

12644 RESOLUCION de 6 de mayo de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», en sus centros de Bilbao y Logroño.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», centros de Bilbao y Logroño, que fue suscrito con fecha 10 de abril de 1992 de una parte por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la empresa 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, 6 de mayo de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo afectará a «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», en sus centros de Bilbao y Logroño, acogida a la legislación laboral vigente y sus estipulaciones regirán y serán de aplicación a todo el personal que preste servicio en la misma o que en ella ingrese durante su vigencia.

Artículo 2.º *Ámbito personal.*—Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los altos cargos directivos de Director general, Directores de Departamento y Director de Planta.

Artículo 3.º *Vigencia y duración.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 1992, con independencia del día de su firma y tendrá un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992.

El presente Convenio Colectivo quedará automáticamente denunciado el 31 de octubre de 1992. Las negociaciones para el nuevo Convenio Colectivo se iniciarán en el mes de diciembre.

Artículo 4.º *Incrementos pactados en el Convenio.*—En el presente Convenio ha sido pactado para 1992 un incremento del 6,50 por 100, que se aplicará porcentualmente sobre todos los conceptos económicos, salvo aquellos pactados expresamente con cantidades fijas.

Artículo 5.º *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 individualmente o colectivamente se mantendrán con estricto carácter «ad personam».

Artículo 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

Artículo 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 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 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 30 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 4.900 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.

Diets por desplazamientos: Serán las siguientes:

a) 1.500 pesetas por comida o cena.

b) 3.000 pesetas por dieta completa.

c) 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.

Artículo 8.º *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 1992 un incremento superior al 5,50 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 1 de enero de 1992 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1992.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1993.

Artículo 9.º *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 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 que hubiese devengado en el mismo mes a que corresponda el pago.

Dicha prestación se causará con sujeción a las siguientes reglas:

1.º 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.S.S.

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

4.º 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. perciben ya la parte proporcional de las pagas extras, la empresa retribuirá las pagas extras a estos trabajadores sin detrimento económico por dicha causa.

Artículo 9.º Bis. *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 por 100 del salario normal que hubiese devengado el mismo mes a que corresponda el pago.

Artículo 10.º *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

Artículo 11.º *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 sumarán para el cómputo de horas extras, a efectos de los máximos legales.

Artículo 12.º *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 estableció en el artículo 7.º

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 el caso de riesgo de pérdida de materias primas:

Realización.

- 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 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 secciones.

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

Artículo 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.

Artículo 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 de 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, Vapor y Frio.

El personal afectado de forma ordinaria será el que recoge el cuadro de horarios, y el resto de forma extraordinaria de acuerdo con las necesidades de producción.

Artículo 15. *Vacaciones*.—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

La duración será de 30 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 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 periodo 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.

Artículo 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 del trabajador, dieciséis 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 padre, madre, hijos, hermanos y hermanos políticos, 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 Médico especialista, horas justificadas.
- j) Fallecimiento del cónyuge, seis 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 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.

Artículo 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 justificarse la necesidad, que valorará la Comisión Paritaria del Convenio de forma definitiva.

CAPITULO IV

Promociones y ascensos

Artículo 18. *Ascensos*.—Se establecen dos tipos de promociones:

- a) Por libre designación.
- b) 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, Jefes y Promotores de Ventas.

Jefe de Sección, Jefe Administrativo de 1.ª y 2.ª

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 terna 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 ocho 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.

Artículo 19. *Acceso a la categoría.*—Para la realización efectiva del cambio de categoría se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Seis meses para puestos de libre designación.
- Tres meses para puestos de personal cualificado.
- Quince días para puestos de personal no cualificado.

Durante el periodo 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 periodo los informes no fuesen positivos, se remitirán al Tribunal Calificador quien valorará en su caso el retorno o no a la categoría anterior.

CAPITULO V

Prestaciones sociales

Artículo 20. *Préstamos para vivienda.*—La empresa mantendrá un fondo común para todas sus plantas de 15.159.031 pesetas, destinadas a la concesión de préstamos al personal para la adquisición de vivienda. La cuantía mayor de cada crédito será de 600.000 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. Asimismo, se acuerda establecer una ayuda para reparación de vivienda propia, por una cuantía máxima de 350.000 pesetas, en concepto de préstamo sujeto a las mismas condiciones que se establecen en este artículo.

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

Normas para concesión del préstamo de vivienda. El préstamo para la adquisición de la primera vivienda habitual, o para el cambio de vivienda, debido a que la suya sea inhabitable, o pequeña para el número de miembros que compongan la unidad familiar.

Se concederá además para arreglos o reformas de su vivienda habitual, en este supuesto se exigirá presupuesto de un profesional para la solicitud, además de la correspondiente factura de dicho profesional, con fotocopia del D.N.I., incluida a su terminación.

—Para la adjudicación del préstamo deberá de reunir los siguientes requisitos:

Deberá de ser trabajador fijo de plantilla.

Tendrán preferencia para la adquisición de la primera vivienda aquellos que anteriormente no hayan recibido un préstamo de características similares.

Si tienen algún préstamo concedido deberán saldarlo previamente.

— Documentos que deben de aportar los solicitantes:

Escritura pública o certificado notarial.

Declaración de la renta, para establecer prioridades, según necesidad entre los solicitantes.

— Condiciones de la adjudicación:

Con toda la documentación presentada, el Comité elaborará un informe de propuesta a la Dirección, la cual lo estudiará junto con toda la documentación, y una vez analizada la propuesta, elaborará un informe para la comisión encargada de la adjudicación definitiva de los préstamos, la cual resolverá en consecuencia.

— La Comisión Encargada de la Concesión de los Préstamos (C.E.C.P.), se compondrá de una representación homogénea en número, del Comité y de la Dirección, además habrá un Presidente que será el Director de Personal.

La C.E.C.P., adoptará los acuerdos por mayoría de sus componentes, y se reunirá siempre que lo pida el 50 por 100 de sus miembros, la convocatoria la realizará el Presidente, e incluirá el Orden del día en la misma.

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 fallecimiento o invalidez absoluta, 1.000.000 de pesetas.

Complemento por fallecimiento de accidente (1.000.000), 2.000.000 de pesetas.

Complemento por fallecimiento en accidente de circulación (1.000.000), 3.000.000 de pesetas.

Ayudas escolares: Cada hijo escolarizado y con edad comprendida entre los tres y los diecisiete años dará derecho, previa justificación de la escolarización, a la percepción de 7.500 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 prestacio-

nes de la Seguridad Social dará derecho a la percepción de 69.228 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 incluyen los cobros, y por causas de los mismos.

Formación 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 artículo 64.1.3.c) 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 por 100 de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura esta ayuda será del 25 por 100 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

Representación de los trabajadores

Artículo 21. *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.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 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 representados por un solo delegado sindical.

Se reconoce el derecho a las Centrales Sindicales legalmente constituidas a poseer un Delegado Sindical, siempre que supere la plantilla de la Planta el número de 250 trabajadores, o que las citadas Centrales Sindicales demuestren poseer fehacientemente el 25 por 100 de afiliación del número de trabajadores que hubiese en la misma, en el momento de solicitar el citado derecho.

Las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa que de acuerdo a la redacción de los apartados anteriores del presente artículo no tuvieran derecho a la representación de un Delegado Sindical, podrán disponer de éste, siempre que el centro de trabajo cuente con un mínimo de 100 trabajadores, el cual tendrá un crédito horario de 20 horas mensuales.

Para todo lo no previsto en este artículo, serán de aplicación las leyes vigentes en materia de garantías sindicales.

Artículo 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.

Artículo 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 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

Artículo 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.

Artículo 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.

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

Artículo 30. *Excedencias.*—En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el artículo 46 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.

Artículo 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.

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

Artículo 33. *Asesoramiento.*—Previo acuerdo del Comité de Seguridad e Higiene podrá requerirse a técnicos de las Centrales Sindicales o 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.

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

ANEXO I

Tabla de salario base y plus convenio Indicativa

Categorías	Importes mensuales	
	Salario base	Plus convenio
Grupo obrero		
Peón Ordinario	116.284	17.124
Peón Especialista	116.603	22.443
Especialista de 3.ª	116.603	23.142
Especialista de 2.ª	117.916	24.734
Conductor Carretillas	117.916	26.931
Especialista de 1.ª	118.595	29.661
Oficial de 3.ª O.V.	116.603	20.213
Oficial de 2.ª O.V.	117.916	27.339
Oficial de 1.ª O.V.	118.595	37.682
Grupo subalterno		
Portero	116.284	22.998
Vigilante Jurado	116.284	26.285
Cobrador	116.284	31.284
Almacenero	117.916	32.552
Controlador	117.916	25.185
Grupo comercial		
Promotor	116.284	23.009
Chófer Oficial de 1.ª	118.595	37.222
Chófer Oficial de 2.ª	117.916	37.218
Viajante	121.278	43.932
Inspector Ventas	124.645	73.425
Jefe de Línea	133.741	106.402
Jefe de Ventas	133.741	147.580
Grupo administrativo		
Telefonista	116.284	28.361
Auxiliar Administrativo	116.284	24.511
Oficial de 2.ª Administrativo	120.114	32.487
Oficial de 1.ª Administrativo	124.645	53.768
Jefe de 2.ª Administrativo	131.369	96.791
Jefe de 1.ª Administrativo	133.741	112.258
Grupo técnico		
Auxiliar Laboratorio	116.284	24.375
Inspector Distrito Lechero	122.484	63.125
Oficial Laboratorio	124.645	41.236
Capataz	124.645	62.203
Encargado	125.380	76.073
Jefe de Sección	133.741	112.258
Técnico Grado Medio	135.179	112.266
Técnico Titulado Superior	141.205	112.300

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

ANEXO II

Valor horas extraordinarias e incremento por hora ordinaria nocturna Indicativo

Categorías	Horas extras	Horas ordinarias nocturnas
Grupo obrero		
Peón Ordinario	1.701	146
Peón Especialista	1.706	146
Especialista de 3.ª	1.706	146
Especialista de 2.ª	1.725	147
Conductor Carretilas	1.725	147
Especialista de 1.ª	1.735	148
Oficial de 3.ª O.V.	1.706	146
Oficial de 2.ª O.V.	1.725	147
Oficial de 1.ª O.V.	1.735	148
Grupo subalterno		
Portero	1.701	146
Vigilante Jurado	1.701	146
Cobrador	1.701	146
Almacenero	1.725	147
Controlador	1.725	147
Grupo comercial		
Viajante	1.774	151
Inspector Ventas	1.823	157
Jefe de Línea	1.956	167
Jefe de Ventas	1.956	167
Promotor	1.701	146
Chófer Oficial de 2.ª	1.725	147
Chófer Oficial de 1.ª	1.735	148
Grupo administrativo		
Telefonista	1.701	146
Auxiliar Administrativo	1.701	146
Oficial de 2.ª Administrativo	1.757	150
Oficial de 1.ª Administrativo	1.823	157
Jefe de 2.ª Administrativo	1.922	164
Jefe de 1.ª Administrativo	1.956	167
Grupo técnico		
Auxiliar Laboratorio	1.701	146
Inspector Distrito Lechero	1.791	152
Oficial Laboratorio	1.823	157
Capataz	1.823	157
Encargado	1.834	158
Jefe de Sección	1.956	167
Técnico Grado Medio	1.978	168
Técnico Titulado Superior	2.066	177

Relación de productores con Plus Convenio diferente del expresado en el Anexo I del Convenio Colectivo para 1992, con indicación del importe real individual

Categorías y productores	Importe real de plus convenio
Jefes de 2.ª Administrativos	
Tirso Pinillos Inza	95.170
Juan Luis Blasco Polo	83.976
Angel Gil Güemes	83.976
Inspectores de Ventas	
Severino Izarra Lequerica	65.509
Chóferes Oficiales de 1.ª	
Luis Igón Alvarez	43.043
Manuel Alvarez López	43.043
Pedro Rico Llenderozas	43.043
Jesús Ouro Salgado	43.043
Aniceto Martín Matey	43.043
Pascual Río Miguel	43.043
Oficiales de 1.ª O.V.	
Domingo Gutiérrez Galán	49.274
José Soria Soria	41.771
Controladores	
Gabriel Novoa Armas	41.193
Eladio Merino Rubio	41.193

Cuadro de Parentescos

Primer grado	Segundo-grado
Cónyuge	Hermanos
Padres	Hermanos políticos
Padres políticos	Abuelos
Hijos	Abuelos políticos
Hijos políticos	Nietos
	Nieto políticos

MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

12645 RESOLUCION de 24 de febrero de 1992, de la Dirección General de Industria, por la que se homologa cocina para uso doméstico, marca «Indesit», modelo base KN 6403 WI, fabricada por «Indesit, S.p.A.», en None-Torino (Italia). CBP-0109.

Recibida en la Dirección General de Industria la solicitud presentada por «Merloni Electrodomésticos España, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle San Lamberto, número 7, municipio de Madrid, provincia de Madrid, para la homologación de cocina de uso doméstico, categoría III, clase 2, subclase 1, fabricada por «Indesit, S.p.A.», en su instalación industrial ubicada en None-Torino (Italia).

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio «Atisae Metco Test, Sociedad Anónima» (AMT), mediante dictámenes técnicos con claves G 910065-3 y la Entidad de Inspección y Control Reglamentario «Tecnos, Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificado de clave TM-ART.NON-IA-01 (AD), han hecho constar que el modelo presentado cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 494/1988, de 20 de mayo, por el que se aprueba el reglamento de aparatos que utilizan gas como combustible.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar el citado producto, con la contraseña de homologación CBP-0109, definiendo como características técnicas para cada marca y modelo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar los certificados de conformidad de la producción con una periodicidad de dos años y el primero antes del día 24 de febrero de 1994.

El titular de esta resolución presentará dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la homologación.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la suspensión cautelar de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Contra esta resolución que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Industria, Comercio y Turismo, en el plazo de quince días, contados desde la recepción de la misma.

Características comunes a todas las marcas y modelos

Características:
Primera. Descripción: Tipo de gas.
Segunda. Descripción: Presión de alimentación. Unidades: mbar.
Tercera. Descripción: Gasto Nominal. Unidades: kW.

Valor de las características para cada marca y modelo

Marca y modelo: «Indesit» KN 6403 WI.
Características:
Primera: GC, GN, GLP.