

naturalmente se aplicará el criterio de proporcionalidad según el horario trabajado.

Dicha prima será de aplicación para el personal de mantenimiento que en los períodos indicados se halle de retén.

NORMAS SOBRE EL RETÉN

11.- Por cada servicio completo de Retén semanal de acuerdo con el esquema actual, cualquiera que sea el número de llamadas que se produzcan durante la semana de guardia se percibirá la cantidad de 5.512,- pesetas brutas.

En el supuesto de semana incompleta se abonarán a razón de 554,- Ptas./día de lunes a viernes (aunque sean festivos) y a razón de 1.121,- Ptas./día en sábados y domingos.

Además, cuando desde el sábado a las 6 horas hasta el domingo a las 6 horas la persona que preste el servicio de Retén sea requerida para prestar uno o varios servicios, le serán abonadas 1.132,- Ptas. adicionales. Asimismo, si la llamada se produce desde las 6 horas del domingo hasta las 6 horas del lunes se le abonarán también las 1.132,- Ptas. adicionales.

12.- Las 1.132,- Ptas. adicionales a que hace referencia la norma anterior, no se percibirán por los servicios de Retén que deben prestarse durante los festivos del calendario oficial que no coincidan desde las 6 AM del sábado a las 6 AM del lunes.

13.- Cada vez que se acuda a Fábrica o Silos, por motivos de una llamada de Retén, el tiempo de permanencia efectivo en el Centro de Trabajo será retribuido como horas extras, garantizándose como mínimo 2 horas extras. Asimismo, cuando se acuda al servicio fuera de la jornada habitual de trabajo, con vehículo propio, se tendrá derecho a una percepción económica de 555,- Ptas.

El tiempo extra garantizado en esta norma 13, se abonará como Plus de Presencia, salvo el que se trabaje realmente.

En caso de que la llamada fuera efectuada a una persona del Servicio de Mantenimiento que no estuviera de Retén, automáticamente y por ese día gozará de los mismos derechos y obligaciones del Retén.

14.- Cuando por motivos de prestar uno o varios servicios de Retén requiera que las comidas tengan lugar en hora intempestiva y fuera de su domicilio, se abonará como compensación 475 Ptas. brutas para el desayuno y 751 Ptas. brutas para la comida y/o cena y una hora extra como Plus de Presencia.

15.- El Art. 34 del Convenio queda redactado así:

Artículo 34.- REVISIÓN

Las condiciones económicas fijadas en este Convenio serán objeto de revisión en los términos fijados por el AES como sigue:

Para 1.986

Las condiciones económicas, fijadas en los artículos que más adelante se indicarán serán objeto de revisión, en los términos fijados en el Artículo 4º Clausula de revisión salarial del Título II Capítulo segundo del AES publicado en el B.O.E. de 10 de Octubre de 1.984.

Los artículos a los que afectará la eventual revisión económica, serán los siguientes: 12, 14, 15, 20 con excepción de la Antiquedad, 21, 23, 24, 26, 27, 32, Normas de Retén 11 tercer párrafo, 12, 13 y 15.

24317 RESOLUCION de 12 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Central Lechera Vizcaina. Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Central Lechera Vizcaina. Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 11 de abril de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 12 de agosto de 1986.-El Director general, por autorización (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

CONVENIO COLECTIVO DE CENTRAL LECHERA VIZCAINA, S. A

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1º

Ámbito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo afectará a CENTRAL LECHERA VIZCAINA, S.A., en sus centros de Bilbao y Logroño, acogida a la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas, y sus estimulaciones 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 1.985, 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 anulado el día 21 de Octubre de 1.986. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de Noviembre.

Artículo 3º

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

No obstante, las mejoras concedidas individual o colectivamente se mantendrán con estricto carácter "ad 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 ininterrumpido de una hora como mínimo.

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

Artículo 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:

- Conferencia previa de ambas partes.
- Cada hora extraordinaria se computará como hora y tres cuartos, acumulándose hasta completar jornadas enteras, salvo petición del trabajador de disfrutarlas asistidamente.
- 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 vengán 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 pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y las que se liven a efecto con motivo de trabajar los sábados comprendidos entre dos festivos o seguidos de dos festivos: MANTENIMIENTO, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

Artículo 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 turnos 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 persona encargado de tales funciones podrá quedar exceptuado del descanso en domingos y festivos, compensando la falta de disfrute dentro de la semana inmediatamente posterior y estableciendo 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 - Primer tratamiento y Depósito - Mantenimiento - Guardas - Vapor y Frío.

Artículo 9º

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

La duración será de 26 días laborables, considerándose también laborables los sábados. Se retribuirán con arreglo al Salario Base, Antigüedad y la Prima de Productividad según apartado 5º del Art. 12 de este Convenio que alcanzará durante este período de vacaciones, incluidos los festivos, como si hubiere estado en activo en la sección en que esté encuadrado.

El personal ingresado durante el año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones correspondiente al período transcurrido entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre. Las vacaciones se disfrutarán dentro de los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

No obstante, para el presente año de 1.986 las vacaciones se disfrutarán dentro de los meses de Mayo a Septiembre, por necesidades de programación.

Si por causa de organización del trabajo o por voluntad del trabajador, se disfrutase fuera de los períodos expuestos, recibirán un incremento del 40% de la Prima de Productividad que le correspondiera.

Las vacaciones serán rotativas y esta rotación consistirá en trasladar de un año para otro a los trabajadores que disfrutaron las mismas en los meses de Junio y Septiembre a los meses de Julio y Agosto respectivamente, y los que disfrutaron en Julio y Agosto a los meses de Septiembre y Julio respectivamente.

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

No se computará como período vacacional establecido - por calendario o disfrute de las mismas, el tiempo que pasen los trabajadores de baja por enfermedad o accidente, siempre que se justifiquen con las bajas médicas oficiales de la Seguridad Social y dentro del plazo establecido. Los días de baja concurrentes con las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural correspondiente de acuerdo con las necesidades productivas de la Empresa.

Artículo 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 laborables.
- 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 hermanos, un día natural.
- Traslado de domicilio, un día natural.
- Cumplimiento de un deber inexcusable, tiempo indispensable.
- Lactancia de hijo menor de nueve meses, 90 minutos diarios.
- Exámenes para títulos oficiales, debidamente justificado, un día.
- Para acudir al servicio médico de especialistas, horas justificadas.
- Fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales.

Los puntos c), d) y j), serán ampliables en dos días naturales cuando haya necesidad de trasladarse a otra provincia.

Para el abono de los días disfrutados por permisos reglamentarios, se tendrá en cuenta el Salario Base, Antigüedad y el Plus establecido en el Anexo II de este Convenio Colectivo.

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

Artículo 11º

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

CAPITULO III

Retribuciones

Artículo 12º

Salarios, complementos y otros conceptos.

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

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

Plus de Asistencia: Por asistencia al trabajo se abonará la cantidad de 34,30 pesetas por día efectivo de trabajo. Se considerarán a estos efectos días trabajados, los sábados que se descansan por haber completado la jornada semanal entre el lunes y el viernes.

Complemento de puesto de trabajo: Los servicios prestados por los trabajadores en las Cámaras Frigoríficas y en la sección de Carga y Descarga en el último turno de noche, obtendrán un complemento económico de 8,80 pesetas por horas.

Prima de Productividad:

Se percibirá mensualmente, como Prima de Productividad, una cuantía de pesetas calculada conforme a las fórmulas pactadas para cada sección de trabajo.

Gastos de Locomoción:

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

Con independencia de lo anterior, cada trabajador percibirá la cantidad fija de 741 pesetas por mes trabajado, en el concepto de Gastos de Locomoción, como compensación a la elevación de tarifas.

Gratificaciones extras:

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

Beneficios:

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

Plus Domingos y Festivos:

Se abonará un Plus de 3.255 pesetas cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las 6 y las 24 horas de un domingo o festivo, con independencia del descanso compensatorio correspondiente.

Retas por desplazamiento:

Serán las siguientes:

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

Cláusula de Revisión Salarial:

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara el 31 de Diciembre de 1986, un incremento superior al 6%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al 21 de Diciembre de 1985, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencias los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1986.

La revisión Salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1987.

CAPITULO IV**Prestaciones Sociales****Artículo 13º****Préstamos para viviendas:**

La Empresa mantendrá un fondo común para todas sus plantas de 13.750.000 pesetas, destinadas a la concesión de préstamos al personal para la adquisición de vivienda. La cuantía mayor de cada crédito será de 500.000 pesetas, su plazo de amortización de diez años, debiendo el beneficiario acreditar una antigüedad en la Empresa de dos años para poder alcanzar derecho al préstamo.

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

Seguro de vida colectivo:

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

Ayudas escolares:

Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los cuatro y los quince años dará derecho, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 3.118 pesetas en concepto de ayuda para el curso escolar.

Esta percepción será satisfecha en el mes de Setiembre.

Ayuda para subnormales:

Cada hijo subnormal que, como tal, haya causado derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, dará derecho a la percepción de 46.778 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 trabajo por Incapacidad Laboral Transitoria causadas por enfermedad común o accidente no laboral, serán complementadas a cargo de la Empresa hasta alcanzar el 100% del Salario Real devengado en el mes anterior de trabajo.

Esta prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

- Se percibirá previa confirmación de la Baja y alta en los modelos oficiales extendidos por la asistencia médica de la Seguridad Social, hasta el paso a larga Enfermedad o Invalidez provisional y depender del I.N.E.S.
- Este complemento será percibido a partir del día vigésimo primero de la Baja, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante la vigencia del presente Convenio.
- En el caso de hospitalización con operación quirúrgica, este complemento se percibirá desde el primer día de la Baja.
- 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 retribuirá las pagas extras a estos trabajadores sin detrimento económico por dicha causa.

Ayudas Formación Profesional.-

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

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

Seguro para cobros.-

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

Artículo 14º**Personal con capacidad disminuida.-**

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

CAPITULO V**Otras disposiciones****Artículo 15º**

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

Artículo 16º

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

Artículo 17º

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

Artículo 18º

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

Artículo 19º

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, e las que solo podrá concurrir el personal fijo de la Empresa. Si no es posible cubrir la vacante, se podrá contratar libremente.

Quedan excluidos del presente artículo el siguiente personal:

- Directivos
- Técnicos (desde categoría hacia arriba)
- Administrativos (desde Jefe de 2º hacia arriba)
- Comerciales (desde Jefe 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 es cuanto a categoría y duración se aplica a -- continuación:

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

Artículo 20º

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 11º

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 adaptarán por mayoría simple.

Artículo 12º

Funciones.- El Comité de Seguridad e Higiene tendrá los derechos, funciones y obligaciones que se le otorguen en los textos legales y vigentes y en los que en el futuro se promulguen, y en los Convenios y Tratados internacionales incorporados al derecho interno.

Se reunirá todos los primeros miércoles de cada mes a las trece treinta horas.

Artículo 13º

Asesoramiento.- Previa acuerdo de Comité de Seguridad e Higiene podrá requerirse a técnicos de las centrales Eléctricas 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 14º

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, como órgano de representación.

Artículo 15º

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 les ofrece 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 reestructuración 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 use en la Empresa, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los estudios periódicos del medio ambiente, así como los mecanismos de prevención que se utilizan.

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

Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa por Convenio Colectivo. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Informar a sus representantes de todos los temas señalados anteriormente, siempre que tengan repercusión en las relaciones laborales, reconociéndole 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, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas las materias de su competencia y en especial en todas aquellas sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado, y en ningún caso podrá utilizar documentación fuera del ámbito de la Empresa o para distintos fines.

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

Artículo 16º

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

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

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

Podrá expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación pudiendo aplicar y distribuir, aun perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comunique a la Dirección de la Empresa con anterioridad y use 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 Logros no dispondrán de un crédito de veinte horas para los mismos fines.

CAPITULO VIII

Acción Sindical

Artículo 17º

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 tablón de anuncios, en las mismas condiciones que el Comité de Empresa.

Artículo 18º

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 momento; 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 19º

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

- 1ª 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.
- 2ª Cuando la asamblea la convoquen directamente los trabajadores, bastarán las firmas de un 25 por 100 de la plantilla.

Artículo 30ª

Normas sancionatorias.

Para todo lo no previsto en el Presente Convenio Colectivo se estará a los dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y demás normas reguladoras de relaciones laborales.

ANEXO I

Tabla Salarial

CATEGORIAS	Salario Base
Grupo Obrero	Escala
Aprendiz de 4º año	2.400,-
Botones	2.400,-
Aspirante	2.404,-
Operaria	2.560,-
Peón ordinario	2.560,-
Peón especializado	2.567,-
Fogonero	2.567,-
Especialista de 3ª	2.567,-
Oficial de 3ª O.V.	2.567,-
Conductor de carretillas	2.596,-
Especialista de 2ª	2.596,-
Oficial de 2ª O.V.	2.596,-
Especialista de 1ª	2.611,-
Oficial de 1ª O.V.	2.611,-
Chófer Oficial de 1ª	2.611,-
Grupo Subalterno	
Lavacoches-engrasador	77.649,-
Cobrador	77.649,-
Pesador	77.649,-
Portero	77.649,-
Ordenanza	77.649,-
Guarda	77.649,-
Vigilante Jurado	77.649,-
Auxiliar Controlador	78.807,-
Conserje	78.807,-
Almacenero	78.807,-
Grupo Comercial	
Promotor	77.649,-
Ayudante Inspector Plaza	80.429,-
Ayudante Inspector Regional	80.429,-
Viajante	81.208,-
Inspector Ventas Plaza	82.012,-
Inspector Ventas Regional	82.017,-
Inspector Ventas y Distribución	83.463,-
Jefe de Línea	89.552,-
Jefe de Ventas Plaza	89.552,-
Jefe de Ventas Regional	89.552,-
Jefe de Ventas	89.552,-
Repartidor a comercios	2.567,-
Vendedor	2.567,-
Chófer repartidor de 2ª	2.596,-
Chófer repartidor de 1ª	2.611,-
Grupo administrativo	mensual
Telefonista	77.649,-
Auxiliar Administrativo	77.649,-
Perforista-Verificadora	80.429,-
Oficial de 2ª Administrativo	80.429,-
Operador	83.463,-
Programador	83.463,-
Oficial de 1ª Administrativo	83.463,-
Subjefe Administrativo	85.124,-
Jefe de Ordenador	87.965,-
Jefe de Relaciones Públicas	87.965,-
Jefe de 2ª administrativo	87.965,-
Jefe de 1ª Administrativo	89.552,-
Jefe de Personal	89.552,-
Jefe de Contabilidad	89.552,-
Grupo Técnico	
Auxiliar Laboratorio Muestras	77.649,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	77.649,-
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	77.649,-
Oficial de Laboratorio Muestras	80.429,-
Inspector Distrito Lechero	82.017,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	83.463,-
Capataz	83.463,-
Encargado	83.955,-
Técnico Empleado	83.955,-
Jefe de Inspección Lechera	86.509,-
Jefe de Oficina Técnica	87.965,-

CATEGORIAS

Salario Base

Grupo Obrero	Mensual
Jefe de Control de Calidad	87.965,-
Jefe de Laboratorio	87.965,-
Contramaestre	88.771,-
Jefe de Mantenimiento	89.552,-
Jefe de Transportes	89.552,-
Jefe de Conservación y Servicios	89.552,-
Jefe de Fabricación	89.552,-
Técnico Medio	90.516,-
Ayudante Técnico Sanitario	90.516,-
Ayudante Técnico Titulado	90.516,-
Técnico Superior	94.552,-
Médico de Empresa	94.552,-
Director Departamento	111.125,-
Director Gerente	125.104,-

ANEXO II

Plus Permisos Retribuidos

CATEGORIAS	Importe día permiso
Grupo Obrero	
Aprendiz de 4º año	65,-
Botones	65,-
Aspirante	65,-
Operaria	185,-
Peón ordinario	185,-
Peón especializado	257,-
Fogonero	257,-
Especialista de 3ª	257,-
Oficial de 3ª O.V.	257,-
Conductor de carretillas	311,-
Especialista de 2ª	311,-
Oficial de 2ª O.V.	364,-
Especialista de 1ª	364,-
Oficial de 1ª O.V.	386,-
Chófer Oficial de 1ª	386,-
Grupo Subalterno	
Lavacoches-engrasador	185,-
Cobrador	185,-
Pesador	185,-
Portero	185,-
Ordenanza	185,-
Guarda	185,-
Vigilante Jurado	185,-
Auxiliar Controlador	257,-
Conserje	257,-
Almacenero	257,-
Grupo Comercial	
Promotor	257,-
Ayudante Inspector Plaza	315,-
Ayudante Inspector Regional	315,-
Viajante	315,-
Inspector Ventas Plaza	553,-
Inspector Ventas Regional	553,-
Inspector Ventas y Distribución	700,-
Jefe de Línea	1.090,-
Jefe de Ventas Plaza	1.090,-
Jefe de Ventas Regional	1.090,-
Jefe de Ventas	1.496,-
Repartidor a comercios	257,-
Vendedor	257,-
Chófer-repartidor de 2ª	364,-
Chófer-repartidor de 1ª	553,-
Grupo administrativo	
Telefonista	185,-
Auxiliar Administrativo	185,-
Perforista-Verificadora	231,-
Oficial de 2ª Administrativo	231,-
Operador	700,-
Programador	700,-
Oficial de 1ª Administrativo	700,-
Subjefe Administrativo	873,-
Jefe de Ordenador	1.090,-
Jefe de Relaciones Públicas	1.090,-
Jefe de 2ª Administrativo	1.090,-
Jefe de 1ª Administrativo	1.496,-
Jefe de Personal	1.496,-
Jefe de Contabilidad	1.496,-
Grupo Técnico	
Auxiliar Laboratorio Muestras	185,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	185,-
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	185,-
Oficial de Laboratorio Muestras	231,-
Inspector Distrito Lechero	553,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	700,-
Capataz	700,-
Encargado	818,-
Técnico Empleado	818,-

CATEGORIAS	Ingreso día permiso
<u>Grupo Obrero</u>	
Jefe de Inspección Lechera	1.044,-
Jefe de Oficina Técnica	1.044,-
Jefe de Control de Calidad	1.044,-
Jefe de Laboratorio	1.406,-
Contramaestre	1.496,-
Jefe de Mantenimiento	1.496,-
Jefe de Transportes	1.496,-
Jefe de Conservación y Servicios	1.496,-
Jefe de Fabricación	1.406,-
Técnico Medio	1.406,-
Ayudante Técnico Sanitario	1.406,-
Ayudante Técnico Titulado	1.728,-
Técnico Superior	1.728,-
Médico de Empresa	

ANEXO III

Valor horas extraordinarias

Incremento por hora ordinaria nocturna

CATEGORIAS	Extras	Nocturnas
<u>Grupo Obrero</u>		
Aprendiz de 1º año	1.050,-	30,-
Botones	1.050,-	29,-
Aspirante	1.051,-	30,-
Operaria	1.120,-	35,-
Peón Ordinario	1.120,-	35,-
Peón especializado	1.123,-	36,-
Foguero	1.123,-	36,-
Especialista de 3º	1.123,-	36,-
Oficial de 3º O.V.	1.123,-	36,-
Conductor de carretillas	1.135,-	37,-
Especialista de 2º	1.135,-	37,-
Oficial de 2º O.V.	1.135,-	37,-
Especialista de 1º	1.142,-	38,-
Oficial de 1º O.V.	1.142,-	38,-
Chófer oficial de 1º	1.142,-	38,-
<u>Grupo Subalterno</u>		
Lavacoches-ensamador	1.120,-	35,-
Cobrador	1.120,-	35,-
Pesador	1.120,-	35,-
Portero	1.120,-	35,-
Ordenanza	1.120,-	35,-
Guarda	1.120,-	35,-
Vigilante Jurado	1.120,-	35,-
Auxiliar Controlador	1.136,-	38,-
Conserje	1.136,-	38,-
Almacenero	1.136,-	38,-
<u>Grupo Comercial</u>		
Promotor	1.120,-	35,-
Ayudante Inspector Plaza	1.160,-	40,-
Ayudante Inspector Regional	1.160,-	40,-
Viajante	1.171,-	41,-
Inspector Ventas plaza	1.182,-	42,-
Inspector Ventas Regional	1.182,-	42,-
Inspector Ventas y Distribución	1.203,-	44,-
Jefe de Línea	1.291,-	51,-
Jefe de Ventas Plaza	1.291,-	51,-
Jefe de Ventas Regional	1.291,-	51,-
Jefe de Ventas	1.291,-	51,-
Repartidor a comercios	1.123,-	36,-
Vendedor	1.135,-	37,-
Chófer-repartidor de 2º	1.142,-	38,-
Chófer-repartidor de 1º	1.142,-	38,-
<u>Grupo Administrativo</u>		
Telefonista	1.120,-	35,-
Auxiliar Administrativo	1.120,-	35,-
Perforista-Verificadora	1.160,-	40,-
Oficial de 2º Administrativo	1.160,-	40,-
Operador	1.203,-	44,-
Programador	1.203,-	44,-
Oficial de 1º Administrativo	1.203,-	44,-
Subjefe Administrativo	1.227,-	46,-
Jefe de Ordenador	1.268,-	50,-
Jefe de Relaciones Públicas	1.268,-	50,-
Jefe de 2º Administrativo	1.268,-	50,-
Jefe de 1º Administrativo	1.291,-	51,-
Jefe de Personal	1.291,-	51,-
Jefe de Contabilidad	1.291,-	51,-
<u>Grupo Técnico</u>		
Auxiliar Laboratorio Muestras	1.120,-	35,-
Auxiliar Laboratorio Fabricación	1.120,-	35,-
Auxiliar de Inspector Distrito Lechero	1.120,-	35,-
Oficial de Laboratorio Muestras	1.160,-	40,-
Inspector Distrito Lechero	1.182,-	42,-
Oficial de Laboratorio Fabricación	1.203,-	44,-
Capataz	1.203,-	44,-

CATEGORIAS	Extras	Nocturnas
<u>Grupo Obrero</u>		
Encargado	1.210,-	40,-
Técnico Diplomado	1.210,-	40,-
Jefe de Inspección Lechera	1.247,-	43,-
Jefe de Oficina Técnica	1.268,-	45,-
Jefe de Control de Calidad	1.268,-	45,-
Jefe de Laboratorio	1.268,-	45,-
Contramaestre	1.280,-	46,-
Jefe de Mantenimiento	1.291,-	47,-
Jefe de Transportes	1.291,-	47,-
Jefe de Conservación y Servicios	1.291,-	47,-
Jefe de Fabricación	1.291,-	47,-
Técnico Medio	1.305,-	48,-
Ayudante Técnico Sanitario	1.305,-	48,-
Ayudante Técnico Titulado	1.305,-	48,-
Técnico Superior	1.363,-	52,-
Médico de Empresa	1.363,-	52,-

24318 RESOLUCION de 12 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Artes Gráficas Toledo, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Artes Gráficas Toledo, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 26 de mayo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 12 de agosto de 1986.-El Director general, por autorización (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

«ARTES GRAFICAS TOLEDO, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1º Naturaleza Jurídica.- Las partes firmantes del presente acuerdo entienden que la naturaleza jurídica del mismo es la propia de un Convenio Colectivo, reconociendo expresamente la fuerza normativa a que hace referencia el artículo 82 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º Ambito territorial.- El Convenio se entiende que es de ámbito interprovincial, por cuanto afecta a los centros de trabajo que «Artes Gráficas Toledo, S.A.» tiene establecidos en Madrid y Toledo.

Artículo 3º Ambito Personal.- Afectará este Convenio a todos los trabajadores en plantilla de la citada empresa, con exclusión de aquellos cuadros directivos y técnicos de nivel y responsabilidad superior, que por su especial naturaleza y características se cubren con personal de contrato individual.

Artículo 4º Ambito temporal.- El presente Convenio tendrá una duración de dos años iniciando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1986 y concluyendo el día 31 de diciembre de 1987. No obstante, quedará prorrogado automáticamente por años naturales si no mediara denuncia de cualquiera de las partes contratantes con una antelación mínima de tres meses a su extinción, a excepción de su artículo 4.º 1ª y artículo 18.º, en lo relativo al calendario de disfrute de las vacaciones, así como el calendario aplicable de sábados de trabajo, que se revisarán anualmente.

Artículo 5º Unidad y vinculación.- El presente Convenio constituye un todo orgánico y los acuerdos contenidos en el mismo únicamente tienen validez considerados conjuntamente. Si alguno de sus pactos fuera declarado sin efecto por la jurisdicción competente, deberá reconsiderarse su conjunto globalmente.

Artículo 6º Absorción y compensación.- El conjunto de condiciones generales pactadas en este Convenio absorberá y compensará cualesquiera mejoras salariales o de otra naturaleza, en vigor, o que por imperativo legal fuesen reconocidas, siempre que valoradas con criterios de homogeneidad, globalmente y en cómputo anual, no superarán las condiciones pactadas; en caso contrario serán reconocidas hasta igualarlas.

Artículo 7º Comisión Mixta de Interpretación y vigilancia del Convenio.

1.º Para vigilar el cumplimiento del Convenio y con objeto de interpretar cuando proceda, se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia en el plazo de quince días, contados a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».