



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

GACETA DE MADRID

Año CCCXXIV.

Miércoles 1 de agosto de 1984

Núm. 183

17280 RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.576 la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Jalgranit, GC», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima» (YALAT), de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Jalgranit, GC», de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jallatte», modelo «Jalgranit GC», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A.», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Mendigorria sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.576-2-5-84. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid a 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17281 RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.577 la bota de seguridad marca «Jallatte», modelo «Jalgranit GC/PAC», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima» (YALAT), de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Jalgranit GC/PAC», de clase III, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jallatte», modelo «Jalgranit GC/PAC», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A.», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Mondigorria, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase III, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T., Homol. 1.577-2-5-84. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17282 RESOLUCION de 2 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.574 la bota de seguridad marca «Jallatte», modelo «Jalbranner, TR», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima» (YALAT), de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la bota de seguridad, marca «Jallatte», modelo «Jalbranner, TR», de clase I, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Jallatte», modelo «Jalbranner, TR», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, S. A.», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera de Mendigorria, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos de clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T., Homol. 1.574-2-5-84. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid a 2 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17283 RESOLUCION de 5 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Central Lechera Vizcaina, S. A.»

Viso el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Central Lechera Vizcaina, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 25 de mayo de 1984, suscrito por las partes el día 8 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º 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, 5 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Central Lechera Vizcaina, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «CENTRAL LECHEIRA VIZCAINA, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º

Ambito de aplicación.— El presente Convenio Colectivo afectará a CENTRAL LECHEIRA VIZCAINA, S.A. en sus centros de Bilbao y Logroño, acorde a la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus estipulaciones regirán y serán de aplicación a todo el personal que preste servicio en la misma o que en ella ingrese durante su vigencia.

Artículo 2º

Vigencia y duración.— Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de Diciembre de 1983, 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 1984. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de Noviembre.

Artículo 3º

Prorrogaciones 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 personam".

Artículo 4º

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

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

CAPITULO II

Artículo 5º

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 ininterumpido 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 usarán para el cómputo de horas extras, a efectos de los máximos legales.

Artículo 6º

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:

- Conformidad previa de ambas partes.
- Cada hora extraordinaria se computará como hora y media, acumulándose hasta completar jornadas enteras, salvo petición del trabajador de disfrutarlas inmediatamente.
- Se excluyen expresamente las horas trabajadas en jornada normal de domingos y festivos, cuya compensación será a la par y percibiendo el plus de este nombre, conforme se establece en el artículo 12.

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

- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: **REALIZACIÓN.**

- Horas extraordinarias necesarias por pechos 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 sustituidos 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 7º

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 8º

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

Las secciones afectadas son las siguientes:

Recogida de Leche - Recepción y pesaje - Laboratorio - Elaboraciones - Lavado de cisternas - Mantenimiento - Guardas - Vapor y Frio.

Artículo 9º

Vacaciones.— El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de 30 días naturales. Si coincidiese alguna fiesta durante el tiempo de vacaciones, no considerando como fiesta los sábados y domingos, se incrementará como día natural de vacaciones. Se retribuirá con arreglo al salario base, antigüedad y la Prima de Productividad, según apartado 5º del Art. 12 de este Convenio, que alcanzará durante esta período de vacaciones, incluidos los festivos, como si hubiere estado en activo en la sección en que está 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 disfrutase fuera del período expuesto en el párrafo anterior, se recibirán un incremento del 40% de la Prima de Productividad. Las vacaciones serán rotativas y esta 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, se supueste 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.

Artículo 10º

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

- Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- Nacimiento de hijos, tres días laborales.
- Fallecimiento o enfermedad de parientes por consanguinidad o afinidad, tres días naturales para los parientes de primer grado y dos días naturales para los parientes de segundo grado.
- Matrimonio de hijos o hermanas, un día natural.
- Traslado de domicilio, un día natural.
- Complicante de un dobor inexcusable, tiempo indispensable.
- Lactancia de hijo menor de nueve meses, 90 minutos diarios.
- Exámenes para títulos oficiales, debidamente justificados, un día.
- Para acudir al servicio médico de especialistas, horas justificadas.
- Fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales.

Los puntos c), d) y f), serán aplicables 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 he- das de parientes ha- ta cuarto grado de consanguinidad o afinidad, un día de permiso no retribuido.

Artículo 118

Viudas y viudas con hijos menores.-

Los viudas o viudas con hijos menores de cator- ce años, podrán subgerse al turno de trabajo más adecuado, con objeto de poder atender a los mismos. Deberá justifi- car la necesidad, que valorará la Comisión Paritaria del Convenio de forma definitiva.

CAPITULO III
Retribuciones

Artículo 119

Salarios, complementos y otros conceptos.-

Salario Base :

Por cada categoría profesional será el que se establece en el ANEXO I de este Convenio

Colectiva,

Plus de antigüedad :

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

Plus de Mantenciones

Por ausencia al trabajo se abonará la cantidad de 19,10 pesetas por día efec- tivo de trabajo. Se considerarán a estos efectos días tra- bajados, los sábados que se descanen 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 Primordiales y en la sección de Carga y Descar- ga en el último turno de noche, obtendrán un complemento económico de 7,50 pesetas por horas.

Prime de Productividad

Se percibirá mensualmente, como Pri- ma de Productividad, una cuantía de pesetas calculada conforme a las fórmulas pactadas para ca- da sección de trabajo. El resultado de los cálculos anterior- es será incrementado en la cantidad de 1.574 ptas., por = trabajador y mes.

Gastos de Locación:

Con arreglo a lo pactado y a las normas en vigor, se percibirán quie- nos cuando causen derecho a extras por este concepto sin deduc- ción alguna.

Con independencia de lo anterior, cada trabajador percibirá la cantidad fija de 629 pesetas por mes trabajado, en el concepto de gastos de locación, como compensación a la elevación de tarifas.

Gratificaciones extras

Se abonarán dos gratificaciones ex- tras anuales en los días 21 de Ju- lio y 21 de Diciembre, compuestas por treinta días de Sal- rio Base y Antigüedad.

Beneficios:

El personal participará de manera directa en = los beneficios del ejercicio, mediante la per- cepción de treinta días de Salario Base y Antigüedad. Es- tos beneficios se percibirán el día 21 de Marzo de cada = año y corresponderán al ejercicio del año anterior.

Plus Domingos y Festivos:

Se abonará un plus de 1.250 pes- tas cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las 6 y las 14 horas de un día = domingo o festivo, con independencia del descanso compensa- torio correspondiente.

A partir del día 1 de Noviembre de 1984, este plus quedará establecido en 2.000 pesetas.

Dietas por Desplazamiento:

Serán las siguientes:

- a) 794 pesetas por comida o cena.
- b) Previa justificación y en el caso de que el trabajador pernocte fuera de su casa, perci- birá el importe íntegro del hotel en que lo haya hecho, siempre que éste no tenga una cla- sificación superior a las tres estrellas.

CAPITULO IV

Prestaciones Sociales

Artículo 120

Préstamos para vivienda: La Empresa mantendrá un fondo común para todas sus plantas de 13.710.000 de 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, debiendo el beneficiario acreditar una antigüedad en la Empresa de dos años para poder alcanzar derecho al pró- tamo.

Administrará dicho fondo una comisión integrada por los miembros del Comité de Empresa y una repre- sentación de la Dirección, previa constitución de su propio re- glamento para la contratación de los préstamos.

Seguro de vida colectivo:

La Empresa concertará póliza de seg- ro colectivo de vida para los trabaja- dores a fin de obtener como contraprestación a una prima anual de 1.795.000 pesetas, prestaciones complementarias para las pres- taciones causadas por muerte o invalidez de los trabajadores = de la Empresa.

Ayudas escolares:

Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los cuatro y los quince años dará don- ción, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 2.047 pesetas en concepto de ayuda para el curso escolar. Esta percepción será satisfecha en el mes de Septiembre.

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 19.700 pesetas anuales, pagaderas por meses vencidos, previa justificación de la debida atención al beneficiario directo. Esta ayuda se extinguirá al mismo tiempo y en la misma forma en que lo haga la prestación satisfecha por la Seguridad Social, así como por abandono o desidia de los padres o tutores en la educación y = cuidados al subnormal.

Bajas por Incapacidad Laboral Transitoria.-

Las bajas en el tra- bajo por Incapacidad Laboral Transitoria causadas por enfermedad común o accidente no laboral, serán complementadas a cargo de la Empresa en un 25% del salario de cotización a la Seguridad Social del mes an- terior a la baja. Dicha prestación se causará con sujeción a = las siguientes reglas:

- 1ª Quedará condicionada a la no elevación del índice de ab- sentismo del ejercicio del año 1.979 (0,0523), a este = efecto, se compararán los índices medios de cada trimestre natural con el índice de 1.979. Si el índice del = primer trimestre de 1.984 es inferior al de 1.979, se = abonará la prestación en el segundo trimestre de 1.984, y en caso contrario se se abonará. Igual comparación se = hará en cada trimestre a efectos de abonar o no la pres- tación en el trimestre siguiente. Durante el primer tri- mestre de 1.984 se abonará o no según el resultado del = 4º trimestre de 1.983.
- 2ª Se percibirá previa aquiescencia del Servicio Médico titu- lar 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.
- 3ª De las cantidades que hubiesen correspondido a los traba- jadores en baja por Incapacidad Laboral Transitoria, pero que no se perciban por haber rebasado en el trimestre an- terior el índice de absentismo del año 1.979, podrá hacer uso el Comité de Seguridad e Higiene para fines de preven- ción de accidentes.
- 4ª A los trabajadores que hayan estado durante el transcurso del año en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, y aunque en la indemnización por I.L.T. perciban ya la = parte proporcional de las pagas extras, la Empresa retri- buirá las pagas extras a estos trabajadores sin detrimen- to económico por dicha causa.

Ayudas Formación Profesional.-

La Empresa costeará el 50 por = ciento de los gastos de matr- cula, tasas y libros, a aquellos trabajadores que cursen estu- dios de formación profesional en centros oficiales y públi- cos ligados a las actividades de la Industria Liotosa.

Seguro para robos.-

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

Dicho gasto deberá justificarse = debidamente y será condición para obtener la ayuda, respecto = de los cursos 1º y siguientes, haber logrado el aprobado com- plete en el curso anterior.

Seguro para robos.-

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

Artículo 121

Personal con capacidad disminuida.-

A fin de participar en el = trabajo sin llegar al do- mingo 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 ren- dimiento normal a su categoría, la Empresa deberá destinarse a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPITULO V

Otras disposiciones

Artículo 122

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 19*

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

Artículo 19*

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

Artículo 19*

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 concedan a partir de la firma del Convenio Colectivo de 1.979.

Artículo 19*

Ascensos. Ascensos 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 sólo 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 simionte personal:

- Directivos
- Técnicos (desde Encargados hacia arriba)
- Administrativos (desde Jefes de 2ª hacia arriba)
- Comercialista (desde Jefes de Línea hacia arriba)

Ascensos por antigüedad: Se establece un sistema de ascensos, 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 indica 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 20*

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 corresponda, y dos miembros del Comité de Empresa, todos los cuales establecerán las pruebas a realizar por los aspirantes y sus posteriores puntuaciones.

CAPITULO VI

Seguridad e Higiene

Artículo 21*

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 22*

Funciones.- El Comité de Seguridad e Higiene tendrá los derechos, funciones y obligaciones que se le otorgan 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 23*

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

CAPITULO VII

Comité de Empresa

Artículo 24*

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, o su órgano de representación.

Artículo 25*

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

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

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

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

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

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

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

Informar a sus representantes de todos los temas señalados anteriormente, siempre que tengan repercusión en las relaciones laborales, recomendándole 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 especial reserva el carácter reservado, y en ningún caso podrá utilizar documentación fuera del ámbito de la Empresa o para distintos fines.

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

Artículo 26*

Garantías.- En el supuesto de que un miembro del Comité hubiera de ser sancionado por faltas graves o muy graves, lo será abierto expediente contradictorio en el que será oído, 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 extinción de su mandato, siempre que el despido o la sanción se basen en la acción del miembro en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido por las normas legales en materia de despido disciplinario.

Podrá expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo aplicar y distribuir, sin perturbar al normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comuniquen a la Dirección de la Empresa con anterioridad y uso los medios dispuestos para tales fines.

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

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

CAPITULO VIII

Acción Sindical

Artículo 27*

Garantías sindicales.- La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar al empleo de los trabajadores a la condición de que no se afilie o renuncie 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 éste previamente admite su presencia, con voz pero sin voto. Disfrutará de quince horas mensuales, retribuidas como de trabajo, para ejercer sus funciones, excepto si la designación recae en un miembro del Comité de Empresa. Dispondrá de un tabulón de anuncios, en las mismas condiciones que el Comité de Empresa.

Artículo 25º

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

Artículo 26º

Permisos de reunión. Se reconoce el derecho de los trabajadores de la Empresa a reunirse en asambleas, conforme a las disposiciones de la legislación vigente en cada momento, acordándose además los siguientes puntos:

- 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 30º

Normas Subsidiarias.

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	Dinero
Aprendiz de 4º año	1.997,-
Botonero	1.997,-
Aspirante	2.001,-
Operaria	2.133,-
Peón ordinario	2.133,-
Peón especializado	2.139,-
Fogonero	2.139,-
Especialista de 3º	2.139,-
Oficial de 3º O.V.	2.139,-
Conductor de carretillas	2.164,-
Especialista de 2º	2.164,-
Oficial de 2º O.V.	2.164,-
Especialista de 1º	2.177,-
Oficial de 1º O.V.	2.177,-
Chófer Oficial de 1º	2.177,-
Grupo Subalterno	
Lavacoches-engrasador	64.680,-
Cobrador	64.680,-
Pesador	64.680,-
Portero	64.680,-
Ordenanza	64.680,-
Guarda	64.680,-
Vigilante Jurado	64.680,-
Auxiliar Controlador	65.663,-
Conserje	65.663,-
Almacenero	65.663,-
Grupo Gerencial	
Promotor	64.680,-
Ayudante Inspector Plaza	67.040,-
Ayudante Inspector Regional	67.040,-
Viajante	67.701,-
Inspector Ventas Plaza	68.387,-
Inspector Ventas Regional	68.387,-
Inspector Ventas y Distribución	69.615,-
Jefe de Línea	74.782,-
Jefe de Ventas Plaza	74.782,-
Jefe de Ventas Regional	74.782,-
Jefe de Ventas	74.782,-

	Dinero
Repartido a comercios	2.139,-
Vendedor	2.139,-
Chófer-repartidor de 2º	2.164,-
Chófer-repartidor de 1º	2.177,-
Grupo administrativo	Mensual
Telefonista	64.680,-
Auxiliar administrativo	64.680,-
Perforista-Verificadora	67.040,-
Oficial de 2º Administrativo	67.040,-
Operador	69.615,-
Programador	69.615,-
Oficial de 1º Administrativo	69.615,-
Subjefe administrativo	71.634,-
Jefe de ordenador	73.435,-
Jefe de Relaciones Públicas	73.435,-
Jefe de 2º Administrativo	73.435,-
Jefe de 1º Administrativo	74.782,-
Jefe de Personal	74.782,-
Jefe de Contabilidad	74.782,-
Grupo Técnico	Mensual
Auxiliar Laboratorio Muestras	64.680,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	64.680,-
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	67.040,-
Oficial de Laboratorio Muestras	67.040,-
Inspector Distrito Lechero	68.387,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	69.615,-
Capataz	69.615,-
Encargado	70.032,-
Técnico Diplomado	70.032,-
Jefe de Inspección Lechera	72.199,-
Jefe de Oficina Técnica	73.435,-
Jefe de Control de Calidad	73.435,-
Jefe de Laboratorio	73.435,-
Contramaestro	74.219,-
Jefe de Mantenimiento	74.782,-
Jefe de Transportes	74.782,-
Jefe de Conservación y Servicios	74.782,-
Jefe de Fabricación	74.782,-
Técnico Medio	75.600,-
Ayudante Técnico Sanitario	75.600,-
Ayudante Técnico Titulado	75.600,-
Técnico Superior	79.025,-
Médico de Empresa	79.025,-

ANEXO II

Plus Permisos Retribuidos

CATEGORIAS	Importe día permiso
Grupo Obrero	
Aprendiz de 4º año	56,-
Botonero	56,-
Aspirante	56,-
Operaria	158,-
Peón Ordinario	158,-
Peón especializado	219,-
Fogonero	219,-
Especialista de 3º	219,-
Oficial de 3º O.V.	219,-
Conductor de carretillas	265,-
Especialista de 2º	310,-
Oficial de 2º O.V.	310,-
Especialista de 1º	328,-
Oficial de 1º O.V.	328,-
Chófer Oficial de 1º	328,-
Grupo Subalterno	
Lavacoches-engrasador	158,-
Cobrador	158,-
Pesador	158,-
Portero	158,-
Ordenanza	158,-
Guarda	158,-
Vigilante Jurado	158,-
Auxiliar Controlador	219,-
Conserje	219,-
Almacenero	219,-
Grupo Comercial	
Promotor	219,-
Ayudante Inspector Plaza	235,-
Ayudante Inspector Regional	235,-
Viajante	235,-
Inspector Ventas Plaza	470,-
Inspector Ventas Regional	470,-
Inspector Ventas y Distribución	515,-
Jefe de Línea	926,-
Jefe de Ventas Plaza	926,-
Jefe de Ventas Regional	926,-
Jefe de Ventas	1.270,-

	Importe día normal
Repartidor a comercios	219,-
Vendedor	219,-
Chófer-repartidor de 2ª	310,-
Chófer-repartidor de 1ª	470,-

Grupo administrativo

Telefonista	158,-
Auxiliar administrativa	158,-
Perforista-Verificadora	197,-
Oficial de 2ª Administrativo	197,-
Operador	595,-
Programador	595,-
Oficial de 1ª Administrativo	595,-
Subjefe Administrativo	742,-
Jefe de Ordenador	926,-
Jefe de Relaciones Públicas	926,-
Jefe de 2ª Administrativo	926,-
Jefe de 1ª Administrativo	1.270,-
Jefe de Personal	1.270,-
Jefe de Contabilidad	1.270,-

Grupo Técnico

Auxiliar Laboratorio Muestras	158,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	158,-
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	158,-
Oficial de Laboratorio Muestras	197,-
Inspector Distrito Lechero	470,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	595,-
Capataz	595,-
Encargado	695,-
Técnico Diferenciado	695,-
Jefe de Inspección Lechera	857,-
Jefe de Oficina Técnica	926,-
Jefe de Control de Calidad	926,-
Jefe de Laboratorio	926,-
Contramaestre	1.270,-
Jefe de Mantenimiento	1.270,-
Jefe de Transportes	1.270,-
Jefe de Conservación y Servicios	1.270,-
Jefe de Fabricación	1.270,-
Técnico Medio	1.270,-
Ayudante Técnico Sanitario	1.270,-
Ayudante Técnico Titulado	1.270,-
Técnico Superior	1.482,-
Médico de Empresa	1.482,-

ANEXO III

Valor horas extraordinarias

Incremento por hora ordinaria nocturna

CATEGORIAS	Extras	Nocturnas
------------	--------	-----------

Grupo Obrero

Aprendiz de 1ª año	870,-	75,-
Botones	870,-	75,-
Aspirante	872,-	75,-
Operario	930,-	80,-
Peón ordinario	930,-	80,-
Peón especializado	932,-	80,-
Pogonero	932,-	80,-
Especialista de 3ª	932,-	80,-
Oficial de 3ª O.V.	932,-	80,-
Conductor de carretillas	943,-	81,-
Especialista de 2ª	943,-	81,-
Oficial de 2ª O.V.	943,-	81,-
Especialista de 1ª	949,-	82,-
Oficial de 1ª O.V.	949,-	82,-
Chófer oficial de 1ª	949,-	82,-

Grupo Subalterno

Lavacubos-empresador	930,-	80,-
Cobrador	930,-	80,-
Peonero	930,-	80,-
Portero	930,-	80,-
Ordenanza	930,-	80,-
Guarda	930,-	80,-
Vigilante Durado	930,-	80,-
Auxiliar Controlador	943,-	82,-
Covaraje	943,-	82,-
Almacenero	943,-	82,-

Grupo Comercial

Promotor	930,-	80,-
Ayudante Inspector Plaza	964,-	83,-
Ayudante Inspector Regional	964,-	83,-
Viajante	973,-	84,-
Inspector Ventas Plaza	983,-	85,-
Inspector Ventas Regional	983,-	85,-
Inspector Ventas y Distribución	1.000,-	87,-
Jefe de Línea	1.075,-	93,-
Jefe de Ventas Plaza	1.075,-	93,-
Jefe de Ventas Regional	1.075,-	93,-
Jefe de Ventas	2.075,-	93,-

	Extras	Nocturnas
Repartidor a comercios	932,-	80,-
Vendedor	932,-	80,-
Chófer-repartidor de 2ª	943,-	81,-
Chófer-repartidor de 1ª	949,-	82,-

Grupo administrativo

Telefonista	930,-	80,-
Auxiliar administrativo	930,-	80,-
Perforista-Verificadora	964,-	83,-
Oficial de 2ª Administrativo	964,-	83,-
Operador	1.000,-	87,-
Programador	1.000,-	87,-
Oficial de 1ª administrativo	1.000,-	87,-
Subjefe administrativo	1.021,-	89,-
Jefe de Ordenador	1.055,-	92,-
Jefe de Relaciones Públicas	1.055,-	92,-
Jefe de 2ª Administrativo	1.055,-	92,-
Jefe de 1ª Administrativo	1.075,-	93,-
Jefe de Personal	1.075,-	93,-
Jefe de Contabilidad	1.075,-	93,-

Grupo Técnico

Auxiliar Laboratorio Muestras	930,-	80,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	930,-	80,-
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	930,-	80,-
Oficial de Laboratorio Muestras	964,-	83,-
Inspector Distrito Lechero	983,-	85,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	1.000,-	87,-
Capataz	1.000,-	87,-
Encargado	1.000,-	87,-
Técnico Diferenciado	1.006,-	88,-
Jefe de Inspección Lechera	1.038,-	90,-
Jefe de Oficina Técnica	1.055,-	92,-
Jefe de Control de Calidad	1.055,-	92,-
Jefe de Laboratorio	1.055,-	92,-
Contramaestre	1.065,-	93,-
Jefe de Mantenimiento	1.075,-	93,-
Jefe de Transportes	1.075,-	93,-
Jefe de Conservación y Servicios	1.075,-	93,-
Jefe de Fabricación	1.075,-	93,-
Técnico Medio	1.087,-	95,-
Ayudante Técnico Sanitario	1.087,-	95,-
Ayudante Técnico Titulado	1.087,-	95,-
Técnico Superior	1.130,-	99,-
Médico de Empresa	1.130,-	99,-

17284

RESOLUCION de 14 de junio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y el personal que en ella presta sus servicios.

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Tabacalera, S. A.», y el personal que en ella presta sus servicios, recibido con la documentación complementaria en esta Dirección General el 9 de junio de 1984, suscrito por los representantes de «Tabacalera, S. A.», por parte patronal; de la Central sindical Unión General de Trabajadores, y de los trabajadores no afiliados, alcanzando con ello el porcentaje que para la validez de los acuerdos exige el artículo 89.3 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, todo ello con fecha 6 de junio del año en curso, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3. de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora, a tenor de lo que prescribe el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

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

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

Madrid, 14 de junio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.