

ANEXO II

DÉCIMA VOLUNTARIA

TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS 1ª. y 2ª. CATEGORÍAS:

Dieta completa	6.479.-
Desayuno	265.-
Habitación	3.354.-
Otra comida	1.849.-

RESTO TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS, ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y PROFESIONALES DE OFICIO 1ª CATEGORÍA:

Dieta completa	5.201.-
Desayuno	254.-
Habitación	2.680.-
Otra comida	1.742.-

RESTO DEL PERSONAL:

Dieta completa	4.164.-
Desayuno	253.-
Habitación	1.952.-
Otra comida	1.548.-

ANEXO III

INDICACIÓN DE DEudas A PAGAR EN EL CURSO 1989/1990

Empl.	Estadía	Centro de Incentivos	Clase de Empl.	Nuevo Estadía
1.	E.G.B. (1 a 4)	Estad. y subv.	Externo	16.389
2.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. a/subv.	Externo	16.389
3.	E.G.B. (1 a 4)	Estad. y subv.	Interno	61.440
4.	E.G.B. (1 a 4)	Priv. a/subv.	Interno	61.440
5.	E.G.B. (5 a 8)	Estad. y subv.	Externo	14.337
6.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. a/subv.	Externo	24.376
7.	E.G.B. (5 a 8)	Estad. y subv.	Interno	61.440
8.	E.G.B. (5 a 8)	Priv. a/subv.	Interno	61.440
9.	Form. Prof. 1º Grado	Estad. y subv.	Externo	24.389
10.	Form. Prof. 1º Grado	Priv. a/subv.	Externo	24.379
11.	Form. Prof. 1º Grado	Estad. y subv.	Interno	69.629
12.	Form. Prof. 1º Grado	Priv. a/subv.	Interno	61.917
13.	Form. Prof. 2º Grado	Estad. y subv.	Externo	16.389
14.	Form. Prof. 2º Grado	Priv. a/subv.	Externo	24.379
15.	Form. Prof. 2º Grado	Estad. y subv.	Interno	69.629
16.	Form. Prof. 2º Grado	Priv. a/subv.	Interno	61.917
17.	S.U.P.	Estadiales	Externo	14.389
18.	S.U.P.	Privados	Externo	24.379
19.	S.U.P.	Estadiales	Interno	69.629
20.	S.U.P.	Privados	Interno	61.917
21.	C.O.U.	Estadiales	Externo	20.463
22.	C.O.U.	Privados	Externo	32.768
23.	C.O.U.	Estadiales	Interno	61.917
24.	C.O.U.	Privados	Interno	94.203
25.	Enc. Universitaria	Estadiales	Externo	32.763
26.	Enc. Universitaria	Estadiales	Interno	103.398
27.	Fac. Univ. y Enc. Tec. Sup.	Estadiales	Externo	46.132
28.	Fac. Univ. y Enc. Tec. Sup.	Estadiales	Interno	143.394
29.	Ayuda comedor			16.445
30.	Ayuda transporte			16.258
31.	Ayuda comedor y transe.			28.706

ANEXO IV

TABLA DE CAPITALES SEGUNO COLECTIVO DE VIDA

Salido mensual (salario base mensual)	Capital
Hasta 6.264	60.000
Desde 6.267 a 7.224	80.000
Desde 7.225 a 8.314	100.000
Desde 8.317 a 9.284	120.000
Desde 9.287 a 10.367	150.000
Desde 10.368 a 11.449	175.000
Desde 11.450 a 12.419	200.000
Desde 12.420 a 14.449	250.000
Desde 14.470 a 16.434	300.000
Desde 16.435 a 19.454	350.000
Desde 19.455 a 22.179	400.000
Desde 22.174 a 25.000	450.000
Desde 25.001 a 27.920	500.000
Desde 27.921 a 32.392	550.000
Desde 32.393 a 36.222	600.000
Desde 36.223 a 41.894	650.000
Desde 41.895	700.000

19977 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Convenio Colectivo de la «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Central Lechera Vizcaína, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1989, 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, 24 de julio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «CENTRAL LECHERA VIZCAINA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º AMBITO DE APLICACION.-

El presente Convenio Colectivo afecta a «CENTRAL LECHERA VIZCAINA, S.A.», en sus plantas de Bilbao y Logroño, acogidas a la legislación laboral vigente y sus regulaciones derivadas y serán de aplicación a todo el personal que preste servicios en la misma a que en ella ingrese durante su vigencia.

ARTICULO 2º AMBITO PERSONAL.-

Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los altos cargos directivos de Director General, Gerente, Directores de Departamento y Director de Plantas (Bilbao-Logroño).

ARTICULO 3º VIGENCIA Y DURACION.-

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 21 de Diciembre de 1.989, con independencia del día de su firma, y tendrá un plazo de vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el 31 de Octubre de 1.989. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de Diciembre.

ARTICULO 4º INCREMENTOS PACTADOS EN EL CONVENIO.-

En el presente Convenio ha sido pactado para 1.989 un incremento del 6 por 100, que se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos económicos, salvo aquellos pactados expresamente con cantidades fijas.

ARTICULO 5º 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 estos.

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

ARTICULO 6º VIGILANCIA DEL CUMPLIMIENTO (COMISION 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.

CAPÍTULO II

CLASIFICACION PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

ARTICULO 79 SALARIOS, COMPLEMENTOS Y OTROS CONCEPTOS.

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

Plus de Antiquedad: Consistirá en un 5 por 100 por cada quinquenio acumulado y calculado sobre el salario base, sin limitación del número de ellos.

Plus Convenio: El Plus Convenio será según categorías de acuerdo con la tabla del anexo I.

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

Complemento de puestos de trabajo: Los servicios prestados por los trabajadores en las Cámaras Frigoríficas y en la Sección de Cero y Descarga en el último turno de noche, obtendrán un complemento económico de 22 pesetas por hora.

Gratificaciones extras: Los días 21 de Marzo, 21 de Julio y 21 de Diciembre de cada año, se abonarán a los trabajadores una gratificación a cada uno de ellos, equivalente al importe de 30 días de Salario Base, con el complemento de antigüedad que cada trabajador posea.

Caso de coincidir en festivo alguna de dichas fechas, se abonará el día laborable inmediatamente anterior a los mencionados.

Plus de Domingos y festivos: Se abonará un plus de 3,900 pesetas cuando la mayor parte de la jornada se desarrolle entre las cero y las veinticuatro horas de un domingo o festivo, con independencia del descanso compensatorio correspondiente.

Dietas por desplazamientos: Serán las siguientes:

- 1.116 pesetas por comida o cena.
- Previo justificación y en el caso de que el trabajador permanezca fuera de su casa, percibirá el importe incluido del hotel en que se haya alojado, siempre que este no supere una cualificación superior a las tres estrellas.

ARTICULO 80 CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E.C., requiera el 31 de Diciembre de 1989 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, el incremento se abonará con efectos retroactivos al 21 de Diciembre de 1988 para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1989.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1990.

ARTICULO 81 BAJAS POR INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA.

La Empresa complementará para los tres primeros días de baja de enfermedad el importe hasta el 75 por 100 del salario neto correspondiente a dichos días.

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:

1º Se percibirá previa confirmación de la baja y alta en los modelos oficiales establecidos por la asistencia médica de la Seguridad Social, hasta el paso a larga enfermedad o invalidez profesional y depender del I.A.S.S.

2º Este complemento será percibido a partir del día siguiente al primero de la baja, pudiendo acumularse todas las bajas producidas durante la vigencia del presente convenio.

3º En el caso de hospitalización, este complemento se percibirá desde el primer día de la baja.

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

ARTICULO 82 - RES - PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DURANTE LA INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA EN CASO DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

En este caso el trabajador percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia la Ley de Seguridad Social y la legislación específica de Accidentes de Trabajo. No obstante la Empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad un complemento hasta completar el 100% del salario normal correspondiente al mes anterior a la baja y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica.

ARTICULO 10º 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.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS

ARTICULO 11º 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 computará como de trabajo efectivo, pero en ningún caso se sumará para el cómputo de horas extras, a efectos de los máximos legales.

ARTICULO 12º 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:

- Conformidad 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 aisladamente.
- 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 79.

Respecto de las distintas 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 el caso de riesgo de pérdida de materias primas:

Realización.

- Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o pedidos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trata 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 sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación prevista 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 sectores.

- La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se contabilizarán semanalmente/mensual, entregando copia del resumen semanal/mensual al trabajador en el parte correspondiente.

ARTICULO 13º 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.

ARTICULO 14º 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 gozar 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 prestar 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, Vapores y Frío.

ARTICULO 15º VACACIONES.-

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de 29 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.

1º 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.

2º 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 períodos expuestos, recibirán un incremento del 40 por 100 del plus convenio que le correspondan.

Al personal que cause baja en la plantilla de la Empresa, y supuesto 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.

ARTICULO 16º PERMISOS.- PERMISOS RETRIBUIDOS:

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

- Matrimonio del trabajador, dieciséis 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, hermanas y hermanos políticos, un día natural.
- Traslado de domicilio, un día natural.
- Cumplimiento de un deber inexcusable, tiempo indispensable.
- Lactancia de hijo menor de nueve meses, noventa minutos diarios.
- Exámenes para títulos oficiales, debidamente justificado, un día.
- Para acudir al Servicio Médico especializado, horas justificadas.
- Fallecimiento de cónyuge, cinco días naturales.

Los puntos c) d) y i) 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 establecidos en el anexo I.

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

ARTICULO 17º VIUOS 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 justificarse la necesidad, que valorará la Comisión Paritaria del Convenio de forma definitiva.

CAPITULO IV**PROMOCIONES Y ASCENSOS****ARTICULO 18º ASCENSOS.-**

Se establecen dos tipos de promociones:

- Por libre designación
- Por concurso-oposición

a) Libre designación

Se define como libre designación el acceso a puestos que en razón de sus funciones y responsabilidades, son cubiertos por decisión de la Empresa y que corresponden a los puestos y categorías profesionales siguientes:

- Personal Directivo
- Técnico Superior
- Técnico Medio
- Jefe de fabricación, Jefe y Promotora de Ventas
- Jefe de Sección, Jefe Administrativo de 1ª y de 2ª
- Encargado, Cajero, Cobrador, Secretarías de Dirección

Excepto para el personal directivo, las convocatorias a estos puestos se harán públicas a fin de que el personal de plantilla pueda acceder a la selección.

b) Por concurso-oposición

Se define promoción por concurso-oposición, el acceso a las categorías laborales no contempladas en el apartado anterior, con la excepción del cambio de Peón a Peón Especializado.

El cambio de Peón a Peón Especializado, será automático siempre que la persona propuesta tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría de Peón.

TRIBUNAL DE PRUEBAS DE APTITUD.-

Para la realización de estas promociones, se crea un Tribunal Calificador compuesto por cinco miembros. Dos miembros designados por el Comité de Empresa, dos miembros de la Dirección, de los cuales uno de ellos será el Director de Personal o personal en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y un quinto miembro, a elegir por el Comité, dentro de una lista propuesta por la Dirección de la Empresa.

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de 5 días hábiles el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 15 días ni superior a 30. A estas convocatorias podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos internos o por no alcanzar éstos la puntuación mínima requerida, la Empresa podrá cubrir dicha vacante por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que puede optar personal ajeno a la Empresa.

El Tribunal Calificador deberá establecer las calificaciones definitivas y publicarlas en un plazo máximo de 8 días, a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

El Tribunal Calificador tendrá facultades para, una vez anunciada la vacante o puesto de nueva creación, decidir sobre la necesidad de realizar pruebas de aptitud o, en caso negativo, establecer directamente el orden de prioridad.

ARTICULO 19º ACCESO A LA CATEGORÍA.-

Para la realización efectiva del cambio de categoría se establecen los siguientes períodos de prueba:

- 6 meses para puestos de libre designación
- 3 meses para puestos de personal cualificado
- 15 días para puestos de personal no cualificado

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría, pero no se efectuará el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho período las informaciones no fuesen positivas, se remitirán al Tribunal Calificador quien valorará en su caso el retorno o no a la categoría anterior.

CAPITULO V**PRESTACIONES SOCIALES****ARTICULO 20º PRESTAMOS PARA VIVIENDA.-**

La Empresa mantendrá un fondo común para todas sus plantas de 15.139.031 pesetas, destinadas a la concesión de préstamos al

personal para la adquisición de vivienda. La cuota mayor de cada crédito será de 522.500 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.

Administará dicho fondo una Comisión integrada por los miembros del Comité de Empresa y una representación de la Dirección, aplicando las normas y criterios establecidas para la concesión de los préstamos.

Seguro de Vida Colectivo: La Empresa concertará una 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 absoluta --
527.500 pesetas.

Complemento por cualquier clase de accidente (527.500)
1.055.000 pesetas.

Complemento si es accidente de trabajo (527.500). 1.582.500 pesetas.

Ayudas escolares: Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los tres y los dieciséis años dará derecho, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 4.500 pesetas en concepto de ayuda para el curso escolar.

Esta percepción será satisfecha en el mes de septiembre.

Ayuda para disminuidos psíquicos y/o sensoriales: Cada hijo en estas circunstancias que, como tal, haya causado derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, dará derecho a la percepción de 55.759 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 de los mismos.

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

FORMACION PROFESIONAL.-

La Dirección de la Empresa, establecerá un Plan de Formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa, el informe que se determine en el Art. 64.1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la Empresa que realice cursos, no contemplados en los Planes de Formación, en Centros Oficiales para la obtención de conocimientos profesionales, que guarden relación directa con las actividades de la Empresa y tengan una aplicación efectiva, a medio o largo plazo en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignaturas esta ayuda será del 25% del curso o asignaturas repetidas.

Esta ayuda se solicitará a través de sus Jefes de Departamento aportando la justificación de formalización de matrícula del Centro de que se trate.

CAPITULO VI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 21º 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 representativo.

ARTICULO 22º 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.

Emisión 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, traslado de centro de trabajo, planes de formación pro-

fesional, 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 escritos 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 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 el relativo al ámbito de sus competencias, siempre que sea derivación autoritaria de sus miembros.

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

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

ARTICULO 23º 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.

ARTICULO 24º 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 2000 trabajadores :	Dos
De 2001 a 5000 trabajadores :	Tres
De 5001 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 Sindicales.

ARTICULO 259

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 mes; 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.

ARTICULO 269 DERECHO DE REUNION.-

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 convoque directamente los trabajadores, bastarán las firmas de un 25% de la plantilla.

CAPITULO VII

NORMAS SUPLETORIAS

ARTICULO 279

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

ARTICULO 289

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.

ARTICULO 299

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

ARTICULO 309 EXCEDENCIAS

En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 9.b.

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

ARTICULO 319 COMPOSICION DEL COMITE 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 al 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.

ARTICULO 329 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.

ARTICULO 339 ASESORAMIENTO

Previo acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene podrá requerirse a técnicos de los 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.

ARTICULO 349

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 DE SALARIO BASE Y PLUS CONVENIO

INDICATIVA

GRUPO OBRERO	IMPORTES MENSUALES	
	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
CATEGORIAS		
Peón Ordinario	93.253	13.744
Peón Especializado	93.508	18.009
Especialista de 3º	93.508	18.570
Especialista de 2º	94.562	19.847
Conductor Carretillas	94.562	21.609
Especialista de 1º	95.106	23.799
Oficial de 3º D.V.	93.508	16.221
Oficial de 2º D.V.	94.562	21.936
Oficial de 1º D.V.	95.106	30.231

GRUPO SUBALTERNO

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Portero	93.253	18.454
Vigilante Jurado	93.253	21.091
Cobrador	93.253	23.100
Almacenero	94.562	26.116
Controlador	94.562	20.208

GRUPO COMERCIAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Promotor	93.253	16.464
Chófer Oficial de 1º	95.106	29.863
Chófer Oficial de 2º	94.562	29.860
Viajante	97.258	35.244
Inspector Ventas	99.958	58.899
Jefe de Línea	107.252	85.347
Jefe de Ventas	107.252	118.373

GRUPO ADMINISTRATIVO

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Telefonista	93.253	22.756
Auxiliar Administrativo	93.253	19.667
Oficial de 2º Administrativo	96.325	26.084
Oficial de 1º Administrativo	99.958	43.132
Jefe de 2º Administrativo	105.350	77.638
Jefe de 1º Administrativo	107.252	90.045

GRUPO TECNICO

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Auxiliar Laboratorio	93.253	19.359
Inspector Distrito Lechero	98.226	50.656
Oficial Laboratorio	99.958	33.082
Capataz	99.958	69.899
Encargado	100.548	61.022
Jefe de Sección	107.252	90.043
Técnico Grado Medio	108.406	90.050
Técnico Titulado Superior	113.239	90.078

Las retribuciones por PLUS CONVENIO, diferentes a las expresadas, en este Anexo se establecen en cuadro aparte.

RELACION DE PRODUCTORES CON PLUS CONVENIO DIFERENTE DEL EXPRESADO EN EL ANEXO I DEL CONVENIO COLECTIVO PARA 1.989, CON INDICACION DEL IMPORTE REAL INDIVIDUAL.

CATEGORIAS Y PRODUCTORES	IMPORTE REAL DE PLUS CONVENIO
ENCARGADOS	
Javier Sanz Gómez	55.714
Miquel Garcia Pailarés	50.070
INSPECTOR DISTRITO LECHERO	
José Luis Palacio Victoria	45.991
JEFE DE 2º ADMINISTRATIVOS	
Fernando Pinillos Lara	65.307
Juan Luis Blasco Polo	62.481
Angel Gil Guerrero	62.481
OFICIALES DE 1º ADMINISTRATIVOS	
Ramón Alfageme Fernández	34.132
OFICIALES DE 2º ADMINISTRATIVOS	
Mercedes Cincunegi Ateca	23.749

CATEGORIAS Y PRODUCTORES	IMPORTE REAL DE PLUS CONVENIO
INSPECTORES DE VENIAS	
Saverino Izarra Lequerica	47.670
CHOFERES OFICIALES DE 1º	
Luis Iqón Alvarez	34.615
Manuel Alvarez López	34.615
Pedro Rico Lizanderroza	34.615
Jesus Ouso Salgado	34.615
Aniceto Martín Matay	34.615
Cleutario Martín Solo	34.615
Pascual Rio Miquel	34.615
OFICIALES DE 1º D.V.	
Domingo Gutiérrez Galán	39.695
José Sarta Sarta	33.270
CONTROLADORES	
Gabriel Novos Armas	33.276
Edoardo Merino Rubio	33.276

ANEXO II

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS E INCREMENTO POR HORA ORDINARIA NOCTURNA

CATEGORIAS	INDICATIVO	
	HORAS EXTRAS	HORAS ORDINARIAS NOCTURNAS
GRUPO OBRERO		
Peón Ordinario	1.359	117
Peón Especializado	1.363	117
Especialista de 3ª	1.363	117
Especialista de 2ª	1.378	118
Conductor Carretillas	1.378	118
Especialista de 1ª	1.386	119
Oficial de 3ª D.V.	1.363	117
Oficial de 2ª D.V.	1.378	118
Oficial de 1ª D.V.	1.386	119
GRUPO SUBALTERNO		
CATEGORIAS		
Portero	1.359	117
Vigilante Jurado	1.359	117
Cobrador	1.359	117
Almacenero	1.378	118
Controlador	1.378	118
GRUPO COMERCIAL		
CATEGORIAS		
Viajante	1.418	122
Inspector Ventas	1.457	125
Jefe de Línea	1.563	134
Jefe de Ventas	1.563	134
Promotor	1.359	117
Chofer Oficial de 2ª	1.378	118
Chofer Oficial de 1ª	1.386	119
GRUPO ADMINISTRATIVO		
CATEGORIAS		
Telefonista	1.359	117
Auxiliar Administrativo	1.359	117
Oficial de 2ª Administrativo	1.404	120
Oficial de 1ª Administrativo	1.457	125
Jefe de 2ª Administrativo	1.535	132
Jefe de 1ª Administrativo	1.563	134
GRUPO TECNICO		
CATEGORIAS		
Auxiliar Laboratorio	1.359	117
Inspector Distrito Lechero	1.432	123
Oficial Laboratorio	1.457	125
Capataz	1.457	125
Encargado	1.465	126
Jefe de Sección	1.563	134
Técnico Grado Medio	1.580	136
Técnico Titulado Superior	1.650	142

19978 RESOLUCION de 24 de julio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Philips Informática y Comunicaciones, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, 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, 24 de julio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «PHILIPS INFORMATICA Y COMUNICACIONES, S. A.»

ARTICULO 1º.- AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo Sindical regulará a partir de su entrada en vigor las relaciones laborales de todo el personal de la Empresa «PHILIPS INFORMATICA Y COMUNICACIONES, S.A.» en la totalidad de sus centros de trabajo.

ARTICULO 2º.- VIGENCIA Y DURACION

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 1989, con independencia de cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y se mantendrá en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1989; no obstante, se entenderá prorrogado a su vencimiento de año en año si no es denunciado por una u otra de las representaciones negociadoras, con una antelación mínima de un mes respecto de su fecha de expiración.

ARTICULO 3º.- GARANTIA "AD PERSONAM"

Se respetarán las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que, estimadas en su conjunto y cómputo anual, sean más beneficiosas que las tipificadas en el presente Convenio Colectivo, manteniéndose estrictamente "AD PERSONAM".

ARTICULO 4º.- PERIODO DE PRUEBA

Siempre que así se haga constar en el Contrato de Trabajo, las admisiones de nuevo personal serán a título de prueba, que comprenderá los siguientes periodos referidos a los distintos grupos de personal:

Técnicos Titulados	6 meses
Resto Personal	3 meses
Personal no cualificado	15 días

En cualquier momento de tal período de prueba o al llegar su terminación, la Empresa o el trabajador podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso ni indemnización alguna.

ARTICULO 5º.- MOVILIDAD DEL PERSONAL

Cambio de grupo profesional .- Queda incluido en este epígrafe el cambio de grupo profesional dentro del mismo Centro de Trabajo en el que preste sus servicios el interesado. Tal cambio podrá efectuarse con carácter provisional o permanente, entendiéndose como provisional el de duración no superior a tres meses, y como permanente el de duración superior a tres meses, en cuyo supuesto se recabará siempre la aceptación del trabajador afectado.

Traslados .- Se entiende por traslado la movilidad del personal fuera de los circuitos de su Centro de Traba-