

Artículo 29. *Ayuda económica por hijo disminuido.*

Anualmente la empresa concederá la cantidad de 1.110,27 € brutos anuales por cada hijo afectado con una minusvalía física o psíquica reconocida, que el empleado tenga en su cargo.

Artículo 30. *Asistencia sanitaria complementaria.*

Como asistencia sanitaria complementaria a la que se viene prestando por parte de la Seguridad Social, hay suscrita una póliza de asistencia sanitaria individual para cada empleado con una entidad privada especializada, siempre que la persona reúna los requisitos de acceso a las coberturas que se establezcan.

La empresa subvencionará a cada empleado la suscripción de una póliza de asistencia sanitaria a favor del cónyuge o pareja de hecho, e hijos menores de 25 años que convivan con el empleado, con un importe de 7,21 €/mensuales.

Artículo 31. *Descuento especial para empleados área comercial.*

Los empleados comerciales que, para su actividad laboral habitual realicen desplazamientos con vehículo de su propiedad asegurado en esta entidad, tendrán derecho a una bonificación del 90% de la prima del seguro, en las garantías de daños propios, incendio, robo y lunas, con franquicia de 60.10 € en daños propios e incendio.

Artículo 32. *Obsequio Navidad.*

Con motivo de las fiestas navideñas, la empresa hará entrega a todos los empleados de una cesta o un cheque regalo por valor de 150,25 €.

Artículo 33. *Compensación por comida.*

Los empleados con jornada partida, tendrán como compensación por comida 7,81 € por día trabajado.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 34. *Salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, será de aplicación la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo con mención específica de cuanto afecte a la vigilancia del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo y en materia de representación del personal, en cuanto a los Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud.

Los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual de conformidad con lo establecido en la legislación vigente a cargo de la empresa, que se efectuará dentro del horario laboral y en el centro donde la misma indique. En casos específicos y de existir justificación para ello, la empresa facilitará la realización de revisiones médicas especiales para evaluar las posibles repercusiones en la salud que pudieran estar relacionadas con las condiciones del puesto de trabajo.

4197

RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y de sus derivados.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados (Código de Convenio n.º 9903175), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2004 de una parte por la Federación Estatal de Industrias Lácteas (FENIL) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T. en representación del colectivo laboral afectado, 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, 23 de febrero de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español, regulando las condiciones mínimas de trabajo en las industrias lácteas y sus derivados.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Comprende este Convenio a todas las empresas y centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

- Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- Leches condensadas, evaporadas y en polvo.
- Leches higienizadas envasadas, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentadas.
- Laboratorios interprofesionales lecheros.

Asimismo, estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de las empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas que desarrollen las actividades anunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan función técnica o administrativa como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración, transformación, producción, comercialización, distribución, etcétera.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Los efectos del presente Convenio regirán durante el período de 1 de enero de 2004 a 31 de diciembre de 2007, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Denuncia.*

No será precisa formalidad expresa alguna para entender denunciado entre las partes el presente convenio a la fecha de su expiración, es decir el 31 de diciembre del 2007.

En consecuencia las partes firmantes del presente convenio quedan desde ahora formalmente comprometidas a iniciar la negociación para el que lo haya de sustituir dentro de la primera quincena de noviembre del 2007.

No obstante, y en tanto no se suscriba nuevo convenio seguirá aplicándose la parte normativa del presente.

Artículo 6. *Convenio de ámbito inferior.*

Durante la vigencia del presente Convenio no podrán llevarse a efecto otros de ámbito distinto a los de empresa.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Todas aquellas empresas acogidas a este Convenio estatal, respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones, actualmente implantadas en las mismas, que impliquen en su conjunto condiciones más ventajosas, con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando.

Artículo 8. *Facultad de compensación.*

Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en las empresas en la fecha de iniciarse la apli-

cación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 9. *Facultad de absorción.*

Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 10. *Vinculación a la totalidad.*

1. 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.

2. En el supuesto de que, por la autoridad judicial, se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo como sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a 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 completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la entidad patronal les 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 unas retribuciones más justas y equitativas.

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 Estatuto de los Trabajadores), se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en dicho artículo, previas negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, durante el período señalado en dicho artículo.

Artículo 12. *Disciplina en los centros de trabajo.*

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 apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación 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 trabajo, 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 13. *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 trabajo se llegue a conocer.

Artículo 14. *Coordinación de las relaciones laborales.*

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, las empresas procurarán 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 15. *Rendimiento.*

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, las empresas se reservan la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, 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. Las empresas podrán 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 artículo 63 de este Convenio.

Las empresas que retribuyan a su personal en base a un sistema de organización por rendimientos o de incentivos, revisarán sus tablas para asegurar a los trabajadores afectados la percepción de los incrementos salariales pactados en el presente Convenio.

CAPÍTULO III

Jornada-horas extraordinarias

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima de trabajo en cómputo anual será de 1.778 horas para los años 2004, 2005 y 2006. Para el año 2007, la jornada será de 1.770 horas. En ningún caso la jornada anual establecida en el párrafo primero les será de aplicación a aquellas empresas que realicen por acuerdo o práctica habitual una jornada efectiva inferior a 1.778 horas en el 2004, 2005 y 2006 y 1.770 horas en el 2007.

La distribución de la jornada en cada empresa y/o secciones de las mismas será pactada entre los representantes legales de los trabajadores y la dirección. El sábado será día laborable, pero si las circunstancias y condiciones de cada tarea lo permiten, la jornada se distribuirá preferentemente de lunes a viernes.

Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresa ya existentes sobre la materia.

Dentro del cómputo anual establecido al principio del artículo, las empresas dispondrán de una bolsa de 50 horas que podrán distribuir libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. Un trabajador no podrá ser obligado, en aplicación de esta bolsa, y salvo pacto individual en contrario, a trabajar más de una hora/día sobre su horario habitual. Se podrá hacer uso de esta hora, tanto al principio como al final de la jornada ordinaria, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración de su horario con 72 horas de antelación, salvo casos de fuerza mayor.

Siempre que lo permita el calendario laboral, y de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, o de los propios trabajadores de no existir tal representación, se podrán acumular las horas de dicha bolsa en jornadas de 8 horas, fijando el descanso compensatorio correspondiente en otro día alternativo.

No podrá disponerse de esta bolsa, ni de las posibles acumulaciones en jornada de 8 horas, en domingos o festivos.

Las horas de ampliación de la jornada habitual derivadas de la aplicación del tratamiento anteriormente reflejado, no tendrán carácter de extraordinarias y se descansarán preferentemente acumulando jornadas completas, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias en el Sector se ajustará a los siguientes criterios:

- a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.
- b) Se considerarán horas extraordinarias producidas por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no se tendrán en cuenta ni a efectos de duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.
- c) Se consideran horas extraordinarias no motivadas por causa de fuerza mayor las precisas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Estas horas podrán ser compensadas mediante acuerdo entre trabajadores y empresa con horas o jornadas de descanso en la forma que convenga. Para su compensación económica, y como mínimo, se abonará su importe con arreglo al resultado de la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario anual según se especifica en Anexo III}}{\text{Horas jornada anual}} \times 1,50$$

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

Todo ello a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, Estatuto de los Trabajadores y normas administrativas de general aplicación.

Artículo 18. *Servicio de reparto o distribución.*

La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a normas dictadas por la empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende, en gran manera, del carácter específico y particular de su labor, por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima y/o incentivo en la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto.

Artículo 19. *Trabajo en cámaras.*

El personal que trabaje habitualmente en cámaras de congelación con temperaturas inferiores a los -10°C se regirá por las siguientes condiciones):

Su permanencia ininterrumpida en el interior de la cámara, no será superior a lo establecido por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre y demás disposiciones de general aplicación sobre la materia.

Se le proveerá de las prendas de trabajo adecuadas a la temperatura que haya en la cámara, cuyo uso por parte del trabajador será obligatorio.

En todo caso se cumplirán estrictamente las normas de seguridad e higiene en la materia.

Se establece un plus para el personal afectado por este artículo que en ningún caso será inferior al 25 por 100 del salario base ordinario, por las horas reales de presencia del trabajador en la cámara.

CAPÍTULO IV

Vacaciones-Licencias-Descanso semanal

Artículo 20. *Vacaciones.*

El personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a que le sea abonada la parte del importe de dicho período proporcionalmente al número de meses trabajados durante el mismo. A estos efectos se computará como mes completo la fracción del mismo que exceda de diez días.

Las vacaciones serán concedidas en la época de menor actividad laboral, y al mayor número posible de trabajadores durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Para que los trabajadores puedan programar las mismas, se confeccionarán dentro de los dos primeros meses del año los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

El importe correspondiente a este concepto se compondrá como mínimo, de Salario Base, Antigüedad y Plus de Asistencia, abonándose a los trabajadores el día anterior a que comience el disfrute.

Artículo 21. *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 siguientes:

- Por contraer matrimonio: Quince días naturales.
- Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- Por fallecimiento o enfermedad muy grave con hospitalización de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 90 Km., la licencia se ampliará a cinco días naturales.

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

e) Por necesidad de atender personalmente asuntos de justificada urgencia: Un día natural.

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.

g) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a consulta médica. Para su abono será requisito necesario presentar el parte, justificante o certificado expedido, con indicación de hora y firmado por el médico, sin que este beneficio pueda exceder de 3 veces al año.

h) Por asuntos propios: Dos días al año. El disfrute de estos días estará sujeto a las siguientes condiciones:

El empleado se obliga a comunicar a la empresa con tres días laborables de antelación el disfrute de estos días.

No podrán acumularse a las vacaciones ni a días festivos del calendario laboral ni hacerlos coincidir con fiestas locales que no sean festivos en el calendario laboral de la empresa.

Artículo 22. *Trabajo en domingo.*

Por tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, el personal necesario para el trabajo en domingo, puede quedar exceptuado del descanso, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día de la semana siguiente.

Un mismo trabajador no podrá ser obligado a trabajar más de 25 domingos al año ni más de dos domingos consecutivos al mes, o a lo sumo y como máximo tres domingos al mes consecutivos, en este último caso limitado a tres meses al año. En cada uno de estos supuestos la empresa deberá preavisar al trabajador con una antelación de cuatro días.

El trabajador disfrutará el descanso de ese día de trabajo durante la semana siguiente, salvo pacto individual en contrario.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas y sociales

Artículo 23. *Salario base.*

En las tablas anexas a este convenio se detallan las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Artículo 24. *Plus de asistencia.*

Se establece un plus de asistencia por día completo trabajado para todos los trabajadores afectados por el Convenio cualquiera que sea su categoría profesional.

La cuantía de dicho plus será de 5,60 Euros durante el período de 1 de enero a 31 de diciembre de 2004. Para el resto de los años de vigencia del presente Convenio el plus de asistencia se revisará con el mismo incremento pactado para los salarios en cada uno de los citados períodos.

Se entenderá por día completo aquel que resulte de los acuerdos entre empresa y representantes de los trabajadores al distribuir la jornada establecida en cómputo anual.

Cuando la actividad semanal se desarrolle de lunes a viernes, el plus de asistencia correspondiente al sábado se prorrateará en la retribución de los cinco días trabajados.

Se considerarán días trabajados, a efectos de la percepción de este plus, los comprendidos en el período o períodos de vacaciones anuales reglamentarias.

Como única excepción se considerará jornada efectivamente trabajada a estos efectos las ausencias de los trabajadores que ostenten cargos sindicales dentro de la empresa, debidas a las actividades propias de tales cargos que habrán de ser justificadas adecuadamente.

Para aquellos trabajadores que presten sus servicios dentro de la modalidad de contrato a tiempo parcial, la percepción del plus de asistencia será proporcional a la porción semanal de jornada contratada, con la establecida en la forma que se previene en el artículo 16.

Artículo 25. *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 26. Gratificaciones fijas.

Las gratificaciones de julio, Navidad y beneficios, consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio aumentadas con la antigüedad que tenga el trabajador y las siguientes cantidades:

- 57,50 € para las gratificaciones devengadas en el 2004.
- 59,80 € para las gratificaciones devengadas en el 2005.
- 62,20 € para las gratificaciones devengadas en el 2006.
- 64,70 € para las gratificaciones devengadas en el 2007.

Estas gratificaciones no se verán afectadas por las revisiones salariales pactadas para dichos años.

Para aquellos trabajadores que presten su servicio dentro de la modalidad de contrato de tiempo parcial, la percepción de estas gratificaciones, será proporcional a la de la jornada de trabajo contratada.

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

Artículo 27. Antigüedad.

Los aumentos por antigüedad, o quinquenios del cinco por ciento, 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 28. Prima por domingos o festivos trabajados.

El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 30 € para el año 2004.

Si la jornada realizada en domingo o festivo no fuese completa, la prima se percibirá de la forma siguiente: hasta 4 horas de trabajo, el trabajador percibirá una prima de 20 euros, y a partir de 4 horas de trabajo se devengará el importe de la prima completa.

Dichas cantidades se revisarán con los incrementos salariales pactados para cada año de vigencia del Convenio.

Artículo 29. Quebranto de moneda.

El Cajero, Auxiliar de caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto las cantidades de 31,00 Euros los primeros y 23,00 Euros los dos últimos durante el año 2004.

Durante la vigencia del presente Convenio estas cantidades se revisarán en el mismo incremento pactado para los salarios.

Artículo 30.

1. Las empresas afectadas por este Convenio concertarán a partir del 1 de enero de 1996 y sucesivos un seguro colectivo de accidentes a favor de aquellos trabajadores que a la expresada fecha 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: 15.000 €.

Gastos de sepelio: 1.800 €.

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

2. El seguro que se establece en el párrafo 1 se declara expresamente no absorbible ni compensable con cualquier otro de igual o similar naturaleza que puedan tener establecido las empresas por Convenio o pacto particular.

3. Las empresas quedan obligadas a entregar al Comité de Empresa o Delegado de Personal, fotocopia de la póliza y de los recibos de pago de la prima.

4. Los trabajadores que hubiesen cumplido los sesenta años al día uno de enero de 1996, podrán optar expresamente por acogerse a la anterior cobertura, o continuar con su derecho al premio de fidelidad que les reconocían convenios anteriores.

En el supuesto de que no efectuaran opción expresa antes del 1 de enero de cada año se entenderán continúan con el derecho a percibir de la empresa en caso de jubilación, muerte o incapacidad una cantidad que corresponda al número de años trabajados ininterrumpidamente en la empresa, multiplicado por 72,12 Euros.

No se computarán a estos efectos los períodos de tiempo trabajados a partir de la fecha de cumplimiento de los sesenta y cinco años.

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

Artículo 31. Dietas de comida y alojamiento.

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:

- 9 € almuerzo.
- 3 € desayuno.
- 20 € alojamiento.

Las cantidades anteriormente señaladas se revisarán con el incremento salarial pactado en cada año.

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

No obstante podrá pactarse entre la dirección y los representantes de los trabajadores la sustitución del sistema de dietas por el reembolso de los gastos que se justifiquen o por complementos de carácter fijo.

Artículo 32. Enfermedad común.

En caso de enfermedad común, o accidente no laboral, como complemento la empresa abonará la diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del tercer día de la baja.

Para aquellos trabajadores que en la fecha de inicio de la baja lleven un mínimo de 5 meses sin haber faltado al trabajo, la empresa les abonará dicho complemento a partir del primer día de la baja.

A estos efectos, se entenderán como faltas al trabajo las ausencias por causas de enfermedad común, accidente no laboral y faltas no justificadas».

Si la enfermedad o accidente no laboral tuviese una duración superior a los treinta días, la empresa abonará a partir del día veintiuno de baja, la diferencia entre el 75 por 100 de la base reguladora y el salario total y pactado en el Convenio. Es decir, salario base, antigüedad y Plus de asistencia. Este complemento se percibirá mientras el trabajador permanezca de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

Artículo 33. Enfermedad profesional o accidente laboral.

En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, las empresas, cuando se produzca incapacidad temporal, abonarán a los trabajadores la cantidad necesaria para que con la pensión de incapacidad perciban la totalidad de lo pactado en el Convenio. Es decir, salario, antigüedad y plus de asistencia. Este complemento se percibirá mientras el trabajador permanezca de alta en la empresa y por un máximo de 18 meses.

Artículo 34. Complementos asistenciales y sociales.

Las empresas afectadas por este Convenio, en la medida que sus posibilidades económicas lo permitan, establecerán complementos sociales y asistenciales en beneficio de sus trabajadores. La regulación de estas prestaciones potestativas se reflejará en los Convenios Colectivos o pactos de empresa.

Artículo 35. Excedencia por maternidad.

Los trabajadores tanto fijos como de carácter fijo-discontinuo tendrán derecho, si lo solicitasen, a la excedencia forzosa con los siguientes requisitos y condiciones:

1. 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, una vez causada el alta por maternidad.

2. Los trabajadores habrán de optar por dicho derecho, con al menos cuatro semanas de antelación a la fecha en que se haya de iniciar el disfrute, mediante comunicación escrita a la empresa.

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

Si los trabajadores tuviesen contrato de carácter fijo-discontinuo, conservarán su puesto en la lista a que se refiere el artículo 52 durante el plazo de la excedencia, y serán llamados con preferencia, una vez hayan comunicado la finalización de aquélla.

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

En esta materia, se tendrá en cuenta lo establecido en la legislación y normativas vigentes en cada momento.

Artículo 36. *Cláusula de inaplicación salarial.*

1. Las empresas que se encuentren en situación de pérdidas podrán separarse de las retribuciones establecidas en el convenio colectivo bajo las siguientes condiciones:

- Que el plazo de separación no se extienda más allá del 31 de diciembre de cada uno de los años.
- Que se informe con carácter previo a la Comisión Paritaria del Convenio.
- Que se establezca un período de consultas previas con los representantes legales de los trabajadores de una duración máxima de quince días.
- Si no hubiere acuerdo se someterán las diferencias a la Comisión Paritaria a fin de mediar entre las partes.

2. Tramitación de la cláusula de descuelgue:

Plazos: Esta comunicación se producirá como máximo hasta el día 31 de enero y se podrán aportar los documentos necesarios hasta el 30 de abril.

Forma de comunicación: La comunicación a la Comisión Paritaria se efectuará por telegrama u otro modo fehaciente.

Contenido: las empresas deberán presentar el Balance, Cuenta de Resultados y Memoria económica de los tres últimos años, debidamente auditados, así como su plan de viabilidad.

Para aquellas empresas que no estén obligadas a auditar sus cuentas, la Comisión Paritaria requerirá la documentación que considere necesaria.

En todo caso, se precisará informe de la representación legal de los trabajadores, y en caso de no existir ésta, de los propios trabajadores.

La Comisión Paritaria se reunirá necesariamente durante la segunda quincena del mes de febrero y la segunda quincena del mes de abril, y resolverá, como máximo, durante el mes de marzo y mayo respectivamente.

Se desestimarán todas las solicitudes que omitan tales documentaciones o lo hagan fuera del plazo señalado.

La recuperación del poder adquisitivo perdido por los trabajadores como consecuencia de la aplicación de la cláusula de descuelgue se efectuará, como máximo, dentro de un período de tres años.

Una misma empresa no podrá descolgarse del Convenio Colectivo dos años consecutivos, ni más de dos veces en período de cinco años.

En todo caso, el descuelgue sólo afectará a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo del sector para el año de vigencia del mismo.

CAPÍTULO VI

Del personal

SECCIÓN 1.^a DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 37.

Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una 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.

Aquellas categorías profesionales que no sean recogidas en este Convenio se definirán en los respectivos pactos colectivos de empresa.

Artículo 38. *Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.*

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

SECCIÓN 2.^a GRUPOS PROFESIONALES

Artículo 39.

Queda fuera del ámbito del presente Convenio el personal que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, apartado 3, y en el 2.1.a).

Artículo 40.

El personal al servicio de las empresas de Industrias Lácteas quedará comprendido, en razón de la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

- Grupo de Técnicos.
- Grupo Administrativo y Comercial.
- Grupo de Producción y tareas auxiliares.

Artículo 41.

Grupo de Técnicos comprende las siguientes categorías:

- Técnicos de grado superior.
- Técnicos de grado medio.
- Otros Técnicos no comprendidos en los apartados anteriores.

Artículo 42. *Definiciones de las anteriores categorías.*

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 conocimientos equivalentes 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 equivalentes 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 planeamiento 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 desarrollaran de acuerdo con sus conocimientos.

Artículo 43.

El grupo de personal administrativo y comercial es aquel que desempeña en la empresa las funciones propias de las tareas administrativas y comerciales.

El personal administrativo podrá estar adscrito a cualquier área o sección de la empresa, ya sea de naturaleza administrativa y/o informática, como de apoyo a las de naturaleza técnica, de producción o de actividades auxiliares o comercial.

Por personal comercial se entiende el que se dedica exclusivamente a las actividades de organización, ejecución y supervisión de ventas, a las que podrá añadirse el seguimiento de todas las incidencias de las mismas hasta la realización del cobro.

Artículo 44.

Las categorías correspondientes a los grupos definidos en el artículo 41 serán:

1. Personal administrativo:

a) Jefes 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 de las que se requiera conocimientos 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. Las categorías para el personal comercial se adaptarán a las definiciones anteriores asimilándose a la categoría de Oficial de primera a los promotores o supervisores de ventas y a los de segunda a los viajantes corredores de plaza; y a los auxiliares las de degustadores o demostradores, y en general los encargados de tareas auxiliares de la venta que podrán realizar fuera del centro de trabajo, como grandes superficies, o similares cuando lo exija la actividad de la empresa.

Dentro de este grupo se establece como categoría especial la de Repartidores y/o autoventas, que se define en el artículo 45.

Artículo 45. *Repartidores y/o autoventas.*

Son los trabajadores que tienen como función principal, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la empresa, tomar nota de los pedidos que éstos les hagan y hacerse cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienden. Realizarán la carga y descarga del vehículo que se les asigne, pudiendo ser conductores del mismo, en cuyo caso cuidarán de su conservación, limpieza y buena prestación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos en la empresa, de acuerdo con su categoría profesional.

Artículo 46. *Personal 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.

Artículo 47.

Las categorías del personal del grupo descrito en el artículo 46 serán:

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.

Especialistas u Oficiales 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.

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

SECCIÓN 3.^a DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN

Artículo 48. *Admisión de personal.*

La admisión de personal se acomodará a lo recogido en este Convenio Colectivo y las normas legales y reglamentarias vigentes en cada momento con las siguientes especialidades.

La empresa podrá realizar a los aspirantes las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere conveniente, realizando las mismas directamente o encargándolo a empresas especializadas, con el fin de comprobar su grado de preparación.

Artículo 49. *Contratos Formativos.*

a) Contrato de Trabajo en Prácticas. La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contrato en prácticas será: 80 y 90 por 100 del salario convenio durante el primer y segundo año de vigencia del contrato respectivamente.

b) Contrato de trabajo para la Formación. La duración mínima de este contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

La retribución para el trabajador o trabajadora con contratos para la formación será: 75, 85 y 90 por 100 del salario convenio durante el primero, segundo y tercer año de vigencia del contrato respectivamente.

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

Artículo 50. *Contratos de Duración Determinada.*

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 hasta doce meses dentro de un periodo máximo de 18 meses.

Artículo 51. *Contrato a Tiempo Parcial.*

El contrato de trabajo regulado en el art. 12 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes, o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El número de horas complementarias, que podrá realizar un trabajador, podrá ampliarse, hasta un 40 % del número de horas ordinarias para las que fue inicialmente contratado.

Artículo 52. *Contrato para Trabajos Fijos Discontinuos.*

Los trabajadores cuyos servicios tengan la naturaleza de fijos de carácter discontinuo, de conformidad con el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, se regirán por dicho precepto, así como por las disposiciones del presente Convenio en lo no previsto por esta disposición.

Su orden de llamamiento será por antigüedad en cada grupo o categoría y le será comunicado al trabajador o trabajadores afectados con una antelación de tres días laborables. Igualmente, se publicará en el tablón de anuncios, el correspondiente censo de trabajadores en orden de llamamiento. Así mismo, el mencionado censo deberá figurar en el anejo a que se refiere el artículo 55 de este Convenio a efectos de su pase a la situación de activos en cada año.

La citación para incorporarse al trabajo se realizará mediante carta certificada con acuse de recibo dirigida al último domicilio que haya señalado a estos fines el trabajador.

Quienes no acudan sin causa justificada a la llamada de la empresa causarán baja en la lista perdiendo todos sus derechos a este respecto.

Sólo se entenderán justificadas a estos efectos las situaciones de imposibilidad física por enfermedad o similar y deberán ser comunicadas a la empresa en el plazo de tres días laborales desde la fecha de recibir la citación y debidamente justificadas.

No obstante, si algún trabajador no fuese llamado y le correspondiera por orden de antigüedad, podrá reclamar en procedimiento por despido, iniciándose el plazo para ello cuando tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

SECCIÓN 4.^a DE LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Artículo 53. *Ascensos del Personal.*

Los ascensos del personal que no sea de libre designación de la empresa se realizará por medio de concurso-oposición entre los integran-

tes de las categorías inferiores, con el mínimo de antigüedad en tal categoría que se fije por pacto de empresa.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales en los que los representantes de los trabajadores designarán uno o varios vocales según se acuerde con la empresa.

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

Artículo 54. *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 55. *Relación de personal.*

Las empresas confeccionarán y entregarán 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.

Como anejos a dicha relación se incluirá la del personal a que se refiere el artículo 51 de acuerdo con lo establecido en el mismo, así como la de los trabajadores con contrato de formación y otros especiales.

Dicha relación de personal y su correspondiente anejo serán actualizados anualmente.

Artículo 56. *Garantías de la 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 57. *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, las empresas procurarán destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPÍTULO VII

Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa

Artículo 58.

La actividad sindical en la empresa queda garantizada por el estricto cumplimiento de los preceptos contenidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de agosto, así como por lo dispuesto en los artículos siguientes en cuanto puedan ampliar los derechos allí reconocidos a los trabajadores.

Artículo 59.

En cuanto a representación y acción sindical en la empresa y elección del Comité de Empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 10 del texto legal citado, si bien el número mínimo de trabajadores que señala dicho precepto queda fijado en doscientos.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tabloneros de anuncios en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 60.

Serán funciones de los Delegados Sindicales:

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 de las respectivas empresas.

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 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 del 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 las 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. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de funciones sindicales que le son propias.

Artículo 61. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán 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 Ahorro, 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 62. *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 su empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 63. *De los Comités de Empresa.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

- 1.ª Ser informados por la Dirección de la empresa:
 - a) Trimestralmente, sobre 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 tem-

porales, 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 de 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 «status» 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 o tribunales 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) y c) del punto 1.^o de este artículo, aún 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 paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 64. *Garantías.*

1. Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal 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 cualquiera 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 representantes 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 en razón del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias 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 tareas de acuerdo con la normativa legal o vigente al efecto.

4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

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) 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.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 65. *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 trascendencia en las declaraciones que la empresa esté 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 66. *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.

CAPÍTULO IX

Salud Laboral

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen al desarrollo de la protección de la salud y seguridad en el trabajo, al amparo de la Ley Prevención de Riesgos Laborales, o cualquier otra que pueda resultar de aplicación.

Artículo 67. *Prendas de trabajo.*

Las empresas quedarán obligadas a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos anuales y un par de zuecos o calzados adecuados cada seis meses cuando aquellos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con la humedad.

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

Artículo 68. *Vigilancia de la Salud.*

Las empresas vendrán obligadas 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. Los reconocimientos médicos contendrán las pruebas y exámenes que el puesto de trabajo que se desarrolle requiera.

CAPÍTULO X

Disposiciones varias

Artículo 69. *Cierre de empresas.*

Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieran percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecorrible, dictada por la Autoridad Administrativa o Judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria en la fabricación de alimentos, y consecuentemente, los trabajadores no pudieran realizar su prestación laboral.

Artículo 70. *Jubilaciones anticipadas.*

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 establece el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio y disposiciones concordantes sobre la materia.

Disposición adicional primera. *Incremento salarial.*

Cuando se conozca el IPC real para el año 2004, se incorporarán como anexo III, la tabla salarial para el citado año, aplicando a las tablas de 2003 el IPC de 2004 incrementado en 0,5 puntos.

Para los años 2005 y 2006, se revisarán las tablas salariales con el porcentaje del IPC real de dichos años más 0,5 puntos. En el año 2007 el porcentaje del IPC real se incrementará en 0,6 puntos.

En enero de cada uno de los años 2005, 2006, y 2007, la Comisión Paritaria elaborará las tablas salariales provisionales aplicando la previsión del IPC oficial del Gobierno incrementado en 0,50 puntos los años 2005 y 2006 y en 0,6 puntos el año 2007 y elaborándose la definitiva una vez conocido el IPC real.

Disposición adicional segunda.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de las Centrales Sindicales con representación en el Sector que no hubieran suscrito inicialmente el mismo.

Para que tenga valor la adhesión expresada, la central que la pretenda deberá dirigir de manera fehaciente comunicación a las Centrales firmantes y a la Federación Nacional de Industrias Lácteas (FENIL), en sus respectivos domicilios legales, así como al Centro Directivo competente del Ministerio de Trabajo.

Disposición adicional tercera. *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 lo demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por doce miembros (seis de FENIL, cuatro de UGT y dos de CC.OO).

Cada representación podrá acudir a las sesiones 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 firmantes del Convenio.

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

Disposición adicional cuarta. *Comisión Paritaria de Contratación.*

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria para el análisis y estudio de la contratación en el ámbito del presente Convenio Colectivo, con el objeto de concretar y adaptar las distintas

modalidades de contratación previstas a las necesidades y peculiaridades del sector.

Dicha Comisión estará compuesta por cuatro miembros designados por los sindicatos y cuatro miembros designados por las organizaciones empresariales, que en ambos casos hayan sido partes en la negociación del presente Convenio.

Disposición adicional quinta. *Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales.*

Las partes firmantes constituirán una Comisión Paritaria para la Prevención de Riesgos Laborales que asumirá funciones para estudiar la adecuación de la actual normativa sobre prevención de Riesgos Laborales a las especialidades del sector.

Disposición adicional sexta. *Comisión para la igualdad de oportunidades y la no discriminación.*

En el mes siguiente al de la publicación de este Convenio, se creará la «Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación» (CIOND), integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de los sindicatos firmantes.

Dicha comisión se reunirá cuatrimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador o trabajadora, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de sus cometidos, la Comisión se dotará de un Reglamento Interno de funcionamiento.

Aquellos trabajadores miembros de la Comisión que no sean delegados de personal, disfrutarán de los permisos necesarios para acudir a las reuniones que la referida Comisión convoque.

Serán funciones de esta comisión, las siguientes:

1. Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

2. Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo la mujer siempre tenga igual retribución.

3. Velar para que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

4. Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

5. Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la Comisión estudiará y propondrá para su incorporación al Convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.

6. Para garantizar el principio de no discriminación, la Comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

7. Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él, realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, estado civil, edad, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.

8. Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido en esta Disposición para el sector.

Disposición transitoria primera.

En el anexo II de este Convenio se fija el cuadro de correspondencias entre los grupos y categorías existentes durante la vigencia del anterior Convenio y las que se establecen en el presente.

Para dilucidar cualquier conflicto que pueda surgir entre empresas y trabajadores acerca de las adaptaciones a que se refieren los párrafos anteriores, se establece que previo al ejercicio de cualquier acción judicial será preciso someter la cuestión a la Comisión Paritaria, prevista en la disposición adicional tercera para que ésta emita su dictamen que será obligatorio para las partes, en el caso de que sea unánime.

Disposición transitoria segunda.

Los incrementos de salario que puedan originarse como consecuencia de la adaptación de los trabajadores a las nuevas categorías que se establecen en el presente Convenio, tanto en el salario base como en el complemento de antigüedad y los demás que de ellos puedan derivarse, serán especialmente compensables con las cantidades que los trabajadores reciban ya de las empresas por cualquier concepto que no esté vinculado a la productividad del trabajador.

Disposición transitoria tercera.

Las horas extraordinarias realizadas en el año 2004, no devengarán atrasos como consecuencia de la aplicación de los incrementos pactados en el presente Convenio. En el mismo sentido, no tendrá carácter retroactivo las mejoras introducidas en los artículos 19, 32, y 49.

Los atrasos correspondientes a los conceptos salariales del año 2004 se abonarán dentro del primer trimestre del 2005, una vez conocido el IPC real del año 2004 y elaboradas las tablas salariales definitivas para dicho año.

Disposición transitoria cuarta.

Las licencias previstas en el art. 21 apartados E) y H), entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2005. Durante el año 2004, el régimen de licencias será el previsto en la anterior redacción del Convenio art. 21 apartado E), cuya literalidad era la siguiente: «por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia: Tres días naturales».

ANEXO I

Garantía de Asistencia

3.1 Traslado nacional e internacional en caso de fallecimiento. El asegurador garantiza las gestiones y 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 de 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 del 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, en caso de siniestro, son los siguientes:

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 acompañante para repatriación de 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, caso de accidente ocurrido en España.-El asegurador tomará a su cargo los gastos de ambulancia 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 en 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. Será 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 al tratamiento de las lesiones sufridas por los asegurados hasta un límite del contravalor de 1.202,02 Euros por persona. En todo siniestro serán a cargo del asegurado las primeras 30.05 Euros 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 hayan 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 efecto 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.

3.6 Normas en caso de accidente que ocasione lesiones corporales.-Cuando el asegurado sufra un accidente que de acuerdo con las garantías tercera, cuarta y quinta esté amparado por esta póliza deberá llamar inmediatamente al teléfono designado por el asegurador.

Este teléfono será atendido permanentemente las veinticuatro horas.

Las conferencias telefónicas desde el extranjero se solicitarán por el sistema de cobro revertido, es decir, sin coste alguno para los familiares del asegurado accidentado.

3.7 Notas importantes a la cobertura «Asistencia»:

a) El incumplimiento de los trámites señalados para el caso de fallecimiento que de lugar a un traslado se entenderá como renuncia a los beneficiarios del presente suplemento.

b) Si se realizase un traslado en caso de fallecimiento, sea nacional o internacional, se entenderá incluido en el mismo el servicio contratado para la cobertura de decesos.

c) En ningún caso el asegurado puede pretender, en caso de accidente, el reembolso de los gastos efectuados directamente por el mismo, sin previa autorización de asistencia; salvo en los casos médicos de urgencia vital y el traslado al centro médico más próximo, siempre que se avise a Asistencia en las veinticuatro horas siguientes para obtener su aprobación.

d) La garantía de «Asistencia» sólo podrá ser suscrita por las personas que tengan el carácter de residente en España.

ANEXO II

CUADRO DE CORRESPONDENCIA DE GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO CON LAS EXISTENTES EN EL DE 1995

Grupo y categoría 1996	Grupo y categoría 1995
1. Grupo de 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 y comercial:	
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, Viajantes.
2.5 Auxiliares.	2.5 Auxiliares administrativos.
2.6 Repartidores y/o Autoventas.	2.6 Repartidores y/o Autoventas.

Grupo y categoría 1996	Grupo y categoría 1995
3. Grupo de producción y tareas auxiliares:	
3.1 Oficial/Especialista de primera.	3.1 Oficial de primera de oficios varios, Oficial de Laboratorio, Especialista 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 y similares.	3.5 Personal de limpieza.

ANEXO III

AÑO 2004

Personal Técnico:	Diario	Mensual	Anual	Hora
Técnico Superior	-	1.044,45	17.363,52	9,77
Técnico Medio	-	912,28	15.381,01	8,65
Otros técnicos	-	823,48	14.049,42	7,90
Empleados Administrativos Comerciales:				
Jefe de Área	-	889,31	15.036,34	8,46
Jefe de Sección	-	858,04	14.567,37	8,19
Oficial de primera	-	741,79	12.823,68	7,21
Oficial de segunda	-	676,20	11.839,83	6,66
Auxiliar	-	580,36	10.402,16	5,85
Repartidores y/o Autoventas	19,71	-	10.664,85	5,85
Producción y Tareas Auxiliares:				
Especialista u Oficial de 1. ^a	20,42	612,60	10.987,90	6,18
Especialista u Oficial de 2. ^a	20,05	601,50	10.819,55	6,09
Especialista u Oficial de 3. ^a	19,71	591,30	10.664,85	6,00
Peón	19,32	579,60	10.487,40	5,90
Personal de limpieza	-	-	-	3,03
Quebranto de moneda:				
Cajero	-	31,00	-	-
Auxiliar de caja y Cobradores	-	23,00	-	-

Dieta de comida y alojamiento:

Almuerzo: 9,00 euros.

Desayuno: 3,00 euros.

Alojamiento: 20,00 euros.

Plus asistencia: 5,60 euros.

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

4198

RESOLUCIÓN de 18 de enero de 2005, de la Secretaría de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Junta de Andalucía para la realización del proyecto de «Ciudad Digital» en Ronda.

Suscrito Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Junta de Andalucía para la realización del proyecto de «Ciudad Digital» en Ronda, y en cumplimiento de lo dispuesto en

el punto 2 del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación del citado Convenio, que figura como Anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 18 de enero de 2005.—El Secretario de Estado, Francisco Ros Perán.

ANEXO

Convenio de colaboración entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y la Junta de Andalucía para la realización del Proyecto de «Ciudad Digital» en Ronda.

En Madrid, a 20 de diciembre de 2004.

REUNIDOS

De una parte, el Sr. D. Francisco Ros Perán, Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, nombrado para dicho cargo por el Real Decreto 988/2004, de 30 de abril, y actuando en el ejercicio de atribuciones delegadas por el titular del Departamento de acuerdo con lo establecido en el apartado 2.1 de la Orden ITC/3187/2004, de 4 de octubre, por la que se delegan competencias del Ministro de Industria, Turismo y Comercio y por la que se aprueban las delegaciones de competencias de otros órganos superiores y directivos del departamento.

De otra, el Sr. D. Francisco Vallejo Serrano, Consejero de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía, nombrado mediante Decreto del Presidente 12/2004, de 24 de abril, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía Extraordinario número 3, de 25 de abril, en representación de la Junta de Andalucía en virtud de las competencias conferidas en el Decreto 201/2004, de 11 de mayo, publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 95, de 17 de mayo.

Actuando ambas partes en la respectiva representación que ostentan y reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para el otorgamiento del presente documento,

EXPONEN QUE

1. La Administración General del Estado en el ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 149.1.21 de la Constitución en materia de telecomunicaciones y de acuerdo con la Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones, tiene como función elaborar y difundir programas de utilización de los nuevos servicios de telecomunicaciones para la sociedad de la información que contribuyan a la creación de mejores condiciones para el desarrollo económico, social y cultural.

2. La iniciativa e-Europe, aprobada por el Consejo Extraordinario de la Unión Europea, celebrado en marzo del 2000 en Lisboa, y su Plan de Acción «e-Europe 2005» aprobado en junio de 2002, incluyen la difusión y acercamiento de la sociedad de la información a los ciudadanos, entre sus líneas de acción prioritarias.

3. El Consejo de Ministros aprobó en la reunión del 11 de julio de 2003, el Programa de Actuaciones para el Desarrollo de la Sociedad de la Información en España —España.es (Comunicación.es), en el que se hace referencia al Programa de Ciudades Digitales que gestiona el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

4. El Programa de Ciudades Digitales es un programa de telecomunicaciones cuyo objetivo es la promoción e implantación de la sociedad de la información, en un entorno local, incluyendo temas tales como teledministración, comercio/negocio electrónico, teletrabajo, teleformación, telemedicina, gestión de servicios de uso público, aplicaciones para colectivos con requerimientos especiales, cultura, turismo y ocio, entorno doméstico y móvil, etc. Todo ello basado en redes de telecomunicaciones de banda ancha.

5. Este Programa a su vez, forma parte, en cuanto a las actuaciones que se realizarán en las Comunidades Autónomas objetivo 1, del Programa Operativo para la Sociedad de la Información, financiado por FEDER de la Unión Europea, que se desarrolla durante el período 2000-2006, de acuerdo con las disposiciones establecidas en la gestión de los Fondos Estructurales europeos. Dado que Andalucía es zona objetivo 1, el retorno será el 50% de la aportación del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

6. La Junta de Andalucía es consciente del reto que supone la incorporación a la Sociedad de la Información y el Conocimiento de una Comunidad Autónoma de las magnitudes de Andalucía. En ese sentido se han elaborado planes como el Plan de Iniciativas Estratégicas para el Desarrollo de la Sociedad de la Información en Andalucía, i@landalus, y el Plan Director de Innovación y Desarrollo Tecnológico para Andalucía. Se han promulgado disposiciones como el Decreto de Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía y el Decreto por el que se regula