

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento, que tendrá lugar dentro de los treinta días siguientes a la firma del AMSE, se establecerán sus normas de funcionamiento y competencias específicas, entre las que estarán:

Interpretar el contenido del presente Acuerdo-Marco de conformidad con la legislación vigente y los principios de la buena fe.

Velar por el cumplimiento del AMSE.

Recibir información, coordinar y seguir puntual y previamente las acciones derivadas del PIBV, y en especial conocer las solicitudes al Plan y la aceptación y/o denegación de la Dirección.

Establecer criterios objetivos para determinar en qué casos la Dirección denegará solicitudes de acogida al PIBV.

Impulsar las acciones precisas y proponer los medios adecuados para que se pueda acceder, en un plazo máximo de dieciocho meses desde la solicitud del interesado, a las peticiones de jubilación que se presenten.

Recibir información económica establecida por la legislación vigente relativa a ERT.

Conocer la evolución del contenido del Plan de Reestructuración Financiera de ERT y del Plan General Financiero de ERT.

Recibir información sobre las ventas, fusiones y arrendamientos de Centros de trabajo.

Recibir información detallada de las circunstancias económicas, productivas, organizativas y de mercado que puedan requerir regulaciones temporales de empleo ahora no previstas, así como posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, indicándose por la citada Comisión de Seguimiento las oportunas negociaciones que puedan culminar en acuerdos sobre los mencionados expedientes sin perjuicio de las competencias que a este respecto tienen los Comités de Empresa.

Acordar el acudir a la Administración para plantear conjuntamente determinados temas, reservándose las partes su derecho a acudir por separado cuando lo crean oportuno.

Verificar los acuerdos a que se llegue entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada Centro de trabajo sobre las mejoras concretas de productividad a que se refiere el artículo 14, punto 5, párrafo b), del AMSE. En caso de discrepancias, la Comisión de Seguimiento podrá realizar funciones de arbitraje.

Verificar los acuerdos a que se llegue entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada Centro de trabajo sobre la aplicación y forma de distribución en dicho ámbito de los incrementos en el artículo 14, punto 5, del AMSE. En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá realizar funciones de arbitraje.

Recibir información y realizar propuestas concretas en todo lo relacionado con el fomento de empleos alternativos.

Realizar los estudios necesarios para la derogación de la Ordenanza Laboral para las Industrias Químicas.

La Comisión de Seguimiento creará una Subcomisión de estudio para la aplicación de la clasificación laboral y unificación de conceptos y tablas salariales, contemplando la situación de cada Convenio a que hace referencia el artículo 10 del AMSE.

Aprobar las solicitudes de adhesión a este Acuerdo-Marco, cuando se realicen conforme a lo previsto en el mismo.

El resto de competencias contenidas en el texto del AMSE para la Comisión de Seguimiento,

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-El presente Acuerdo-Marco sustituye a las condiciones de trabajo pactadas en Convenios, acuerdos suscritos con los representantes de los trabajadores, reglamentos y demás pactos, en lo que se opongan al contenido del AMSE, respetándose los actuales Convenios y pactos en todo lo que no se oponga al mismo.

En lo no previsto en el presente Acuerdo-Marco se estará a lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente en cada momento, así como los Convenios, normas de carácter interno y demás acuerdos y pactos suscritos que estén vigentes.

Segunda.-El presente Acuerdo-Marco se remitirá para su registro y demás efectos a la autoridad laboral competente.

1294 RESOLUCION de 4 de diciembre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal, 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 de Trabajo 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, 4 de diciembre de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CENTRAL LECHERA VIZCAÍNA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*-El presente Convenio Colectivo afectará a «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», en sus centros de Bilbao y Logroño, acogida 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.

Art. 2.º *Ambito personal.*-Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los altos cargos directivos de Director general, Gerente y Directores de Departamento.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*-Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de diciembre de 1986 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 1987. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de noviembre.

Art. 4.º *Incrementos pactados en el Convenio.*-En el presente Convenio ha sido pactado para 1987 un incremento del 5,5 por 100 que se aplicará con carácter porcentual sobre todos los conceptos económicos.

Art. 5.º *Derogaciones y modificaciones.*-El presente Convenio Colectivo por ser en su conjunto, tanto colectiva como individualmente, más favorable que los pactados anteriormente, deroga íntegramente a éstos.

No obstante, las mejoras concedidas individualmente o colectivamente se mantendrán con estricto carácter «ad personam».

Art. 6.º *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

Clasificación profesional y retribuciones

Art. 7.º *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 100 por cada quinquenio acumulado y calculado sobre el salario base, sin limitación del número de quinquenios.

Plus Convenio: Se establece un Plus Convenio según categorías, de acuerdo con la tabla del anexo II, que absorbe y compensa los siguientes conceptos: Prima de Productividad, Plus de Asistencia, Cuota fija común de gastos de locomoción y Lotería de Navidad. Este Plus está actualizado en la mencionada tabla.

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

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 9,30 pesetas por hora.

Gratificaciones extras: Se abonarán dos gratificaciones extras anuales en los días 21 de julio y 21 de diciembre, compuestas 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 anterior.

Plus de domingos y festivos: Se abonará un plus de 3.443 pesetas cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las seis y las veinticuatro horas de un domingo o festivo, con independencia del descanso compensatorio correspondiente.

Diets por desplazamientos: Serán las siguientes:

- a) 986 pesetas por comida o cena.
- b) Previa justificación, y en el caso de que el trabajador pernocte fuera de casa, percibirá el importe íntegro del hotel en que lo haya hecho, siempre que éste no tenga una cualificación superior a las tres estrellas.

Art. 8.º *Clausula de revisión salarial.*-En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara el 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos al 21 de diciembre de 1986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1987.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1988.

Art. 9.º *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 por 100 del salario real devengado en el mes anterior de trabajo.

Dicha prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

1.ª 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 INSS.

2.ª 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.

3.ª En caso de hospitalización con operación quirúrgica, este complemento se percibirá desde el primer día de la baja.

4.ª A los trabajadores que hayan estado durante el transcurso del año en situación de incapacidad laboral transitoria, y aunque en la indemnización por ILT perciban ya la parte proporcional de las pagas extras, la Empresa retribuirá las pagas extras a estos trabajadores sin detrimento económico por dicha causa.

Art. 10. *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 III

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 11. *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.

Art. 12. *Horas extraordinarias.*-Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en acuerdos anteriores.

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

- a) Conformidad previa de ambas partes.
- b) Cada hora extraordinaria se computará como hora y tres cuartos, acumulándose hasta completar jornadas enteras, salvo petición del trabajador de disfrutarlas aisladamente.
- c) 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 séptimo.

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

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate y las que se lleven a efecto con motivo de trabajar los sábados comprendidos entre dos festivos o seguidos de dos festivos: Mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

Art. 13. *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.

Art. 14. *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 exceptuado 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 presentar servicios más de dos domingos seguidos.

Las secciones afectadas son las siguientes: Recogida de Leche, Recepción y Pesajes, Laboratorio, Primer tratamiento y Depósito, Mantenimiento, Guardas, Vapor y Frio.

Art. 15. *Vacaciones.*-El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de veintiséis días laborables, considerándose también laborables los sábados. Se retribuirán con arreglo al salario base, antigüedad y plus convenio.

El personal que ingrese después del 1 de enero disfrutará el número de días proporcionales al tiempo que reste hasta el 31 de diciembre.

Los criterios de determinación de las vacaciones tendrán carácter rotativo con la finalidad de que los trabajadores puedan disfrutarlas según los siguientes criterios de fijación:

1.º Los trabajadores que disfruten de vacaciones un año los meses de junio y septiembre, tendrán derecho, al año siguiente, al disfrute de los meses de julio y agosto, respectivamente.

2.º Los trabajadores que disfruten de vacaciones un año los meses de julio y agosto, tendrán derecho, al año siguiente, al disfrute de septiembre y junio, respectivamente.

Si, por causas de organización del trabajo o por voluntad del trabajador, se disfrutasen fuera de los periodos expuestos, recibirán un incremento del 40 por 100 del Plus Convenio que le corresponda.

Al personal que cause baja en la plantilla de la Empresa, y supuesto que que hubiese disfrutado de sus vacaciones, se le descontará el importe proporcional correspondiente a los días que medien entre el 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 justifique 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 correspondiente, de acuerdo con las necesidades productivas de la Empresa.

Art. 16. *Permisos.*-Permisos retribuidos: El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y tiempos siguientes:

- a) Matrimonio de trabajador, quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijos, tres días laborables.
- c) Fallecimiento o enfermedad de parientes por consanguinidad o afinidad, tres días naturales para los parientes de primer grado y dos días naturales para los parientes de segundo grado.
- d) Matrimonio de hijos o hermanos, un día natural.
- e) Traslado de domicilio, un día natural.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable, tiempo indispensable.
- g) Lactancia de hijo menor de nueve meses, noventa minutos diarios.

- h) Exámenes para títulos oficiales, debidamente justificado, un día.
 i) Para acudir al servicio de Médico especialista, horas justificadas.
 j) Fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales.

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

Para el abono de los días disfrutados por permisos reglamentarios, se tendrá en cuenta el salario base, antigüedad y el plus convenio establecido en el anexo II.

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

Art. 17. *Viudos y viudas con hijos menores.*—Los viudos o viudas con hijos menores de catorce años podrán acogerse al turno de trabajo más adecuado, con objeto de poder atender a los mismos. Deberá justificar la necesidad, que valorará la Comisión Paritaria del Convenio de forma definitiva.

CAPITULO IV

Promociones y ascensos

Art. 18. *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 siguiente personal:

- Directivos.
- Técnicos (desde Capataces hasta arriba).
- Administrativos (desde Jefes de 2.ª hacia arriba).
- Comerciales (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 dieciocho años de edad.

Los Auxiliares administrativos pasarán a Oficiales de 2.ª cuando se produzca una vacante.

Los Peones y Operarios pasarán a Peones especializados cuando tengan una antigüedad superior a los dos años.

Art. 19. *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 V

Prestaciones sociales

Art. 20. *Préstamos para vivienda.*—La Empresa mantendrá un fondo común para todas sus plantas de 14.506.250 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 trabajadores, a fin de obtener indemnizaciones complementarias por causa de muerte o invalidez de los trabajadores.

Indemnización por muerte natural o invalidez: 500.000 pesetas.
 Complemento por cualquier clase de accidente: (500.000), 1.000.000 de pesetas.

Complemento si es accidente de trabajo: (500.000), 1.500.000 pesetas.

Estas indemnizaciones, actualmente cubiertas por la Póliza de Vida, se incrementarán en el 5,5 por 100.

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 3.298 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 49.487 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.

Ayudas de Formación Profesional: La Empresa costeará el 50 por 100 de los gastos de matrícula, tasas y libros, a aquellos trabajadores que cursen estudios de Formación Profesional en Centros oficiales y públicos ligados a las actividades de la Industria Láctea.

Dicho gasto deberá justificarse debidamente y será condición para obtener la ayuda, respecto de los cursos 2.º 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 incluyen los cobros y por causas de los mismos.

CAPITULO VI

Representación de los trabajadores

Art. 21. *Representatividad.*—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado 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 representativo.

Art. 22. *Competencias.*—Recibir la 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.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa, sobre decisiones adoptadas por ésta en cuestión 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 usen en la Empresa, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los estudios periódicos del medio ambiente, así como los mecanismos de prevención que se utilizan.

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

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

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

Informar a sus representados 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.

Art. 23. *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, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comunique a la Dirección de la Empresa con anterioridad y 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.

Art. 24. *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 el empleo de los trabajadores a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

«El número de Delegados sindicales por cada sección sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.»

Para todo lo no previsto en este artículo serán de aplicación las Leyes vigentes en materia de garantías salariales.

Art. 25. 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 menester; 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.

Art. 26. *Derecho 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 de los siguientes puntos:

1.º 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.

2.º Cuando la Asamblea la convoque directamente los trabajadores bastarán las firmas de un 25 por 100 de la plantilla.

CAPITULO VII

Normas supletorias

Art. 27. Las trabajadoras durante el embarazo tendrán derecho al cambio de puesto de trabajo, si éste entrañara peligro para la madre o el futuro hijo.

Art. 28. En caso de suspensión temporal del permiso de conducir, por cualquier causa que no sea la de embriaguez, al conductor afectado se le destinará a otro puesto de trabajo durante el tiempo de suspensión.

Art. 29. No será causa de sanción laboral la detención o el procesamiento de un trabajador por motivos políticos o sindicales.

Art. 30. *Excedencias.*—En caso de excedencia para atender al 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.

Art. 31. *Composición del Comité de Seguridad e Higiene.*—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.

Art. 32. *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 a petición de alguno de sus componentes.

Art. 33. *Asesoramiento.*—Previo acuerdo del 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.

Art. 34. Para todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y demás normas reguladoras de relaciones laborales.

ANEXO I

Tabla salario base

Categorías	Salario base mensual
<i>Grupo Obrero</i>	
Peón.....	82.374
Peón especializado.....	82.598
Especialista de 3.ª.....	82.598
Especialista de 2.ª.....	83.529
Especialista de 1.ª.....	84.010
Conductor carretillas.....	83.529
Oficial de 3.ª O. V.....	82.598
Oficial de 2.ª O. V.....	83.529
Oficial de 1.ª O. V.....	84.010
<i>Grupo Subalterno</i>	
Portero.....	82.374
Vigilante.....	82.374
Cobrador.....	82.374
Almacenero.....	83.529
Controlador.....	83.529
<i>Grupo Comercial</i>	
Promotor.....	82.374
Chófer repartidor de 2.ª.....	83.529
Chófer repartidor de 1.ª.....	84.010
Viajante.....	85.911
Inspector de Ventas.....	88.296
Jefe de Línea.....	94.739
Jefe de Ventas.....	94.739
<i>Grupo Administrativo</i>	
Telefonista.....	82.374
Auxiliar administrativo.....	82.374
Oficial de 2.ª Administrativo.....	85.087
Oficial de 1.ª Administrativo.....	88.296
Jefe de 2.ª Administrativo.....	93.059
Jefe de 1.ª Administrativo.....	94.739
<i>Grupo Técnico</i>	
Auxiliar Laboratorio.....	82.374
Inspector distrito Lechero.....	86.766
Oficial Laboratorio.....	88.296
Capataz.....	88.296
Encargado.....	88.817
Jefe de Sección.....	94.739
Técnico Grado Medio.....	95.758
Técnico Titulado Superior.....	100.027

ANEXO II

Tabla plus Convenio

Categorías	Plus Convenio mensual
<i>Grupo Obrero</i>	
Peón.....	11.600
Peón especializado.....	12.166
Especialista de 3.ª.....	12.659

Categorías	Plus Convenio mensual
Especialista de 2. ^a	13.776
Especialista de 1. ^a	17.248
Conductor carretillas	15.327
Oficial de 3. ^a O. V.	13.776
Oficial de 2. ^a O. V.	15.613
Oficial de 1. ^a O. V.	22.764
Grupo Subalterno	
Portero	12.558
Vigilante	14.877
Cobrador	18.402
Almacenero	20.176
Controlador	14.095
Grupo Comercial	
Promotor	12.558
Chófer repartidor de 2. ^a	22.622
Chófer repartidor de 1. ^a	22.622
Viajante	27.300
Inspector de Ventas	51.265
Jefe de Línea	74.479
Jefe de Ventas	103.516
Grupo Administrativo	
Telefonista	16.341
Auxiliar administrativo	14.351
Oficial de 2. ^a Administrativo	20.176
Oficial de 1. ^a Administrativo	35.800
Jefe de 2. ^a Administrativo	67.712
Jefe de 1. ^a Administrativo	78.609
Grupo Técnico	
Auxiliar Laboratorio	14.302
Inspector distrito Lechero	44.009
Oficial Laboratorio	25.384
Capataz	42.806
Encargado	52.145
Jefe de Sección	78.609
Técnico Grado Medio	78.609
Técnico Titulado Superior	78.609

Nota: Las cantidades incluidas en este anexo como plus de convenio se establecen exclusivamente a título indicativo y programático.
Las percepciones reales por este concepto se establecen individualmente en cuadro aparte.

ANEXO III

Valor horas extraordinarias e incremento por hora ordinaria nocturna

Categorías	Horas extras	Horas ordinarias nocturnas
Grupo Obrero		
Peón ordinario	1.188	103
Peón especializado	1.191	103
Especialista de 3. ^a	1.191	103
Especialista de 2. ^a	1.205	104
Especialista de 1. ^a	1.212	105
Conductor carretillas	1.205	104
Oficial de 3. ^a O. V.	1.191	103
Oficial de 2. ^a O. V.	1.205	104
Oficial de 1. ^a O. V.	1.212	105
Grupo Subalterno		
Portero	1.188	103
Vigilante	1.188	103
Cobrador	1.188	103
Almacenero	1.205	104
Controlador	1.205	104
Grupo Comercial		
Promotor	1.188	103
Chófer repartidor de 2. ^a	1.205	104
Chófer repartidor de 1. ^a	1.212	105

Categorías	Horas extras	Horas ordinarias nocturnas
Viajante	1.239	107
Inspector de Ventas	1.273	110
Jefe de Línea	1.366	118
Jefe de Ventas	1.366	118
Grupo Administrativo		
Telefonista	1.188	103
Auxiliar administrativo	1.188	103
Oficial de 2. ^a Administrativo	1.227	106
Oficial de 1. ^a Administrativo	1.273	110
Jefe de 2. ^a Administrativo	1.342	116
Jefe de 1. ^a Administrativo	1.366	118
Grupo Técnico		
Auxiliar Laboratorio	1.188	103
Inspector distrito Lechero	1.251	108
Oficial Laboratorio	1.273	110
Capataz	1.273	110
Encargado	1.281	111
Jefe de Sección	1.366	118
Técnico Grado Medio	1.381	120
Técnico Titulado Superior	1.443	125

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

1295 ORDEN de 12 de noviembre de 1987 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 455/1983, interpuesto contra este Departamento por don Procopio Mayorga Moreno.

De orden del excelentísimo señor Ministro se publica para general conocimiento y cumplimiento, en sus propios términos, el fallo de la sentencia dictada con fecha de 22 de julio de 1986 por la Audiencia Territorial de Madrid en el recurso contencioso-administrativo número 455/1983, promovido por don Procopio Mayorga Moreno, sobre petición consistente en la reposición del actor en la situación funcional que mantenía hasta el 31 de diciembre de 1979, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso deducido por el Procurador señor Verdasco Triguero, en representación de don Procopio Mayorga Moreno, seguido en esta Sala con el número 455 de 1983, en impugnación de la desestimación presunta, por silencio administrativo, de la petición formulada en 18 de septiembre de 1981, al Secretario de Estado para la Sanidad, de que se reponga al actor en la situación funcional que tenía el 31 de diciembre de 1979, Resolución que anulamos por no ser conforme con el ordenamiento jurídico y en su lugar declaramos:

A) El recurrente tiene derecho a simultanear en Alcázar de San Juan (Ciudad Real) los puestos de Practicante titular y Practicante de la Lucha Antivenérea, con la percepción de haberes en el primero de los citados, en concepto de gratificación, de conformidad con lo autorizado por las resoluciones de la Subsecretaría del Ministerio de la Gobernación de 11 de septiembre de 1968 y Dirección General de Sanidad de 21 de septiembre de 1968.

B) Como consecuencia de lo anterior, debe ser repuesto en el cargo de Practicante titular con efectos de 1 de enero de 1980, abonándosele todos los emolumentos que le correspondan en concepto de gratificación, condenándose a la Administración a estar y pasar por estos pronunciamientos, todo ello sin hacer especial pronunciamiento en cuanto a las costas del procedimiento.»

Lo que comunico a VV. II.

Madrid, 12 de noviembre de 1987.-P. D., el Director general de Servicios, Miguel Marañón Barrio.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Servicios.