

26026 RESOLUCION de 18 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Estatal para las Industrias Lácteas y sus Derivados, que fue suscrito con fecha 17 de julio de 1990, de una parte, por la Federación de Industrias Lácteas, en representación de las Empresas de este sector, y de otra, por las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de septiembre de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Art. 19.- Ambito 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.

Art. 20.- Ambito 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.

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.

Art. 30.- Ambito 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.

Art. 40.- Ambito temporal.- Los efectos del presente Convenio regirán durante dos años, contados a partir del 1º de Enero de 1990, cualquiera que fuere la fecha de publicación en el Boletín Oficial del Estado

No obstante, los conceptos económicos regulados en el mismo sólo tendrán duración hasta el 31 de Diciembre de 1990, debiendo negociarse la revisión de los mismos en el mes de Enero de 1991.

Art. 50.- Denuncia.- La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse formal y fehacientemente, por cualquiera de las dos partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su expiración, entendiéndose prorrogado indefinidamente por periodos de tiempo iguales hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En casos de denuncia quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

Art. 60.- Convenios de Ambito inferior.- Durante la vigencia del presente Convenio no podrán llevarse a efecto otros de ámbito distinto a los de Empresa.

Art. 70.- Condiciones mas 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 vengán disfrutando.

Art. 80.- 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 compensados con las mejoras que en el mismo se establecen.

Art. 90.- 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.

Art. 100.- 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.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Art. 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 permite alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la Empresa a una mayor prosperidad, tengan unas retribuciones más justas y equitativas.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, y entre ellas las estipuladas en el Art. 41º de la Ley 8/1980 de 10 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), sólo podrán llevarse a efecto previo acuerdo con los representantes de los trabajadores y en caso de desacuerdo por autorización del Organismo Laboral competente en esta materia.

Art. 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.

Art. 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, costo y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Art. 14. - Coordinación de las relaciones laborales. - Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, las Empresas 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 corresponda a los representantes sindicales.

Art. 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, las 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.

CAPITULO TERCERO

Jornada - horas extraordinarias

Art. 16. - Jornada de trabajo. - La jornada de trabajo será en todo momento la regulada por el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante con el mismo.

Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresas sobre la materia.

Art. 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 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) Las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley, tendrán la consideración de estructurales.

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 2001/1983 de 28 de julio.

Art. 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 e/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.

Art. 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 dos horas.

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 veinticinco por ciento del salario base ordinario, por las horas reales de presencia del trabajador en la cámara.

CAPITULO CUARTO

Vacaciones-Licencias-Descanso semanal

Art. 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 periodo 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 el 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 Empresas, o, Delegación de Personal.

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

Art. 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: 15 días naturales.

B.- Por nacimiento de hijos: 3 días naturales.

C.- Por fallecimiento o enfermedad muy grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, o, afinidad: 3 días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará a 5 días naturales.

D.- Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

E.- Por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia: 3 días naturales.

F.- Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando este 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.

Art. 22. - Excepción al Descanso Dominical. - Por tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, de conformidad con la vigente Ley de Descanso Dominical y Reglamento para su publicación, el personal necesario para el trabajo en domingo y festivo oficiales, puede quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día de la semana siguiente.

Un mismo trabajador no podrá trabajar dos domingos consecutivos, alternándose por lo tanto el trabajo en un domingo con el descanso en el siguiente. No regirá esta regla en aquellos casos en que por convenio de empresa, pacto expreso con el trabajador o sus representantes, se convenga una rotación distinta de las jornadas de trabajo.

CAPITULO QUINTO

Condiciones Económicas y Sociales

Art. 23. - Salario Base. - En la tabla anexa se describen las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Art. 24.- Plus de asistencia.- Se establece un plus de 425 pesetas por día de trabajo efectivo para todos los trabajadores cualquiera que sea su condición o categoría profesional. Se consideran días efectivamente trabajados, a efectos de la percepción de este plus, los correspondientes a las vacaciones anuales reglamentarias.

Como única excepción se consideran días efectivamente trabajados a efectos de la percepción de este plus las ausencias justificadas de los trabajadores que ostentan cargos sindicales dentro de la Empresa.

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

Art. 25.- Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el periodo 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 veinticinco por ciento sobre el salario base.

Art. 26.- 1.- 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.

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

2.- Servicio militar.- El personal que se encuentre prestando el servicio militar, tendrá derecho a percibir estas pagas. Quienes lleven al incorporarse al servicio, menos de un año de contratación, las percibirán en la parte proporcional que les corresponda.

Art. 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.

Art. 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 1.750 pesetas diarias.

Art. 29.- Quebranto de moneda.- El Cajero, Auxiliar de caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 3.000 pesetas los primeros y 2.200 pesetas los dos últimos.

Art. 30.- Premio de fidelidad y constancia en la Empresa.- Al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente del trabajador, la Empresa abonará al mismo la cantidad de 10.000 pesetas por año de servicio. Los que se presten a partir de los 65 años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda, o en su caso los hijos menores o mayores subnormales o padres que vivan a expensas del trabajador, percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio. Quedarán exceptuadas del abono de este premio aquellas empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

Art. 31.- Dietas.- Cuando la empresa precise que alguno de sus trabajadores se desplace a localidades distintas a aquella en que radique el centro de trabajo en que tenga su destino, les abonará además de los gastos de locomoción, una dieta del 80 por 100 de su salario base o de nivel fijado mediante negociación colectiva cuando haya de efectuar una de las dos comidas principales fuera de su domicilio y el 140 por 100 del mismo salario cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Art. 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 cuarto 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.

Art. 33.- Enfermedad profesional o accidente laboral.- En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, las empresas, cuando se produzca incapacidad laboral transitoria, abonará 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.

Art. 34.- Complementos asistenciales y sociales.- Las empresas afectadas por este Convenio, en la medida que sus posibi-

lidades 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.

Art. 34bis.- EXCEDENCIA POR MATERNIDAD.- Las trabajadoras tanto fijas como de carácter fijo-discontinuo tendrán derecho, si lo solicitasen, a la excedencia forzosa con los siguientes requisitos y condiciones:

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

20.- La trabajadora habrá de optar por dicho derecho, dentro de las siete semanas siguientes a la fecha del alumbramiento, mediante comunicación escrita a la empresa.

30.- La empresa podrá sustituir el puesto dejado por la excedente 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 la trabajadora tuviese contrato de carácter fijo-discontinuo, conservará su puesto en la lista a que se refiere el artículo 53, durante el plazo de la excedencia y será llamada con preferencia, una vez haya comunicado la finalización de aquella.

40.- En el caso de producirse un nuevo alumbramiento durante el disfrute de una excedencia, podrá la trabajadora 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.

CAPITULO SEXTO

DEL PERSONAL

Sección primera - Disposiciones generales.-

Art. 35.- Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no supone 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 asigne el presente Convenio.

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

Art. 36.- 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 alimentos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

Sección segunda. Clasificación según la permanencia.

Art. 37.- En cuanto a la duración de los contratos y consecuente clasificación del personal, por su permanencia, se estará, en todo caso, a la legislación vigente.

Al personal contratado para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, a que se refiere el artº. 4 del Real Decreto 2303/80 del 17 de octubre, se le avisará para las nuevas incorporaciones, por medio de carta certificada con acuse de recibo, y con al menos ocho días de antelación al que deba efectuar su incorporación.

Dicha notificación surtirá efectos, siempre que vaya dirigida al último domicilio que el trabajador haya señalado en la empresa, o al que tuviera en el anterior.

La llamada se efectuará por el orden de antigüedad, que está establecido de acuerdo con el art. 55 de este Convenio.

En caso de no acudir en el plazo indicado, se entenderá como renuncia a su derecho y dicho trabajador causará baja en la referida lista, procediéndose al aviso del siguiente, y si no hubiera más, la empresa podrá contratar libremente de acuerdo con las normas legales en la materia, a otro trabajador.

Sección tercera. Clasificación según la función, categoría y definiciones.

Art. 38.- Clasificación general.- El personal al servicio de las Empresas de Industrias Lácteas se clasificarán, en atención a la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

- 1.- Personal directivo
- 2.- Personal técnico
- 3.- Personal administrativo
- 4.- Personal comercial
- 5.- Personal subalterno
- 6.- Personal obrero

Art. 39.- Personal directivo.- Se define, como personal directivo, el contemplado como tal, en el artículo segundo, apartado uno, letra a) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del excluido del ámbito laboral por el artículo primero apartado tres, letra c) del mismo Texto Legal.

Art. 40.- Personal técnico.- Este grupo comprende las siguientes categorías:

Técnicos Jefes
Técnicos Superiores
Técnicos Medios
Jefes de Fabricación
Jefes de Control Lechero
Jefes de Sección
Encargados
Capataces
Controladores de Distrito Lechero
Maestros Queseros
Oficiales de Laboratorio
Auxiliares de Laboratorio

Art. 41.- Definiciones.-

- a) Técnico jefe: Es el que poseyendo un título facultativo superior o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la empresa, dirige dentro de cada fábrica o grupos de fábricas, laboratorio, sección, etc., lo inherente al proceso operativo o estudios del mismo, ocupándose de su mejora y/o perfeccionamiento y cuentas exigencias precise su elaboración. Tienen el mando directo sobre los demás técnicos y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.
- b) Técnicos Superiores: Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario o de Escuela Técnica de grado superior o conocimientos equivalentes en materia, reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos o conocimientos.
- c) Técnicos Medios: Son los que poseyendo título facultativo de grado medio o de Escuela universitaria, o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos, o conocimientos a las órdenes inmediatas de la Dirección, Técnicos, Jefes, o Técnicos Superiores.
- d) Jefes de Fabricación: Son los que a las órdenes del Director de la fábrica o superiores jerárquicos y bajo su responsabilidad, asumen la dirección y vigilancia de los procesos de fabricación, ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, estando al frente del personal que realiza las tareas técnicas, y/o manuales para la elaboración de los productos.
- e) Jefes de Control Lechero: Son los que tienen a su cargo la organización de las Zonas de recogida de leche, con personal bajo sus órdenes, itinerarios de transporte, clasificación de calidades de leche, disciplina y responsabilidad del trabajo, etc.
- f) Jefes de Sección: Son los que a las órdenes inmediatas de los técnicos o del Jefe de Fabricación, tienen el mando directo sobre los encargados y el personal manual de la Sección, siendo su función la de vigilancia y coordinación de las distintas fases de producción.
- g) Encargados: Son los que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, a las órdenes de sus superiores, ayudan y vigilan los trabajos de la sección, siendo responsables de la forma de ejecución y de la disciplina del personal.
- h) Capataces: Son aquellos trabajadores a quienes por sus especiales condiciones se les confía la dirección de un grupo de obreros.
- i) Controladores de distrito lechero: Son aquellos que realizan funciones de vigilancia y estadística de producción, toma de muestras, control de establo y otras que se les puedan confiar por sus superiores, tanto en relación con la medición, limpieza y comprobación de calidades en los distritos lecheros, como cualquiera otra específica de su labor de control. Intervienen también en las misiones de pago.

j) Maestros queseros: Son los que realizan la elaboración de una o varias clases de quesos, obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche, hasta la salida del queso para su comercialización y conocen todas las fases intermedias. Asimismo han de entender las prácticas generales de la leche y el manejo de máquinas y utensilios empleados en la elaboración.

k) Oficiales de laboratorio: Son los que con un conocimiento adecuado técnico y práctico de las normas analíticas de la empresa, realizan toda clase de análisis, tanto físicos como químicos y bacteriológicos.

l) Auxiliares de laboratorio: Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Art. 42.- Personal Administrativo.- Comprende este grupo a todo el personal que efectúa trabajos administrativos.

Comprende las categorías siguientes:

Jefes de primera
Jefes de segunda
Oficiales de primera
Oficiales de segunda
Auxiliares

Art. 43.- Definiciones.-

a) Jefes de primera: Son los empleados que, provistos o no de poderes, llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndolas unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

Queda excluido en esta categoría al Jefe de Personal.

b) Jefes de segunda: Son los empleados provistos o no de poder limitado, que a las órdenes del Jefe de Primera, si lo hubiere, realizarán trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargados de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirigen.

Queda incluido en esta categoría el Contable.

c) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad -con o sin empleados a sus órdenes- y realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero, de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de Cuenta Corriente; Diario; Mayor y Corresponsales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; taquí-mecanógrafo en idioma extranjero.

Se incluirá dentro de esta categoría los trabajos de informática en equipos clásicos de mecanización y ordenadores electrónicos, no incluidos expresamente en otras categorías.

d) Oficiales de segunda: Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúan funciones de contabilidad, Caja y coadyuantes de las mismas; transcripción en libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros; redacción de facturas, Seguros Sociales, expediciones y demás trabajos similares, traquí-mecanógrafos sin idioma extranjero; operadores de máquinas clásicas y verificadores, así como perforistas con velocidad mínima de ocho mil perforaciones hora.

e) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En esta categoría se comprenden a los mecanógrafos. Podrán asimismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobos existencias, etc.

Tendrán esta categoría profesional los perforistas que no alcancen las ocho mil perforaciones hora, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización, servicio de telex, telefonistas y recepcionistas.

Art. 44.- Personal comercial.-

Promotores o supervisores de venta y distribución.- Son los empleados que, con o sin vehículo de la empresa, recorren las zonas o rutas que se les indiquen, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de viajantes, corredores, repartidores y otros agentes y representantes, así como visitar clientes, promover ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se les encomiende, relacionada con la venta y distribución de los productos de la empresa. Cuando permanezcan en el centro de trabajo podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

Viajantes.— Son los empleados que al servicio exclusivo de la empresa, recorren personalmente las rutas o áreas geográficas que se les señalen para ofrecer artículos, tomar notas de pedidos, informar a los clientes, transmitir encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Durante la estancia en la localidad en que radique la empresa podrán ser empleados en oficinas o destinos similares. Si la organización de la empresa así lo exigiera podrán conducir un vehículo, ofrecer, vender y cobrar al mismo tiempo el género entregado.

Corredores de plaza.— Son los empleados al servicio exclusivo de la empresa, que de modo habitual, realizan las mismas funciones atribuidas al viajante, pero en la plaza donde radica la empresa en que presta sus servicios.

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 se hacen 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 adecuados en la empresa.

Degustadores o demostradores.— Son los que recorren las poblaciones o zonas que se les indiquen al objeto de dar a conocer al público los productos de la empresa mediante muestreos, demostraciones, presentaciones y/o degustaciones.

Cuando permanezcan en un centro de trabajo, podrán emplearse en tareas adecuadas a sus características.

Art.45.— Personal Subalterno.— pertenecen a este grupo las siguientes categorías:

Almacenero
Pesadores o basculeros
Colaboradores
Porteros
Ordenanzas
Conserjes
Guardas, Serenos y Vigilantes
Personal de limpieza

- a) **Almaceneros:** Son los trabajadores que tienen a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc.; así como el registro en los libros correspondientes, del movimiento que haya habido durante la jornada.
- b) **Pesadores o basculeros:** Son los trabajadores que tienen como misión pesar en básculas, carros, camiones o vagones y registrar tales operaciones en los libros correspondientes.
- c) **Cobradores:** Son los trabajadores que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos por cuenta de la Empresa.
- d) **Porteros:** Son los trabajadores que cuidan los accesos de fábrica, locales industriales y oficinas, controlando las entradas y salidas del personal, vehículos y mercancías, previo pasaje de éstas, caso necesario.
- e) **Ordenanzas:** Tendrán esta categoría los trabajadores cuya misión consiste en hacer recados, reproducir documentos, así como llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus superiores.
- f) **Conserjes:** Son los encargados de distribuir el trabajo de los Porteros, ordenanzas, Guardas y Serenos, atendiendo la disciplina de este personal y el cuidado de las distintas dependencias de las oficinas y locales industriales.
- g) **Guardas, Serenos y Vigilante.**— Son los trabajadores que tienen como cometido funciones de orden y vigilancia dentro o fuera del recinto de la empresa.
- h) **Personal de limpieza:** Son los trabajadores encargados de los servicios o aseo general y de la limpieza y cuidado de los locales y dependencias de la empresa.

Art.46.— Personal obrero.— Comprende las siguientes categorías:

Especialistas
Peones
Profesionales de oficios varios

Art.47.— Especialistas.— Comprende esta categoría aquellos trabajadores que después de un determinado periodo de práctica realizan cometidos propios de la industria láctea y sus derivados.

Se clasifican en:

Especialistas de primera.—

Son los operarios que conocen las operaciones que comprenden la elaboración de algunos de los productos lácteos

y realizan una o más de las mismas. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

- a) **Condensadores y Concentradores.**— Son los que realizan la misión de llevar correctamente el funcionamiento del proceso, obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche hasta que la masa haya sido refrigerada conociendo todas las contingencias a que puedan dar lugar estas operaciones. Conocerán el perfecto manejo de los aparatos de control y registrarán los datos de la marcha de la condensación.
- b) **Horneros o Tostadores.**— Son los que tienen por misión llevar correctamente el funcionamiento de los hornos de secado o aparatos tostadores de cualquier sistema de calefacción.
- c) **Preparadores de extractos.**— Son los que realizan con rendimiento eficaz y normal la preparación de diversos extractos mediante el funcionamiento correcto de las instalaciones de extracción.
- d) **Secadores.**— Son los que realizan con un rendimiento eficaz y normal, la misión de llevar el funcionamiento de las instalaciones de desecación.
- e) **Fogoneros.**— Son los que cuidan del encendido y entretenimiento de las calderas conociendo su funcionamiento y están capacitados para efectuar reparaciones elementales.
- f) **Frigoristas.**— Son los que cuidan de los compresores y red de frío atendiendo habitualmente a su buen funcionamiento, entretenimiento y engrase.

Especialistas de segunda.—

Son los operarios que conocen varias fases del proceso industrial de elaboración de algún producto y realizan una o varias operaciones de dichos procesos. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

- a) **Oficiales queseros.**— Son los que realizan la elaboración de alguna clase de queso y conocen el manejo de las máquinas y utensilios que intervienen en esta clase de transformación.
- b) **Oficiales mantequeros.** Son los que conocen las distintas fases de la elaboración de la mantequilla y el manejo de todas las máquinas y aparatos que intervienen en su fabricación.
- c) **Pesadores de leche fresca a la recepción:** Son los que comprueban la báscula y practican la pesada de la leche, realizando las sumas y anotaciones de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, distribuyendo el artículo para las distintas masas y productos que se elaboren, las fábricas que no tengan básculas asimilarán a esta categoría a los especialistas que realicen esta labor utilizando aparatos volumétricos.
- d) **Envasadores por medios mecánicos:** Son los encargados de vigilar y realizar el llenado por las máquinas envasadoras, conociendo todas las condiciones de un perfecto envasado.
- e) **Higienizadores de leche:** Son los que cuidan de la vigilancia y buen funcionamiento, dentro de la fábrica de todos y cada uno de los aparatos de cualquier sistema de higienización.
- f) **Refrigeradores de leches concentradas y condensadas:** Son los que efectúan la refrigeración de la leche concentrada o condensada y están al cuidado de la batería de refrigeradores, conociendo todas las condiciones de temperatura y tiempo de recuperación.

Especialistas de tercera.—

Son los que conocen y realizan exclusivamente una sola de las operaciones del proceso industrial de los productos y están al frente de una máquina. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

- a) **Envasadores:** Son los encargados de llenar los envases en las máquinas semiautomáticas.
- b) **Preparadores de jarabes:** Son los que con un rendimiento correcto y normal, preparan los cocidos de jarabe de azúcar, realizando las operaciones de pesado y tamizado del azúcar, así como la disolución, cocción filtrados y demás accesos de tales operaciones.

Art.48.— Peones.— Son los trabajadores mayores de dieciocho años que ejecutan labores para cuya realización solamente se requiere aportación de su atención y esfuerzo físico, sin exigencia de práctica operatorio previa.

Art.49.— Profesionales de oficios varios.— Son los operarios que, habiendo realizado en las condiciones legales estableci-

das, el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo en el servicio de la industria a que se contrae este Convenio. Quedan comprendidos en este grupo, los chóferes, mecánicos, carpinteros, electricistas, soldadores, albañiles, pintores, etc.

Los obreros encuadrados dentro de este grupo de Oficios Varios Auxiliares se clasificarán en las siguientes categorías:

Oficiales de primera: Son aquellos operarios que conociendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Se reconoce esta categoría a los conductores de turismos y de camiones de más de tres toneladas y media de carga.

Oficiales de segunda: Integran dicha categoría los que sin llegar a la especialización exigida para los oficiales de primera, ejecutan las correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Se reconoce esta categoría a los conductores de vehículos de tonelaje inferior a tres toneladas y media de carga.

Oficiales de tercera: Son los que no han alcanzado todavía los conocimientos indispensable para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda. Estos operarios trabajan siempre a los órdenes de los oficiales anteriormente descritos.

Cuando los conductores realicen al tiempo que su función operaciones de reparto o cobranza, tendrán derecho al percibo de una prima o bonificación extra a convenir entre empresa y trabajador.

Art. 50.- Trabajadores en práctica y para la formación.- Son los que se encuentran definidos, como tales, en la legislación vigente.

Art. 51.- Admisión de personal.- La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de edad mínima y de colocación, dando preferencia en igualdad de condiciones a la viuda o hijos del trabajador que hubiera fallecido como consecuencia de accidente de trabajo.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por institución de carácter oficial.

Art. 52.- Personal de libre designación.- Serán de libre designación de la Empresa las categorías siguientes: personal Directivo y sus Secretarías; Técnicos; Jefes de Fabricación; Control; Sección y Administrativos de 1ª; Maestros Queseros; Cajeros y Cobradores y Promotores y Supervisores de ventas y distribución.

Art. 53.- Preferencia al personal fijo discontinuo.- El personal fijo de carácter discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional, de trabajadores fijos.

Dicha preferencia se ejercerá por orden de antigüedad.

Art. 54.- Concurso-Oposición.- Los ascensos del personal que no sea de libre designación por la Empresa, se realizarán mediante concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales, en los que los representantes de los trabajadores estarán integrados, en la proporción, que previamente, acuerden con la empresa.

En el supuesto de igualdad en la puntuación de dos o más candidatos las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad.

Caso de resultar desierto el concurso, los puestos serán cubiertos por libre designación de la empresa.

Art. 55.- Escalafón.- Las empresas confeccionarán y mantendrán el escalafón de su personal, en el que se relacionará este 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 exprese la correspondiente antigüedad de tales trabajadores.

Art. 56.- 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 halla en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez perma-

nente total para la profesión habitual, las empresas procurarán destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPITULO SEPTIMO

DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL SEÑO DE LA EMPRESA

Art. 57.- 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.

Art. 58.- 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.

Art. 59.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección 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:

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

Art. 60.- 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 deducciones 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.

Art. 61.- Excedencias.- Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretarías 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.

Art. 62.- 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.- Se 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 el 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 valoración 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

2.- 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.- 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.- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la Empresa.

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

6.- 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 10.- 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.- 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.

Art. 63.- GARANTIAS

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 cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberán 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 puestos 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.

CAPITULO OCTAVO

Faltas y Sanciones

Art. 64.- 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.- La falta no justificada 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 exigen 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 formulas de la misma etc. sea cual fuere el fin con que se realice.

Art. 65.- 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.

CAPITULO NOVENO

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 66.- Cierre de empresas.- Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieren percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecorrrible, dictada por la Autoridad Administrativa, o Judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria, en la fabricación de alimentos, y consecuentemente, los trabajadores no pudieran realizar su prestación laboral.

Art. 67.- 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.

Art. 68.- Preadmisión de trabajo.- Las empresas quedarán obligadas a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos anuales y un par de sucos o calzados adecuados cada seis meses cuando aquellos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con humedad.

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

Art. 69.- 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.

Art. 70.- 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.

DISPOSICIONES ADICIONALES

14.- Comisión Mixta paritaria de interpretación.- Para la solución de cuestiones 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 F.N.I.L., cuatro de U.G.T. y dos de C.C.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.

2.- 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 y a la Federación Nacional de Industrias Lácteas, en sus respectivos domicilios legales, así como al Centro Directivo competente del Ministerio de Trabajo.

DISPOSICION TRANSITORIA

1.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase el 31 de Diciembre de 1990 un incremento en relación con igual fecha de 1989, superior al 7% anual, los salarios y demás conceptos retributivos establecidos en las tablas anejas al presente, experimentarán un incremento igual al exceso de dicho 7% sobre la base de las tablas a 31 de Diciembre de 1990.

Tal incremento surtirá sus efectos desde 10 de Enero de 1990 y se abonará en una sola paga complementaria, dentro del mes siguiente del año 1991, al que se haga público oficialmente el Índice señalado para 1990.

ANEJO I

PERSONAL TECNICO

	MENSUAL
Técnico Jefe	120.266
Técnico Superior	104.704
Técnico Medio	91.455
Jefe de Fabricación	94.206
Jefe de Laboratorio	82.553
Jefe de Control Lechero	82.553
Jefe de Sección	82.553
Encargado	75.514
Capataz	74.363
Controlador de Distrito Lechero	69.686
Maestro Quesero	68.904
Oficial de Laboratorio	67.789
Auxiliar de Laboratorio	58.179

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Jefe de Primera	89.150
Jefe de Segunda	86.017
Oficial de Primera	74.363
Oficial de Segunda	67.789
Auxiliar	58.179

COMERCIALES

Promotores o Supervisores de Ventas	74.363
Visjantes	67.789
Corredores de Plaza	67.789

	DIARIO	MENSUAL
Repartidores y/o Autoventas	1.976	
Degustadores o Demostradores		58.179

SUBALTERNOS

Almaceneros	62.401
Pesadores o Bascueros	58.179
Cobradores	58.179
Porteros	58.179
Ordenanzas	58.179
Conserjes	62.401
Guarda, Sereno y Vigilantes	58.179

	H O R A
Personal Limpieza	303

OBREROS

	DIARIO
Especialista de Primera	2.048
Especialista de Segunda	2.010
Especialista de Tercera	1.976
Peón	1.936
Oficial de Primera de Oficios Varios	2.048
Oficial de Segunda de Oficios Varios	2.010
Oficial de Tercera de Oficios Varios	1.976

ANEJO I I

PERSONAL TECNICO

	AÑO	HORA
Técnico Jefe	1.932.765	1.058
Técnico Superior	1.699.335	930
Técnico Medio	1.506.600	822

	AÑO	HORA
Jefe de Fabricación	1.541.865	844
Jefe de Laboratorio	1.367.070	748
Jefe de Control Lechero	1.367.070	748
Jefe de Sección	1.367.070	748
Encargado	1.261.485	691
Capataz	1.244.220	681
Controlador de Distrito Lechero	1.174.065	643
Maestro Quesero	1.162.335	636
Oficial de Laboratorio	1.145.610	627
Auxiliar de Laboratorio	1.001.460	548

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Jefe de Primera	1.466.025	803
Jefe de Segunda	1.419.030	777
Oficial de Primera	1.244.220	681
Oficial de Segunda	1.145.610	627
Auxiliar	1.001.460	548

COMERCIALES

Promotores Supervisores de Ventas	1.244.220	681
Viajantes	1.145.610	627
Corredor de Plaza	1.145.610	627
Repartidor y/o Autoventas	1.027.855	563
Degustadores o Demostradores	1.001.460	548

SUBALTERNOS

Almaceneros	1.064.790	583
Pesadores o Basculeiros	1.001.460	548
Cobradores	1.001.460	548
Porteros	1.001.460	548
Ordenanzas	1.001.460	548
Conserjes	1.064.790	583
Guarda, Sereno y Vigilantes	1.001.460	548
Personal Limpieza	---	303

OBREROS

Especialista de Primera	1.060.615	581
Especialista de Segunda	1.043.325	571
Especialista de Tercera	1.027.855	563
Peón	1.009.655	553
Oficial de Primera de Oficios Varios	1.060.615	581
Oficial de Segunda de Oficios Varios	1.043.325	571
Oficial de Tercera de Oficios Varios	1.027.855	563

26027 RESOLUCION de 20 de septiembre de 1990, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 593/1990, contra la Resolución de 13 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Personal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sobre abono de cantidad.

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sección Séptima), se ha interpuesto, por doña Concepción Fernández Samaniego, recurso con número de autos 593/1990, contra la Resolución de la Dirección General de Personal de 13 de septiembre de 1989, sobre abono de cantidad.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostentien derechos derivados de la misma, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 20 de septiembre de 1990.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

26028 CORRECCION de errores de la Resolución de 4 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Seguridad Social.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación del Convenio Colectivo anejo a la citada Resolución, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 226, de fecha 20 de septiembre de 1990, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En la página 27552, en el artículo 55, donde dice: «... el plazo de seis meses...», debe decir: «... el plazo de seis meses...».

En la página 27552, donde pone los epígrafes b.10, b.11, b.12, b.13, b.14 y b.15, debe poner b.9, b.10, b.11, b.12, b.13 y b.14, respectivamente.

En la página 27553, en el párrafo 2 del artículo 61, donde dice: «... un importe superior al percibido...», debe decir: «... un importe superior al percibido...».

En la página 27558, en el apartado f) del artículo 84.5, debe quedar redactado de la siguiente manera:

«f) Emitir informes y propuestas a las partes en negociaciones de ámbito superior que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación del presente convenio.»

En la página 27558 debe incluirse un apartado g), en el artículo 84.5 con la redacción siguiente: «g) La clasificación profesional del personal afectado por este Convenio en los casos en que sea necesario».

En la página 27559, donde pone «Anexo I. Tabla Salarial 1990», debe decir: «Anexo I. Tabla Salarial 1989».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

26029 RESOLUCION de 10 de septiembre de 1990, de la Dirección General de Industria, por la que se modifica la de 30 de octubre de 1989 que homologa parrillas de cocción para usos colectivos, categoría III, marca «Mareno», modelo base GB 70-7G, fabricadas por «Mareno Industriale, S.p.A.», CBZ-0004.

Vista la solicitud presentada por la Empresa «Catemar Ibérica, Sociedad Anónima», en la que solicita la modificación de la Resolución de fecha 30 de octubre de 1989, por la que se homologan parrillas de cocción para usos colectivos, categorías III, marca «Mareno», modelo base GB 70-7G;

Resultando que la modificación que se pretende consiste en incluir nuevas marcas y modelos, en dicha homologación;

Resultando que estos nuevos aparatos están fabricados por «Wery, S.p.A.» en su instalación industrial ubicada en Tezze di Vazzolla (Italia);

Resultando que las modificaciones citadas no suponen variación substancial con respecto al modelo homologado, ni modificación de las características, especificaciones y parámetros aprobados para las marcas y modelos homologados, según certifica el laboratorio «Repsol Butano, Sociedad Anónima».

Vistos los Reales Decretos 2584/1981, de 18 de septiembre; 734/1985, de 20 de febrero, y 494/1988, de 20 de mayo.

Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 30 de octubre de 1989 por la que se homologan parrillas de cocción para usos colectivos, categoría III, marca «Mareno», modelo base GB 70-7G, con la contrasena de homologación CBZ-0004 en el sentido de sustituir en dicha homologación los aparatos marca «Mareno», modelos PLG-80 y PLG-40 por las marcas y modelos cuyas características son las siguientes.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Primera. Descripción: Tipo de gas.
Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.
Tercera. Descripción: Gasto nominal. Unidades: KW.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca «Wery», modelo PLG-80.

Características:
Primera: GC, GN, GLP.
Segunda: 7,5, 18, 37.
Tercera: 15, 15, 15.

Marca «Wery», modelo PLG-40.

Características:
Primera: GC, GN, GLP.
Segunda: 7,5, 18, 37.
Tercera: 7,5; 7,5; 7,5.

Madrid, 10 de septiembre de 1990.-El Director general, por delegación (Resolución de 15 de marzo de 1989), el Subdirector general de Maquinaria, José Méndez Alvarez.