe del Salario mínimo intertextil queda fijado en MIL TRESCIENTAS CINCUENTA Y CINCO CON DOS CIENTAS OCHENTA Y CUATRO Y UNA MIL QUINIENTAS VEINTIDOS CON DOS PÉNTAS MENSUALES.

2. Aplicación y alcance.- Los acuerdos salariales revisados serán de aplicación con efectos desde 1 de enero de 1985, hasta 31 de diciembre del mismo año, salvo la revisión a que se alude en el apartado siguiente. La aplicación práctica de los nuevos salarios, así como el pago de los atrasos correspondientes a los días transcurridos hasta el día de hoy, se efectuará, a lo más tardar, hasta el 28 de febrero del corriente año.

3. Revisión salarial.- Se suprime el tercer párrafo del art. 22 del Convenio Colectivo vigente; y el segundo párrafo del mismo artículo queda redactado para el año 1985, en los siguientes términos: "En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7% (siete por cien) respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo, se tomará como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que cuál se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses."

La Comisión Paritaria del Convenio General en el plazo de diez días siguientes al momento en que se tenga constancia oficial del incremento del IPC, correspondiente a todo el año 1985, se reunirá al objeto de concretar el posible incremento salarial, de acuerdo con el párrafo anterior, y calcular las nuevas tablas salariales.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

4. Condiciones técnicas de estudio y propuesta.- Se acuerda la constitución de dos Comisiones especiales, integradas cada una de ellas por cuatro miembros representantes de los Centrales Sindicales (2 por UGT y otros 2 por CCOO) y otros cuatro miembros en representación de las Entidades empresariales; la primera de dichas Comisiones se encargará de preparar el estudio de proyecto de reforma de la vigente Ordenanza Laboral Textil; y la segunda, del estudio de la problemática creada por la Economía Sumergida en la Industria Textil y de la Confección, así como de las fórmulas que permitan resolver tal problemática.