

1

16955 *RESOLUCIÓN de 4 de agosto de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio colectivo de la empresa «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011862), que fue suscrito con fecha 22 de junio de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

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 agosto de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el 1 de enero de 2000, y terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2001.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

Este Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en «Queserías Ibéricas, Sociedad Anónima» adscritos a los centros de trabajo actuales de la sociedad, Fuenlabrada, Talavera de la Reina, San Pedro del Arroyo y Benavente.

Artículo 3. *Forma de denuncia.*

No será preciso formalidad expresa alguna para entender denunciado entre partes el presente Convenio a la fecha de su vencimiento.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Artículo 5. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este Convenio y las disposiciones legales es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

La empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de complementar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la entidad patronal le facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la empresa a una mayor prosperidad, tenga una distribución más justa y equitativa.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, comprendidas en el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (texto refundido del Estatuto de los Trabajadores), se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, previas las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las que procedan, durante el período señalado en dicho artículo.

Artículo 6. *Disciplina en la empresa.*

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato, al que también se dará parte de cualquier deficiencia en los productos,

instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad aparecida en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de esta notificación lo requiera lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo reciba.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confíen, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar fuera de los centros de trabajos máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la empresa, sin previa autorización de ésta por escrito. Esta autorización será igualmente necesaria para que el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

Artículo 7. *Discreción profesional.*

El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costos y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información que por el propio trabajador se llegue a conocer.

Artículo 8. *Coordinación de las relaciones laborales.*

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, la empresa procurará organizar sus servicios de forma que los mandos de cualquier categoría transmitan las instrucciones de la Dirección, y las sugerencias o peticiones del personal, por conducto jerárquico, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que en materia laboral y de relación les corresponde a los representantes sindicales.

Artículo 9. *Rendimiento.*

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, la empresa se reserva la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de empresa, conducentes a considerar como actividad normal, la que desarrolla un operario normal entregado a su trabajo bajo dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física o mental y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. La empresa podrá confeccionar las tablas de incentivos para su aplicación de acuerdo con las disposiciones vigentes y con la intervención de los representantes de los trabajadores en los términos establecidos en el Convenio.

Artículo 10. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, en cómputo anual, será de mil setecientas noventa y tres horas veinte minutos para el año 2000 y de mil setecientas ochenta y seis horas cuarenta minutos para el 2001.

Los trabajadores disfrutarán de veinte minutos por tiempo de bocadillo, que se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Los días 24 y 31 de diciembre se realizarán sólo en un turno de mañana, solamente, salvo en caso de fuerza mayor.

Régimen de descanso en sábado:

Año 2000: Se garantizan desde el 1 de julio al 31 de diciembre el siguiente número de sábados libres:

Sección	Número de sábados libres
Quesería	11
Saladero	11
Secadero	11
Parafinado	11
Acondicionamiento	11
Laboratorio	11
Suero	7
Mantenimiento	6 (en el 4.º trimestre)
Servicios Generales	6
Almacén	22
Expediciones	22

1

Sección	Número de sábados libres
Recepción	Seguirán como hasta ahora
Pasterización	Seguirán como hasta ahora
Centros de recogida	Seguirán como hasta ahora

Para alcanzar estos disfrutes será necesario ajustar los horarios, de forma que permitan alcanzar la jornada anual de mil setecientos noventa y tres horas veinte minutos. No obstante lo dicho, si se produjeran excesos sobre la jornada anual se compensarán éstos en tiempo libre.

La compensación por cada sábado trabajado será de 2.500 pesetas para todos los trabajadores a partir del 1 de julio de 2000.

Año 2001: Se garantiza el derecho de los trabajadores a generar un descanso semanal de dos días. El régimen de disfrute será el que resulte del estudio que la empresa realizará conjuntamente con el Comité y habrá de estar ultimado, como muy tarde, el 30 de noviembre de 2000. Se garantiza como mínimo el mismo número de descansos disfrutados en sábado que en el año 2000. En este estudio se tratará de conseguir, hasta donde sea posible, la acumulación de los días de descanso, incluyendo el domingo.

Artículo 11. *Excepción al descanso dominical y festivos.*

Por tratarse de una industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, de conformidad con la vigente ley de descanso dominical y Reglamento para su aplicación, el personal necesario para el trabajo en domingos y festivos oficiales, puede quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día.

El trabajador que realice jornada de domingo o festivo percibirá una prima de 10.000 pesetas por cada día trabajado en el año 2000.

Descanso de festivos y domingos trabajados: Se seguirán los criterios siguientes:

En primer lugar, acuerdo entre las partes.

Si no lo hubiera, se procurará que el descanso sea en sábado.

Si no fuese posible, el descanso se agregará al período de vacaciones.

En ningún caso los trabajadores trabajarán más de dos domingos consecutivos.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales, a disfrutar preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

En caso de que durante el período de vacaciones un trabajador fuese hospitalizado, las vacaciones quedarían interrumpidas hasta obtener el alta correspondiente, es decir, disfrutándolas el trabajador una vez dado de alta.

Los turnos del disfrute de las vacaciones serán rotativos, cada año.

Para aquellos trabajadores que, por necesidades organizativas de la empresa, no por decisión voluntaria del trabajador, disfrutaran las vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo y junio, percibirán un incremento del 10 por 100 sobre el salario que corresponda en dicho mes.

Si las vacaciones se disfrutasen en iguales condiciones a las anteriormente establecidas durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, el incremento será del 15 por 100.

Para que los trabajadores puedan programar las mismas, normalmente se confeccionarán dentro de los dos primeros meses del año los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de empresa. El importe correspondiente por este concepto se abonará a los trabajadores el día anterior a que comience el disfrute.

Artículo 13. *Licencias con retribución.*

El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial por alguno de los motivos y con la duración máxima siguiente:

A) Por contraer matrimonio: Quince días naturales.

B) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.

C) Por fallecimiento, enfermedad grave y/u hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará a cinco días naturales.

D) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

E) Por asuntos personales de justificada urgencia: Dos días naturales presentando a la empresa el justificante oportuno y un día sin justificación.

F) Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando éste se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Al objeto de determinar el ámbito de aplicación de los dos días de licencia retribuida por asuntos personales de justificada urgencia con justificación (letra E), se establecen los siguientes supuestos:

Entierros.

Bodas.

Asuntos familiares graves.

Acompañamiento al médico de familiares hasta el segundo grado por cuestiones graves.

Tramitaciones oficiales, notarías y bancos, siempre que se trate de trámites personales e inexcusables a realizar en días y en horas no modificables por el trabajador.

En todos los casos será necesario solicitar el permiso con una antelación de cuando menos siete días, salvo que por la causa alegada no sea posible respetar este preaviso mínimo. En la solicitud será necesario especificar la causa, la fecha, hora y lugar del disfrute.

Artículo 14. *Incremento salarial.*

a) Año 2000: La empresa incrementará y abonará el IPC real del año 2000 más 0,75 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

Sin embargo, abonará a todos los trabajadores desde enero de 2000 hasta conocer el IPC real, el IPC previsto por el Gobierno de España a nivel nacional, más 0,75 por 100.

b) Año 2001: La empresa incrementará y abonará el IPC real del año 2001 más 0,50 por 100 sobre todos los conceptos salariales.

Sin embargo, abonará a todos los trabajadores desde enero de 2001 hasta conocer el IPC real, el IPC previsto por el Gobierno de España a nivel nacional, más 0,50 por 100.

La regularización con el IPC real se hará al mes siguiente de su publicación.

Plus Convenio: Se establece un Plus Convenio mensual que queda reflejado en el anexo I del presente Convenio.

Plus de asistencia: Se establece un Plus de asistencia mensual que queda reflejado en el anexo I del presente Convenio.

Plus de Inspectores: Como contraprestación a las características específicas de su puesto de trabajo (flexibilidad de horario, prolongaciones de jornada, disponibilidad y control de trabajo prestado), los Inspectores percibirán, en cada una de las doce mensualidades ordinarias del año, un plus, en la cuantía de 61.133 pesetas mensuales para el año 2000, que hasta la fecha venían percibiendo bajo la denominación de «Plus voluntario».

Paga de septiembre: La empresa abonará a todos los trabajadores por este concepto la cantidad de 161.943 pesetas brutas anuales, haciéndose efectiva durante la primera quincena del mes de septiembre.

El período de devengo de tal retribución será del año natural en que se abone.

Ayuda escolar y guardería: La empresa abonará a todos aquellos trabajadores que tengan hijos menores de dieciocho años, en concepto de ayuda para estudios escolares o guarderías, la cantidad de 3.810 pesetas por año natural y por cada hijo que reúna los requisitos, referidos proporcionalmente al período trabajado en el año natural.

La cantidad referida se abonará durante el mes de octubre de cada año.

Ayuda por hijos y cónyuge minusválidos: La empresa abonará a aquellos trabajadores que tengan hijos y/o cónyuge a los que oficialmente por los organismos competentes de la Seguridad Social les haya sido reconocido el carácter de minusválidos por deficiencias físicas o psíquicas, que alcancen el porcentaje del 60 por 100 de disminución, la cantidad de 40.268 pesetas por el cónyuge o por cada hijo que reúna estas condiciones, proporcionalmente al tiempo trabajado en el año.

Dichas cantidades se abonarán durante el mes de octubre.

Ayuda por estudios oficiales: La empresa abonará a aquellos trabajadores que cursen estudios oficiales (ESO, universitarios, FP o asimilados a estudios oficiales o similares) una cantidad equivalente al 30 por 100 del coste de la matrícula de cada curso.

Para el abono de tal cantidad el trabajador deberá justificar suficientemente la matrícula y su abono, así como que ha venido cursando en el año anterior los estudios con normalidad y habitualidad.

1

Préstamos: La empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores de la misma que lo soliciten y justifiquen una necesidad a tal fin, un fondo máximo de 6.900.000 pesetas para préstamos personales.

El tope máximo que, por cada trabajador en el año natural, podrá solicitarse y concederse será de 300.000 pesetas.

Tendrán preferencia para disfrutar del préstamo aquellos trabajadores que no hayan obtenido el mismo anteriormente.

El Comité de empresa deberá estar informado de la disposición de este fondo, pudiendo emitir su parecer en los casos en que existan dudas sobre su aplicación.

El trabajador vendrá obligado a proceder a la devolución de la cantidad percibida en doce meses a contar desde el mes siguiente a su disposición. La empresa deducirá la cantidad proporcional que corresponda a la amortización de las nóminas correspondientes.

Para los trabajadores que estén contratados por tiempo determinado, los plazos y forma de amortización se deberán ajustar y repartir en el período de tiempo que les reste de contrato.

En todo caso, deberá considerarse la paulatina autofinanciación de este fondo a través de las devoluciones del principal.

Absorción y compensación: Todas las condiciones y retribuciones pactadas en este artículo tendrán la consideración de absorbibles y compensables globalmente y en cómputo anual con cualquier incremento que pueda producirse por normativa oficial en tanto no superen las percibidas por los trabajadores.

Artículo 15. *Plus de puntualidad.*

La cantidad que venía abonándose por la empresa a los trabajadores como premio de asistencia y puntualidad queda establecida durante el año 2000 en la cantidad de 6.297 pesetas mensuales, que en caso de devengo y derecho al cobro figurarán en el recibo oficial de salarios en el concepto de Plus de puntualidad.

Este plus dejará de percibirse por el trabajador, no teniendo derecho al mismo, en los siguientes casos:

- a) Falta de puntualidad superior a veinte minutos un día en el mes.
- b) Falta de puntualidad superior a cinco minutos cuatro días o más al mes.
- c) Si el trabajador disfrutase las vacaciones partidas, a petición del mismo, sólo tendrá derecho a percibir este plus en uno de los períodos en que se dividan las vacaciones.
- d) Por la asistencia a consulta médica más de tres veces en el mes o más de tres horas en un día, salvo con justificación, en cuyo caso se ampliará por el tiempo justificado.
- e) Durante la situación de baja por incapacidad temporal.

Artículo 16. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 17. *Gratificaciones fijas.*

Las gratificaciones de Julio, Navidad y Beneficios consistirán en una mensualidad de treinta días de los conceptos: Sueldo base y Plus Convenio, aumentada con la antigüedad que tenga el trabajador.

La paga de Beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año.

Artículo 18. *Antigüedad.*

Los aumentos por antigüedad, o quinquenios del 5 por 100, empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios a la empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Artículo 19. *Quebranto de moneda.*

El Cajero, Auxiliar de Caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 4.110 pesetas los primeros y 3.082 pesetas los dos últimos.

Artículo 20. *Seguros colectivos de accidente.*

A) 1.º La empresa mantendrá en vigor un seguro colectivo de accidentes a favor de aquellos trabajadores que en 1 de enero de 1996 no hubiesen cumplido los sesenta años.

La cobertura de dicho seguro de accidentes de carácter general y no solamente laboral será la siguiente:

Por muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez: 2.000.000 de pesetas.

Gastos de sepelio: 250.000 pesetas.

Garantía de asistencia, en los términos que se recogen en el anexo III de este Convenio.

2.º El seguro que se establece en el párrafo primero se declara expresamente no absorbible ni compensable con cualquier otro de igual o similar naturaleza que pueda tener establecido la empresa por Convenio o pacto particular.

3.º La empresa queda obligada a entregar al Comité de empresa fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

4.º Los trabajadores mayores de sesenta años al día 1 de enero de 1996, y por tanto no cubiertos por el seguro del párrafo primero, que causen baja definitiva a partir de dicha fecha o de la vigencia del presente Convenio por causa de jubilación, incapacidad o muerte, percibirán de la empresa una cantidad equivalente al número de años trabajados ininterrumpidamente en la empresa multiplicado por 12.000 pesetas.

No se computará a estos efectos el tiempo trabajado a partir de la fecha de cumplimiento de los sesenta y cinco años.

En los supuestos de fallecimiento, la cantidad será entregada a la viuda/o o hijos menores del trabajador que con él convivieren.

B) Seguirá en vigor la póliza contratada por la empresa para todo el personal, y que cubre las siguientes garantías:

Fallecimiento: 1.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente: 2.000.000 de pesetas.

Muerte por accidente de tráfico: 3.000.000 de pesetas.

Invalidez absoluta y permanente: 1.000.000 de pesetas.

Artículo 21. *Dietas y desplazamientos.*

Los trabajadores que hayan de realizar tareas ocasionalmente fuera de la ubicación del centro de trabajo percibirán una dieta, sin necesidad de justificación, con arreglo a lo siguiente:

Kilómetro: 28,50 pesetas.

Comida y/o cena, cada una: 1.400 pesetas.

Desayuno: 320 pesetas.

Pernocta: 6.375 pesetas.

Dieta completa: 9.495 pesetas.

Media dieta: 4.750 pesetas.

Además le serán abonados los gastos de locomoción dentro de los límites establecidos en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 22. *Complementos en casos de IT.*

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora, por incapacidad temporal, derivada de IT, enfermedad no laboral y enfermedad profesional, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, en la cuantía hoy vigente, garantice el 100 por 100 del salario. Quedarán excluidos de tal conjunto los conceptos extrasalariales, así como las horas extraordinarias, pluses de nocturnidad, peligrosidad, toxicidad y similares.

Este complemento se devengará cualquiera que fuera la duración de la baja. Se pacta expresamente que si en el año 2000 se produjese un incremento en los días de baja (salvo por causas excepcionales) superior al 2 por 100 de los días de baja habidos en el año 1999, en el año 2001 y siguientes el complemento comenzará a abonarse a partir del día 15 de la fecha de baja. Las condiciones aquí pactadas serán de aplicación en aquellas situaciones o bajas que se produzcan a partir del 1 de enero de 2000. Para aquellos casos en que de mutuo acuerdo entre el Comité de empresa y la empresa se considere que existe abuso por parte de cualquier trabajador, se aplicará la normativa vigente.

1

Artículo 23. Excedencia por maternidad.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho, si lo solicitasen, a la excedencia forzosa con los siguientes requisitos y condiciones:

1.º El plazo de excedencia forzosa no podrá superar los tres años, contados desde la fecha del nacimiento del hijo, y se iniciará una vez efectuada la opción del apartado siguiente, de forma automática, al día siguiente de causar el alta por maternidad.

2.º El/la trabajador/a habrá de optar por dicho derecho dentro de las siete semanas siguientes a la fecha del alumbramiento, mediante comunicación escrita a la empresa.

3.º La empresa podrá sustituir el puesto dejado por el/la excedente forzoso/a, en el caso de que se trate de contrato de trabajo de carácter fijo, por otro/a trabajador/a con carácter interino, en tanto dure el plazo de la excedencia.

Si el/la trabajador/a tuviese contrato de carácter fijo-discontinuo conservará su puesto en la lista a que se refiere el artículo 31 durante el plazo de la excedencia, y será llamado/a con preferencia una vez haya comunicado la finalización de aquélla.

4.º En el caso de producirse un nuevo alumbramiento durante el disfrute de una excedencia, podrá el/la trabajador/a solicitar una nueva, con los mismos requisitos y condiciones, y sin que se sea acumulable el plazo que falte por disfrutar de la primera excedencia, ni procederá, lógicamente, el derecho de baja por maternidad.

Artículo 24. Funciones de superior categoría.

Desde el momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio. No obstante, las diferencias de criterios actualmente existentes entre la empresa y los trabajadores sobre la calificación de los puestos de trabajo, categorías profesionales, ascensos y pago por realización de trabajos de categoría superior, se resolverán a los largo del año 2001, una vez que la Comisión mixta de empresa y Comité de empresa lleguen a un acuerdo sobre dichos temas.

En consecuencia, la parte social acepta no plantear ninguno de esos problemas en el plazo citado a cambio de que la empresa abone la cantidad de 1.350.000 pesetas, visto que el Comité de empresa exige que esa cantidad se destine a mejorar el Plus de festivos hasta la cuantía de 10.000 pesetas, la empresa no tiene inconveniente en aceptarlo.

El 1 de enero de 2001 se iniciará el estudio en comisión paritaria con el Comité de empresa sobre la calificación de los puestos de trabajo, categorías profesionales y ascensos.

En atención a lo que antecede, las diferencias por realización de trabajos de superior categoría y/o ascensos se devengarán desde la fecha de la firma del acuerdo de la Comisión paritaria empresa-Comité de empresa sobre calificación de puestos de trabajo, categorías y ascensos. Se exceptúan las diferencias que actualmente vienen percibiéndose.

Artículo 25. Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.

Se constituye una Comisión paritaria Empresa-Comité de empresa, con dos miembros por cada parte, con las siguientes funciones: Calificación de los puestos de trabajo, categorías profesionales, ascensos y pago por realización de trabajos de superior categoría, según se indica en el artículo anterior.

Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones les ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad, y entre los que se incluyen la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

Artículo 26. Definición de grupos y categorías.**Grupo técnicos:**

a) Técnicos de grado superior: Son los trabajadores, que poseyendo un título universitario de grado superior, o de Escuela Técnica de igual grado, o con conocimiento equivalente en la materia, reconocidos por la empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos y conocimientos.

b) Técnicos de grado medio: Son los que poseen un título universitario o de Escuela Técnica que no sea de grado superior, o conocimientos equi-

valentes reconocidos por la empresa, y realizan las funciones propias de dichos conocimientos, a las órdenes del personal directivo o de los Técnicos superiores, en su caso.

c) Otros Técnicos: Tienen la cualidad de Técnicos, contemplada en esta categoría, aquellos trabajadores que desempeñan tareas para las que se necesita una previa y especial preparación técnica con o sin diplomas específicos, tanto de planteamiento como de ejecución de las mismas, así como de disposición de los recursos técnicos y humanos que a su área o sección de actividad le sean encomendados por sus superiores, de quienes recibirán las órdenes oportunas que desarrollarán de acuerdo con sus conocimientos.

1.º Grupo Administrativo:

a) Jefe de área o sección: Son empleados que, provistos o no de poderes de la empresa y bajo las órdenes del personal directivo competente, tienen a su cargo la realización de tareas en las que se requiera conocimiento suficientes para organizar los recursos técnicos y humanos que se pongan a sus órdenes, mediante el desarrollo de los planes que se les fijen, orientando al personal de la respectiva área o sección, siendo responsable de la ejecución de los trabajos que les encomienden, incluida la ejecución de los mismos por el personal a su cargo.

b) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, bajo la dependencia de un superior, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

c) Oficiales de segunda: Son los trabajadores que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan tareas de índole administrativa, bien de carácter general o de apoyo a personal técnico o comercial.

d) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican a tareas elementales administrativas o de apoyo, así como a las puramente mecánicas derivadas de aquéllas. Podrán realizar tareas no meramente burocráticas, sino otras como pesar, anotación de pesos, comprobación de existencias, atención de centrales telefónicas, reparto de documentación, fotocopias, recepción y similares.

Dichas tareas, en caso necesario, podrán ser realizadas fuera del centro de trabajo, siempre que lo exija la naturaleza de las mismas.

2.º Grupo de Producción y Actividades Auxiliares: Están incluidos en este grupo todos los trabajadores no comprendidos en ninguno de los ya enunciados, que realizan su tarea tanto dentro del proceso productivo estrictamente dicho de las mercaderías elaboradas por las industrias lácteas a que abarca el presente Convenio, como de las actividades auxiliares necesarias para su ejecución, sea en el acopio de materias primas, distribución de productos y subproductos; mantenimiento de los centros de trabajo y útiles empleados; limpieza y cuidados de los mismos, así como las de vigilancia o control de la seguridad del centro de trabajo.

Especialista u Oficial de primera: Son aquellos trabajadores que, con conocimiento práctico pleno de las operaciones de elaboración de uno o varios productos lácteos, realizan una o varias de las mismas; o los que conocen igualmente un oficio de naturaleza auxiliar de la producción manejando las máquinas o vehículos más complejos de los de su clase; y/o tienen a su cargo el cuidado y/o mantenimiento de los mismos.

Especialista u Oficial de segunda: Se consideran como tales a aquellos trabajadores que conocen varias fases de la elaboración de un producto, y realizan alguna de ellas; o los que teniendo conocimientos de un oficio auxiliar realizan los trabajos de complejidad media, debiendo conocer el funcionamiento de las máquinas y vehículos lo suficiente para detectar cualquier anomalía, subsanando las que no tengan especial dificultad.

Especialista u Oficial de tercera: Son los trabajadores que tienen conocimientos para realizar una operación o fase del proceso de elaboración de un producto, o tienen un oficio para el que no se necesita especial cualificación y/o manejan una máquina sencilla, sin tener a su cargo más que el cuidado del buen funcionamiento y el deber de poner en conocimiento del superior cualquier anomalía en el mismo.

Dentro de esta categoría se comprende al personal que realice tareas de vigilancia y limpieza de las zonas de producción y almacenamiento donde se establezcan.

Peones: Constituyen esta categoría los trabajadores que realizan tareas que no requieren especiales conocimientos, sino fundamentalmente esfuerzo físico.

Personal de limpieza de dependencias administrativas y similares: Dentro de esta categoría profesional y con las características específicas de la tarea a que se refiere el enunciado, se comprende al personal dedicado exclusivamente a la misma y que la realizan generalmente en jornada

1

incompleta, por lo que su salario será fijado por horas empleadas en la misma. En dicho cálculo y salvo pacto expreso, quedan comprendidas la totalidad de los emolumentos: Salario base, plus de asistencia y prorrata de pagas extraordinarias, aunque no el incremento de antigüedad que corresponda percibir al trabajador, en razón de la que ostente.

Artículo 27. *Admisión del personal.*

La admisión del personal se acomodará a las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

Artículo 28. *Contratos especiales.*

Los trabajadores acogidos a contratos especiales, como los de prácticas o para la formación, se registrarán en lo no establecido por el presente Convenio por las disposiciones legales o normativas que los regulen.

Trabajador y empresa podrán concertar cualquiera de los contratos previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren los requisitos exigidos para dichos supuestos.

De manera expresa se conviene que para el supuesto previsto en el artículo 15.1.b) de la disposición legal citada, dichos contratos podrán ser prorrogados según establezca el Convenio Nacional del Sector, o bien lo que se prevea en la legislación vigente.

Artículo 29. *Ascensos.*

Se acuerda que para el año 2001 el número de trabajadores que ascenderán de categoría serán, al menos, 20.

Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizarán por medio de concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores.

Dichos concursos serán resueltos por la Comisión Paritaria referida en el artículo 25.

En los supuestos de igualdad de puntuación al final del concurso de dos o más candidatos, las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad en la categoría inferior, y en caso de igualdad, regirá la mayor antigüedad en la empresa y subsidiariamente la mayor edad.

No podrán participar en el concurso los trabajadores que hayan sido sancionados con la pérdida temporal de ese derecho en tanto no haya transcurrido el período de sanción.

Se elaborará un reglamento de ascensos, tomando como documento de trabajo el propuesto por el Comité de empresa que se indica en el artículo 24.

Artículo 30. *Personal de libre designación.*

Serán de libre designación por la empresa las categorías de Técnicos y las de Jefes de área o sección en cualquiera de los grupos, así como las adscritas a las Secretarías del personal directivo.

Artículo 31. *Relación de personal.*

La empresa confeccionará y entregará a los representantes de los trabajadores una relación del personal, que contendrá la totalidad del que esté a su servicio al 31 de diciembre de cada año, clasificados por grupos y categorías profesionales, y dentro de éstas, ordenados por antigüedad en la misma, y con expresión de la antigüedad en la empresa.

Artículo 32. *Formación.*

La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, establecerá los programas y actividades que se estimen necesarias para la formación continua de sus trabajadores.

Todo ello de acuerdo con las normas legales y reglamentarias sobre la materia.

Artículo 33. *Escalafón.*

La empresa confeccionará y mantendrá el escalafón de su personal, en el que se relacionará éste por categorías laborales, y dentro de ellas por antigüedad en la empresa. Será actualizado anualmente y hecho público en el tablón de anuncios.

Artículo 34. *Trabajadores disminuidos.*

A fin de mantener en el trabajo a aquel personal que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente total para la profesión habitual, la empresa procurará destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

Artículo 35. *Delegado de la Sección Sindical.*

La empresa reconoce un Delegado sindical para CCOO para los años 2000 y 2001.

Funciones del Delegado sindical: Se establece la figura del Delegado de la Sección Sindical para CCOO, con las mismas garantías y derechos que otorga la Ley de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o Sindicato y la Dirección respectiva de la empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz pero sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la ley y por el presente Convenio a los miembros del Comité de empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de horas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. El Delegado ceñirá sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.

Artículo 36. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las anteriores detracciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia de la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 37. *Excedencias.*

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 38. *De los Comités de empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce al Comité de empresa las siguientes funciones:

1.^a Ser informados por la Dirección de la empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa y de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoraciones de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

2.^a Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa o los organismos competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

3.^a Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

4.^a Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la empresa.

5.^a Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

6.^a Los miembros del Comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto 1.º de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

7.^a El Comité velará no sólo por que en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 39. *Garantías.*

1. Ningún miembro del Comité de empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de la representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se oír a los demás repre-

sentantes de los trabajadores y al Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejercitará tales áreas de acuerdo con la normativa legal o vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la ley determina. Además, el Presidente y el Secretario del Comité de empresa dispondrán de un crédito adicional de cien horas para los dos, cada año, para asuntos propios de sus cargos.

5. Los representantes de los trabajadores a que se refiere este artículo podrán acumular entre sí las horas de crédito retribuidas a que se refiere el apartado anterior, con los siguientes requisitos:

a) Tendrán que estar afiliados o ser miembros del mismo Sindicato al momento de resultar elegidos.

b) Pertenecer al mismo grupo profesional de los establecidos en el presente Convenio.

c) Deberá ser notificada fehacientemente la empresa por el Sindicato, antes de la finalización del trimestre natural, sobre los planes de acumulación de horas de crédito para el siguiente.

Artículo 40. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el plazo de un mes.

2. Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

B) Serán faltas graves:

1. Las faltas no justificadas de asistencia al trabajo.

2. Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.

3. Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.

4. Fingir enfermedad o accidente, o pedir permiso alegando causa inexistente.

5. No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener transcendencia en las declaraciones que la empresa está obligada a efectuar como consecuencia de ellos.

6. El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que produzca graves perjuicios.

7. Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.

8. La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) Serán faltas muy graves:

1. Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Descubrir planes de la empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar fórmulas de la misma, etc., sea cual fuere el fin con que se realice.

Artículo 41. *Sanciones.*

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año.

Despido.

1

Artículo 42. Reconocimientos médicos.

La empresa vendrá obligada a establecer lo necesario para que todos sus productores tengan, como mínimo, un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento. La empresa se compromete, a través de los servicios médicos de que dispone, a realizar dos reconocimientos médicos específicos de oído.

Artículo 43. Prendas de trabajo.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales dos equipos de verano, dos de invierno y calzado. Dependiendo de la sección de trabajo, se facilitarán prendas de abrigo, anorak y chalecos.

También facilitarán uniformes de invierno y de verano al personal de reparto, cobradores, conductores, subalternos, cuando lo usen en sus funciones.

Como compensación a los gastos que acarrea el lavado de ropa se abonarán a todos los trabajadores una indemnización de 2.500 pesetas al mes desde el 1 de agosto para el año 2000 (total del año 2000: 12.500 pesetas) y de 28.000 pesetas para todo el año 2001, a pagar mensualmente mientras la empresa no ponga en marcha un sistema de lavado de ropa.

Artículo 44. Jubilación anticipada.

La empresa abonará a todos aquellos trabajadores que, previo acuerdo con la misma, decidan jubilarse anticipadamente a la edad de sesenta y cinco años, las siguientes cantidades y con los requisitos que se indican:

A los sesenta años:

- Con más de quince años de antigüedad: Ocho mensualidades.
- Con menos de quince años de antigüedad: Siete mensualidades.

A los sesenta y un años:

- Con más de quince años de antigüedad: siete mensualidades.
- Con menos de quince años de antigüedad: Seis mensualidades.

A los sesenta y dos años:

- Con más de quince años de antigüedad: Seis mensualidades.
- Con menos de quince años de antigüedad: Cinco mensualidades.

A los sesenta y tres años:

- Con más de quince años de antigüedad: Cinco mensualidades.
- Con menos de quince años de antigüedad: Cuatro mensualidades.

A los sesenta y cuatro años:

- Con más de quince años de antigüedad: Cuatro mensualidades.

Previo acuerdo entre empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación de trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años, o, que los hayan cumplido, siempre que se contrate un nuevo trabajador, en la forma y condiciones y cumpliendo los requisitos que se establecen en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, de disposiciones concordantes sobre la materia.

Artículo 45. Comisión Mixta Paritaria de Interpretación.

Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, así como para los demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por seis miembros (tres por parte de la empresa y tres en representación del Comité). Cada representación podrá acudir con asesores, que tendrán voz pero no voto.

La Comisión se reunirá una vez al trimestre en el caso de que existan asuntos concretos a tratar, que deberán ser comunicados por una parte a la otra con quince días de antelación, como mínimo.

La propia Comisión regulará sus normas de actuación y forma de tomar los acuerdos, que serán tomados por consenso entre los miembros de la citada Comisión.

Será preceptivo acudir a la Comisión Paritaria como trámite previo al ejercicio de acciones judiciales cuando la cuestión verse sobre interpretación del presente Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial de 1 de enero de 2000

Las tablas están calculadas por meses de treinta días, entendiéndose que los meses de más o menos días se calculan por día, a excepción del plus de asistencia que es fijo para todos los meses.

	Salario base — Pesetas	Plus Convenio — Pesetas	Asistencia — Pesetas	Total — Pesetas
<i>Técnicos titulados</i>				
Ingeniero Técnico	345.003	—	—	345.003
Técnico Medio	173.158	121.801	15.833	310.792
Ayudante Técnico Sanitario	89.592	10.373	—	99.965
<i>Técnicos no titulados</i>				
Jefe de producción	144.478	110.439	15.833	270.750
Encargado	142.980	66.195	15.833	225.008
Encargado de segunda	142.980	60.906	15.833	219.719
Capataz	140.796	57.434	15.833	214.063
Inspector	131.942	65.651	15.833	213.426
Oficial laboratorio	128.352	58.069	15.833	202.254
Auxiliar laboratorio	112.229	54.325	15.833	182.387
<i>Administrativos</i>				
Jefe de segunda administrativo	162.863	67.078	15.833	245.774
Oficial de primera administrativo .	140.796	66.362	15.833	222.991
Oficial de segunda administrativo .	128.352	58.069	15.833	202.254
Auxiliar de primera	115.438	52.923	15.833	184.194
<i>Subalternos</i>				
Almacenero	92.781	52.303	15.833	160.917
Guarda	94.293	10.373	15.833	120.499
<i>Fabricación</i>				
Especialista de primera	116.336	57.804	15.833	189.973
Especialista de segunda	114.161	54.932	15.833	184.926
Especialista de tercera	112.229	54.325	15.833	182.387
Peón de primera	109.952	52.875	15.833	178.660
Peón	109.952	46.973	15.833	172.758
Oficial de primera oficios varios ...	116.336	57.804	15.833	189.973
Oficial de segunda oficios varios ...	114.161	54.932	15.833	184.926
Oficial de tercera oficios varios	112.229	54.325	15.833	182.387

ANEXO II

Calendario laboral segundo semestre 2000

Turnos de trabajo, secciones y horarios

Secciones	Turnos
Recepción (turnos fijos):	1.º 7,20 a 13,47. 2.º 13,47 a 20,14. 3.º 20,14 a 2,41. De lunes a sábado. 1.º 12,00 a 18,27. 2.º 18,27 a 0,54. Domingos, festivos, sábados sin fabricación.
Pasterización (turnos fijos):	1.º 5,00 a 12,05. 2.º 12,05 a 18,32. 3.º 18,32 a 0,59. 4.º 0,59 a 7,26. De lunes a sábado (primer turno libra 11 sábados). 1.º 12,00 a 18,27. 2.º 18,27 a 0,54. Domingos, festivos, sábados sin fabricación.
Queseros:	1.º 5,00 a 12,05. 2.º 12,05 a 19,10. De lunes a sábado librando 11 sábados.
Ques/lav. Cubas (turno fijo):	Fijo 19,10 a 2,15. De lunes a sábado librando 11 sábados.

1

Secciones	Turnos
Quesería Acondicionamiento {	1.º 7,20 a 14,25. 2.º 14,25 a 21,30. De lunes a sábado librando 11 sábados.
Eq. limpieza (turno fijo):	Fijo 21,30 a 4,35. De lunes a sábado librando 11 sábados.
Laboratorio:	1.º 7,20 a 14,25. De lunes a sábado librando 11 sábados.
Laboratorio microbiología:	Fijo 14,25 a 21,30 (flexible). De lunes a sábado librando 11 sábados.
Laboratorio recepción:	Fijo 8,30 a 15,35. De lunes a sábado librando 11 sábados.
Saladero/Secadero:	1.º 7,20 a 14,25. 2.º 14,25 a 21,30. De lunes a viernes. 1.º 13,00 a 20,05. Sábados alternos. (El inicio puede adelantarse hasta 17 horas después de la entrada del último queso del viernes.)
Eq. limpieza (turno fijo):	Fijo 21,30 a 4,35. De lunes a sábado librando 11 sábados.
Parafinado:	1.º 7,20 a 14,25. 2.º 14,25 a 21,30. De lunes a viernes. 1.º 7,20 a 14,25. Sábados alternos.
Almacén/Expediciones:	1.º 6,45 a 14,36. 2.º 14,36 a 22,27. De lunes a sábados librando 22 sábados.
Mantenimiento:	1.º 7,20 a 14,07. 2.º 14,07 a 20,54. De lunes a sábado librando 6 sábados en el cuarto trimestre.
Turno fijo:	Fijo 20,54 a 3,41 (flexible). De lunes a sábado librando 6 sábados en el cuarto trimestre.
Servicios auxiliares:	1.º 4,30 a 11,17. 2.º 11,17 a 18,04. De lunes a viernes. 1.º 4,30 a 11,17. Sábados alternos.
Turno fijo:	1.º 7,20 a 14,07. Domingos alternos. Fijo 18,04 a 0,51. De lunes a viernes. 11,17 a 18,04. Sábados.
Suero:	1.º 6,00 a 14,00. 2.º 14,00 a 22,00. 3.º 22,00 a 6,00. De lunes a sábado librando 7 sábados.
Conductores:	1.º 7,20 a 13,47 (flexible). De lunes a sábado.
Inspectores:	1.º 7,20 a 13,47 (flexible). De lunes a sábado.
Oficina:	1.º 7,45 a 15,10. De lunes a viernes. 8,10 a 14,00. Sábados alternos. 2.º 9,00 a 14,00. 16,00 a 19,00 De lunes a viernes (flexibles).

Se entiende por turno fijo aquél por el que no pasa el resto de personal de su sección.

ANEXO III

Garantía de asistencia

3. *Traslado nacional e internacional en caso de fallecimiento*

El asegurador garantiza las gestiones y los gastos necesarios para el traslado del cadáver y los asegurados que figuran en la póliza, con exclusión de los menores de edad, que fallezcan en cualquier lugar del territorio español o del resto del mundo, al Cementerio de la localidad del domicilio en España que constituya su residencia habitual y que debe coincidir con el que figura en la póliza.

El traslado del cadáver se realizará siempre que por parte de las autoridades competentes se concedan las oportunas autorizaciones, no medien causas de fuerza mayor, y el traslado se realice por mediación de la empresa funeraria que Asistencia indique al efectuarse la correspondiente declaración de fallecimiento.

En el caso de que se desee realizar el traslado a localidad distinta de la figurada en la póliza, será por cuenta de los derechohabientes del asegurado fallecido la diferencia, si la hubiera, del costo del traslado e inhumación contratados. Los trámites a realizar, caso de siniestro, son los siguientes:

3.1 En caso de traslado dentro del territorio español peninsular.

Se dará conocimiento del fallecimiento del asegurado, inmediatamente de sucedido a las oficinas de la agencia o sucursal de Asistencia.

En caso de traslado en España desde fuera de la península (Ceuta, Melilla, islas Baleares e islas Canarias), o desde el extranjero.

Se dará conocimiento del fallecimiento del asegurado, inmediatamente de sucedido al teléfono en España que designe el asegurador.

Este teléfono es atendido las veinticuatro horas del día. Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para los derechohabientes del asegurado fallecido.

3.2 Garantía de acompañantes para repatriación del cadáver.

Los beneficiarios del asegurado fallecido fuera de España peninsular tendrán derecho a un billete de avión (ida y vuelta), o del medio de transporte idóneo para que la persona que ellos designen pueda viajar desde España, hasta el país donde haya ocurrido el fallecimiento y regresar a España acompañando el cadáver.

3.3 Traslado en ambulancia, en caso de accidente ocurrido en España.

El asegurador tomará a su cargo los gastos de ambulancias precisos para trasladar al asegurado accidentado, desde el lugar de ocurrencia del siniestro hasta el centro médico más cercano que cuente con los medios idóneos, para atender debidamente las lesiones sufridas.

Esta garantía solamente surtirá efecto cuando el accidente se haya producido a más de 30 kilómetros de la residencia habitual de los asegurados.

3.4 Repatriación sanitaria, caso de accidente y enfermedad grave ocurrida en el extranjero.

En caso de accidente o enfermedad grave fuera de España, el asegurador organizará, cuando los Médicos lo aconsejen, el traslado o la repatriación del asegurado accidentado. Sólo las consideraciones de índole médica: Urgencia, estado del accidentado y aptitud para viajar, etc., así como otras circunstancias: Disponibilidad de aeropuerto, condiciones meteorológicas y distancia, etc., serán criterio impuesto que determinará si el transporte debe efectuarse y por qué medio (avión sanitario especial, helicóptero, avión de línea regular, coche-cama o ambulancia, etc.).

El Médico designado por Asistencia tomará la decisión con el Médico que trate al asegurado en el lugar del accidente. Todos los servicios serán otorgados y realizados bajo constante control médico.

3.5 Gastos médicos de urgencia a consecuencia de accidente en el extranjero.

El asegurador satisfará, en caso de accidente ocurrido en el extranjero, los gastos médicos de urgencia precisos para atender el tratamiento de las doscientas mil (200.000) pesetas por persona. En todo siniestro será a cargo del asegurado las primeras cinco mil (5.000) pesetas por persona accidentada.

EXCLUSIONES EN CASO DE ACCIDENTE

Las garantías tercera, cuarta y quinta no surtirán efecto en los siguientes casos:

a) Las garantías de ambulancia, repatriación sanitaria y gastos médicos no serán de aplicación:

- Cuando las lesiones sufridas se hayan producido por un intento de suicidio.
- Cuando el asegurado participe en conflictos armados, civiles o militares, revueltas o insurrecciones.
- Cuando las heridas se han producido como consecuencia de los efectos directos o indirectos del átomo.
- Cuando el asegurado participe en cualquier tipo de rallyes o practique el alpinismo.

b) Las coberturas de repatriación sanitaria no surtirán efectos cuando las heridas sufridas por el asegurado sean consideradas por el personal facultativo que asista al accidentado como leves y puedan ser curadas en el lugar donde se encuentren sin imposibilitarle para continuar el viaje. Sin embargo, en este caso, se le presentará la asistencia médica prevista en la garantía quinta de este artículo.

ANEXO IV

Cuadro de correspondencia de grupos y categorías profesionales del Convenio grupo y categorías

1. Grupo Técnicos	
1.1 Técnico de Grado Superior.	1.1 Técnico Jefe y Superior.
1.2 Técnico de Grado Medio.	1.2 Técnico Medio. Jefe de fabricación. Jefe de laboratorio. Jefe de control lechero.
1.3 Otros Técnicos.	1.3 Encargado. Capataz. Controlador. Maestro quesero.
2. Grupo Administrativo	
2.1 Jefe de área.	2.1 Jefe de primera.
2.2 Jefe de sección.	2.2 Jefe de segunda.
2.3 Oficial de primera.	2.3 Oficial de primera administrativo. Promotores y Supervisores de ventas.
2.4 Oficial de segunda.	2.4 Oficial de segunda administrativo. Corredores de plaza. Viajante.
2.5 Auxiliares.	2.5 Auxiliares administrativos.
3. Grupo de producción y Tareas Auxiliares	
3.1 Oficial/Especialista de primera.	3.1 Oficial de primera de oficios varios. Oficiales de laboratorio. Especialistas de primera. Almaceneros. Conserjes.
3.2 Oficial/Especialista de segunda.	3.2 Oficial de segunda de oficios varios. Especialista de segunda.
3.3 Oficial/Especialista de tercera.	3.3 Oficial de tercera. Especialista de tercera. Auxiliar de laboratorio. Pesadores/Basculeros. Cobradores. Porteros/Ordenanzas. Guardas, Serenos, Vigilantes.
3.4 Peones.	3.4 Peones.
3.5 Personal de limpieza de dependencias administrativas similares.	3.5 Personal de limpieza.

16956 RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de los acuerdos relativos al Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (Publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de diciembre de 1998).

Visto el texto de los Acuerdos relativos al Convenio Colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de diciembre de 1998 (código de Convenio número 9012022), que versan el suscrito con fecha 6 de julio de 2000, sobre el sistema de clasificación profesional, criterios de aplicación de dicho sistema, así como la corrección de errores del mismo, y el de fecha 17 de julio de 2000 sobre la inclusión de una disposición segunda bis y la prórroga del Convenio. Estos acuerdos han sido alcanzados por la Comisión General de Clasificación Profesional y por la Comisión Negociadora del Convenio único, respectivamente, de las que forman parte la Administración y las Centrales Sindicales CC.OO., CSI-CSIF, UGT, ELA-STV y CIG, no habiendo estas tres últimas suscrito los citados acuerdos, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos 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, 1 de septiembre de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO SOBRE EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL CONVENIO ÚNICO PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Al establecer los criterios de encuadramiento en los nuevos grupos profesionales de las categorías profesionales de los antiguos convenios colectivos, las partes negociadoras del Convenio único se enfrentaron durante el proceso de negociación del mismo a una realidad de enorme complejidad al tener que unificar en un solo sistema de clasificación los cerca de 50 existentes con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio Único. Las antiguas categorías profesionales se encontraban en situaciones de partida diferentes y clasificadas con criterios distintos según el convenio de procedencia, y muchas veces, con criterios diferentes a los recogidos en los artículos 16 y 17 del Convenio Único:

Los requisitos de titulación académica exigidos para el acceso a las categorías profesionales podían ser distintos en cada convenio colectivo para el desarrollo de funciones de naturaleza similar.

Categorías profesionales idénticas o similares podían estar situadas en planos distintos dentro de los sistemas de clasificación propios de cada convenio colectivo y muchas veces en planos diferentes de los que les corresponderían por aplicación de los criterios de clasificación de los artículos 16 y 17 del Convenio Único.

Ello indujo a las partes firmantes a tomar en consideración, a la hora de efectuar el encuadramiento de las viejas categorías en los grupos profesionales correspondientes, el nivel de titulación académica exigido efectivamente al conjunto de los trabajadores de una categoría en el momento del ingreso, aunque en el futuro, por aplicación de los criterios de los artículos 16 y 17 del Convenio Único, para el desempeño de las mismas actividades haya de exigirse una titulación académica inferior, de acuerdo con las competencias y habilidades efectivamente requeridas y tales actividades queden encuadradas en grupos profesionales inferiores.

Mayores dificultades han ofrecido a las partes aquellas categorías en que los requisitos de titulación académica han variado a lo largo del tiempo de vigencia de los antiguos convenios colectivos, exigiéndose originariamente niveles educativos inferiores, con los que fueron seleccionados una parte importante de los trabajadores integrantes de la categoría, pasándose a exigir un nivel educativo superior a partir de un determinado momento. Esta circunstancia ha determinado que las partes hayan tenido que adoptar criterios singulares para algunas categorías profesionales.

El reconocimiento a las viejas categorías profesionales de los requisitos y titulación reales exigidos para el acceso y el estatus profesional de sus