

-CREACIONES: 2 MIX. E.G.H.  
 -SUPRESIONES: 1 PROFESORA DIPLOMADA EDUC. FISICA.  
 COMPOSICION RESULTANTE: 31 MIX. E.G.H., 1 DIRECCION S.C. Y 1 PROFESOR DIPLOMADO EDUC. FISICA.  
 ESTA C.M. RECTIFICA A LA DE 9/FEBRERO/1977 PARA ESTE CENTRO.

MUNICIPIO: LEON. LOCALIDAD: LEON.  
 CODIGO DE CENTRO: 24005641  
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO COMARCAL 'JAVIER'.  
 DOMICILIO: SAN PEDRO DEL PUENTE.  
 REGIMEN DE PROVISION ORDINARIO.  
 -CREACIONES: 3 MIX. E.G.H.  
 COMPOSICION RESULTANTE: 15 MIX. E.G.H., 1 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION C.C.

MUNICIPIO: LEON. LOCALIDAD: LEON.  
 CODIGO DE CENTRO: 24005396  
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO 'ANTONIO GONZALEZ DE LAMA'.  
 DOMICILIO: JUAN XXIII 2 Y SFRMA 3.  
 REGIMEN DE PROVISION ORDINARIO.  
 -CREACIONES: 2 MIX. E.G.H.  
 COMPOSICION RESULTANTE: 33 MIX. E.G.H., 3 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION S.C.

MUNICIPIO: LEON. LOCALIDAD: LEON.  
 CODIGO DE CENTRO: 24016331  
 DENOMINACION: COLEGIO PUBLICO 'DE PRACTICAS'.  
 DOMICILIO: LEON XIII, S/N.  
 REGIMEN DE PROVISION ESPECIAL.  
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.H., 1 PROFESOR DIPLOMADO EDUC. FISICA Y 1 PROFESORA DIPLOMADA EDUC. FISICA DE REGIMEN ESPECIAL.  
 COMPOSICION RESULTANTE: 22 MIX. E.G.H., 2 DE PARVULOS Y 1 DIRECCION S.C. DE REGIMEN ESPECIAL.

MUNICIPIO: MAGAZ DE CEPEDA. LOCALIDAD: VANIDODES.  
 CODIGO DE CENTRO: 24006451  
 DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
 DOMICILIO: VANIDODES.  
 REGIMEN DE PROVISION ORDINARIO.  
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.H.  
 POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.  
 SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL C.P.C. (24000451) DE ASTORGA.

MUNICIPIO: MAGAZ DE CEPEDA. LOCALIDAD: VEGA DE MAGAZ.  
 CODIGO DE CENTRO: 24006463  
 DENOMINACION: ESCUELA GRADUADA.  
 DOMICILIO: IGLESIAS.  
 REGIMEN DE PROVISION ORDINARIO.  
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.H.  
 COMPOSICION RESULTANTE: 1 MIX. E.G.H.  
 OTROS CAMBIOS EFECTUADOS:  
 -ESTE CENTRO SE CONSTITUYE EN UNITARIA MIXTA.  
 SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL C.P.C. (24000451) DE ASTORGA.

MUNICIPIO: OENCIA. LOCALIDAD: ARNADELO.  
 CODIGO DE CENTRO: 24007054  
 DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
 DOMICILIO: ARNADELO.  
 REGIMEN DE PROVISION ORDINARIO.  
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.H.  
 POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

MUNICIPIO: ONZONILLA. LOCALIDAD: TORNEROS DEL BERNESGA.  
 CODIGO DE CENTRO: 24007170  
 DENOMINACION: UNITARIA NIÑAS.  
 DOMICILIO: TORNEROS DEL BERNESGA.  
 REGIMEN DE PROVISION ESPECIAL. PENDIENTE DEL CONSEJO ESCOLAR PRIMARIO DIOCESANO.  
 -SUPRESIONES: 1 DE NIÑAS E.G.H. DE REGIMEN ESPECIAL.  
 POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.  
 SE RECONOCEN LOS DERECHOS DEL DECRETO 3099/1964 AL PROFESORADO DE LA/S UNIDAD/ES SUPRIMIDA/S AL C.P.C.

MUNICIPIO: OSEJA DE SAJAMBRE. LOCALIDAD: RIBOTA.  
 CODIGO DE CENTRO: 24007224  
 DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
 DOMICILIO: RIBOTA.  
 REGIMEN DE PROVISION ORDINARIO.  
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.H.  
 POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

MUNICIPIO: VILLAOBISPO. LOCALIDAD: OTERO DE ESCARPITO.  
 CODIGO DE CENTRO: 24015181  
 DENOMINACION: UNITARIA MIXTA.  
 DOMICILIO: OTERO DE ESCARPITO.  
 REGIMEN DE PROVISION ORDINARIO.  
 -SUPRESIONES: 1 MIX. E.G.H.  
 POR TANTO ESTE CENTRO DESAPARECE COMO TAL.

paña, y aprobar el Reglamento de la misma, que se incluye como anexo.

Dios guarde a V. E.

Madrid, 10 de septiembre de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 16 de marzo de 1981), el Secretario de Estado de Universidades e Investigación, Manuel Cobo del Rosal.

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Universidades e Investigación.

## MEDALLA DE LA UNIVERSIDAD DE SANTANDER

### REGLAMENTO

Artículo 1. La Universidad de Santander instituye, a efectos honoríficos, una Medalla para hacer patente el reconocimiento de la Institución a personas individuales, Corporaciones o Sociedades, nacionales o extranjeras, que se hayan destacado en el cultivo de las Letras, las Artes o las Ciencias, o que de algún modo hayan prestado servicios relevantes a la Universidad de Santander.

Art. 2. La concesión de la Medalla será acordada por la Junta de Gobierno de la Universidad, a propuesta del Rectorado.

Art. 3. La propuesta de concesión deberá acompañarse de una exposición de los méritos y circunstancias que concurren en la persona o Entidad.

Art. 4. La Medalla tendrá un solo grado y será de oro.

Art. 5. La Medalla será de forma redonda, de cuarenta milímetros de diámetro y dos de altura y contendrá en el anverso los motivos que figuran en el Escudo de la Universidad con la leyenda: «Cantabriae Universitas», y en el reverso una orla de laurel con espacio libre en el centro para la inscripción de la persona o Entidad a la que se otorga y fecha de concesión, de acuerdo con el diseño que se acompaña.

Art. 6. La concesión será notificada a la persona o Entidad mediante oficio del Rectorado, que podrá acompañarse de un diploma de honor alusivo a la distinción que se concede.

Art. 7. La imposición de la Medalla se hará en un acto académico, que podrá ser con motivo de la apertura de curso, festividad del patrón de la Universidad o de una Facultad y, excepcionalmente, cuando se trate de personas extranjeras o la solemnidad lo requiera, ante una reunión de Claustro especialmente convocada a tal efecto.

Art. 8. La Secretaría General de la Universidad llevará un libro-registro de las Medallas que conceda la Universidad de Santander.



## M<sup>o</sup> DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

**21911** ORDEN de 10 de septiembre de 1981 por la que se autoriza la creación de la Medalla de la Universidad de Santander y se aprueba el Reglamento de la misma.

Excmo. Sr.: Vista la propuesta formulada por el Rectorado de la Universidad de Santander, así como el dictamen favorable de la Junta Nacional de Universidades,

Este Ministerio ha tenido a bien autorizar la creación de la Medalla de la Universidad de Santander, cuyo boceto se acom-

**21912** RESOLUCION de 21 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Empresa «Milupa, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Empresa «Milupa, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de julio de 1981, suscrito por la Dirección de la Empresa y por la representación legal

de los trabajadores en la Empresa el día 29 de junio de 1981; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

**Primero.**—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.**—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

**Tercero.**—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Empresa «Milupa, S. A.».

## CAPITULO PRIMERO

### Ambito de aplicación

**1.1. Ambito funcional.**—El presente Convenio establece las condiciones y relaciones de trabajo entre «Milupa, S. A.», y sus trabajadores.

**1.2. Ambito territorial.**—Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional español.

**1.3. Ambito personal.**—Estarán afectados por las presentes condiciones de trabajo los trabajadores que presten sus servicios en los distintos centros de trabajo de la Empresa.

**1.4. Vigencia.**—La totalidad de las cláusulas de este Convenio entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 1981, cualquiera que sea la fecha de homologación, en su caso, por la autoridad laboral competente.

**1.5. Duración.**—La duración del presente Convenio será hasta el 31 de diciembre de 1982.

**1.6. Prórroga o denuncia.**—Al final del presente Convenio, se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de tres meses a la fecha de vencimiento de éste o cualquiera de sus prórrogas.

**1.7. Respecto a la totalidad.**—El presente Convenio forma un todo indivisible, y por tanto en el supuesto de que el Organismo competente de la Administración no homologara alguno de los pactos establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido integral por la Comisión Negociadora en término de un mes.

## CAPITULO II

### Compensación, absorción, garantía personal

**2.1.** La totalidad de las condiciones establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas o vigentes, que resulten más beneficiosas, también estimadas en su conjunto, con respecto a lo convenido, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, y podrán ser compensables y absorbidas por las estipuladas en el presente.

## CAPITULO III

### Comisiones de aplicación y desarrollo

**3.1. Comisión Mixta de aplicación y vigilancia.**—Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretar cuanto proceda, se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y vigilancia, en el plazo de diez días a partir de su entrada en vigor.

Esta Comisión estará formada por los mismos miembros que formaron la Comisión Negociadora del Convenio, o, en su defecto, por los suplentes de aquella, con Presidente y Secretario.

Las reuniones se celebrarán cada seis meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de cualquiera de las partes, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias, que cursará el Secretario, se expresará el orden del día.

Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días.

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativo del Convenio, en el plazo de dos días.

Una vez constituida la Comisión, el Secretario publicará en los tablones de anuncios lista de sus componentes para conocimiento de los trabajadores.

Los trabajadores podrán formular consultas a la Comisión, a través de los componentes de la misma.

### 3.2. Comisión de Ascensos e Ingresos.

a) La Comisión de Ascensos y promociones del personal será la encargada de juzgar los exámenes de ascensos e ingresos del personal ajeno a la Empresa.

Estará compuesta por:

- Un Presidente, nombrado por la Dirección de la Empresa.
- Dos Vocales, de similar o superior a categoría al del puesto a cubrir, designados por la Dirección de la Empresa.
- Tres Vocales, nombrados por el Comité de Empresa.

b) Las normas por las que se regirá esta Comisión son las siguientes:

Todos los Vocales tendrán voz y voto, debiendo manifestarse libremente y sin ninguna clase de coacción.

Después de estudiados los expedientes para ascensos y los exámenes para ingresos, las votaciones serán libres y secretas. Para que la decisión de la Comisión tenga efectividad, ésta deberá actuar en pleno y colegiadamente.

Siete días antes de la fecha de convocatoria quedarán constituidos nominalmente los componentes que en esta ocasión formarán parte de la Comisión, señalándose también los suplentes necesarios.

Contra las decisiones de esta Comisión, caben los recursos enumerados en el punto 4.2 de este Convenio.

La Comisión tendrá elaborado un Reglamento de valoración y puntuación, respecto a las materias que compondrán las diferentes pruebas.

**3.3. Comisión Social.**—Esta Comisión, que estará formada por cuatro miembros, dos elegidos por la Dirección de la Empresa, y otros dos designados por el Comité de Empresa, entenderá sobre los siguientes aspectos:

- a) Otorgamiento de becas y bolsas de estudio, en aplicación del fondo de ayuda para estudios.
- b) Estudio y propuesta a la Dirección General para el otorgamiento de premios a la iniciativa o sugerencias.
- c) Estudio, valoración y propuesta de premios al personal.

La Comisión tendrá elaborado un sistema de valoración y puntuación, respecto a las materias de que se trate.

**3.3.1. Funciones.**—Las funciones de la Comisión Social, respecto al otorgamiento de premios, seguirán las siguientes normas:

#### 3.3.1.1. Podrán proponer candidatos:

- La Dirección de la Empresa.
- El Comité de Empresa.
- Los Directores y Jefes de Departamento.
- Los trabajadores, individualmente, por grupos, departamentos o secciones de la Empresa.

**3.3.1.2.** La Comisión, al objeto de actuar con la máxima justicia y eficacia en el tratamiento de los expedientes, ponderrará los actos o casos de forma que quienes lo merezcan no puedan quedarse sin premiar, ni se otorgue jamás a quienes no sean merecedores, para lo cual se atenderá a los conceptos siguientes:

#### Personal con mando:

- Preparación profesional.
- Conocimiento y desarrollo de sus funciones.
- Lealtad profesional, cooperación y aceptación de ideas.
- Iniciativa, capacidad de organización y mando.
- Disciplina y hábitos personales.
- Modo y uso de su autoridad.
- Puntualidad y asistencia.
- Resultados obtenidos por el personal a sus órdenes.

#### Personal sin mando:

- Calidad en el trabajo.
- Eficacia en el trabajo.
- Preparación profesional.
- Puntualidad, asistencia y disciplina.
- Lealtad y actitud profesional con la Empresa.
- Responsabilidad, adaptación e iniciativa en el trabajo.
- Comportamiento con sus compañeros dentro de la Empresa.

**3.3.1.3.** Además de los conceptos enumerados anteriormente, son dignos de ser premiados los siguientes actos:

- Actos heroicos.
- Meritorios.
- Afán de superación cultural y profesional.

Se consideran actos heroicos los que el trabajador o trabajadores realicen con grave riesgo de sus vidas o integridad personal, al evitar un accidente o reducir sus proporciones (incendios, inundaciones, derrumbamientos, etc.).

Son acciones meritorias aquellas cuya realización no supone peligro grave de la vida o integridad física, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, al evitar o vencer una anomalía en beneficio de los compañeros o de la Empresa.

Para los casos anteriores, se tendrá en cuenta, como circunstancias para aumentar los méritos del acto, las siguientes:

- No estar en horas de trabajo.
- No estar obligado a intervenir.
- Falta de medios adecuados para hacer frente al incidente.
- Notable inferioridad para afrontar el mismo.
- Cualquier otra de analogía similar.

Se valorará como afán de superación en los trabajadores de la Empresa aquellos deseos de los mismos que induzcan a mejorar su formación, tanto teórica como práctica, con el fin de dar más utilidad y rentabilidad a su trabajo, al mismo tiempo que demuestra querer alcanzar categorías superiores, sin menoscabar a sus compañeros.

También se tendrá en cuenta para la obtención de premios, por parte de los trabajadores, las siguientes situaciones:

- Las sugerencias para la prevención de accidentes de trabajo.
- La rapidez en la prestación de socorro.
- La esmerada conservación de los vehículos, máquinas y herramientas de trabajo de la Empresa.
- El trato correcto y servicial con los compañeros y público en general dentro de la Empresa.

3.3.1.4. Se establecen los siguientes premios para el personal merecedor de los mismos:

- Recompensa en metálico.
- Aumento de vacaciones.
- Becas y viajes de perfeccionamiento de estudios.
- Condecoraciones y distintivos de la Empresa en sus modalidades de brillante, oro, plata y bronce.
- Diplomas honorarios.
- Cartas laudatorias.
- Distintivo de honor para las dependencias o departamentos que hayan obtenido premio colectivo.

La concesión de los premios será efectuada por la Comisión y sancionada por la Dirección de la Empresa, por medio de notificación escrita.

Las cartas laudatorias podrán ser propuestas por los Jefes de Departamento o Sección, los cuales dirigirán su solicitud de expediente a la Comisión, quien una vez aprobada será sancionada y firmada por la Dirección.

Tanto a los premios individuales como colectivos se les dará la mayor publicidad y solemnidad posibles, a fin de motivar y satisfacer a los interesados, y estimular al resto de los compañeros y trabajadores de la Empresa.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado, o del colectivo, y será computable con la puntuación que la Comisión de ascensos establezca para ascensos y cambios de categoría.

## CAPITULO IV

### Promoción

4.1. *Ascensos.*—El personal de la plantilla de la Empresa tiene preferencia a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva, exceptuando aquellas categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como alta dirección, Directores de División, Jefes de Departamento, Jefes de área, Delegados de Relaciones Públicas y Cajero, o similares.

4.1.1. Personal técnico y administrativo, Jefes de segunda y Oficiales de primera.—Estos puestos podrán ser cubiertos mediante tres turnos rotativos, de la siguiente forma:

- Concurso-oposición entre los pertenecientes a la plantilla.
- Por antigüedad en la categoría inmediata inferior, a solicitud del trabajador, y siempre que acredite suficientemente su preparación.
- Por concurso-oposición entre el personal ajeno a la Empresa.
- Caso de no cubrirse en los citados turnos anteriores a plaza, será cubierta por libre designación de la Dirección de la Empresa.

4.1.2. Oficiales de segunda administrativos.—Las vacantes de estos puestos podrán ser cubiertas entre los Auxiliares administrativos de la siguiente forma:

- Por los trabajadores mayores de veintitrés años, con cinco años de servicio o desempeñando estas funciones, a solicitud del interesado.
- Entre los Auxiliares administrativos por concurso-oposición.
- Por libre designación de la Empresa, en caso de no cubrirse con los turnos anteriores.

4.1.3. Auxiliares administrativos.—Las vacantes de estos puestos podrán ser cubiertas de la siguiente forma:

- Por los aspirantes administrativos, si los hubiera, al cumplir los dieciocho años.
- Por el personal de envasado y empaquetado, siempre que demuestre el solicitante la preparación necesaria, y a su solicitud, previo examen al efecto.

— Por concurso-oposición entre el personal ajeno a la Empresa.

— Caso de no cubrirse en los apartados anteriores, serán cubiertas por libre designación de la Empresa.

4.1.4. Personal mercantil, Visitador-Promotor.—Las vacantes en este puesto de trabajo podrán ser cubiertas entre los Promotores Repartidores, previo informe de su Dirección a la Comisión de Ascensos e Ingresos.

Caso de no cubrirse en la forma anterior, será de libre designación por la Dirección de la Empresa.

4.1.5. Personal de producción, envasado, acabado y empaquetado; oficios auxiliares y servicios auxiliares:

— Oficiales de primera.—Las vacantes de estos puestos podrán ser cubiertas entre los Oficiales de segunda, por antigüedad en su categoría, siempre que el candidato lo solicite y acredite su preparación suficientemente.

— Oficiales de segunda.—Las vacantes de estos puestos podrán ser cubiertas entre los Peones, por antigüedad en su categoría, siempre que el candidato lo solicite y acredite su preparación suficientemente.

4.1.6. Subalternos.—Los puestos de Ordenanzas y Conserjes se procurará sean cubiertos de entre el personal de la Empresa que, como consecuencia de accidente o incapacidad sobrevenida, tenga disminuidas sus facultades físicas para desarrollar sus funciones habituales con un rendimiento normal.

El resto del personal de este grupo será cubierto por el personal de la Empresa que lo solicite, de no existir solicitante de personal ajeno a la Empresa, por libre designación de la misma mediante el correspondiente concurso-oposición.

4.2. *Competencia en la reclamación de ascensos y clasificación profesional.*—En materia de ascensos y clasificación profesional, y previamente a la reclamación ante el Organismo competente, la Empresa solicitará informe del Comité de Empresa.

Las reclamaciones deben efectuarse por el Comité de Empresa, ante la Jefatura de Personal, en el plazo de diez días a partir del momento en que la resolución de la Empresa hubiese sido comunicada, a requerimiento de los afectados, quienes también podrán usar de su derecho personalmente.

Si los trabajadores no estuvieran conformes con la decisión, podrán recurrir, en el plazo de los quince días siguientes a los de su notificación, ante la Delegación Provincial de Trabajo que le corresponda, debiendo acompañar a su recurso copia del acta de la reunión del Comité en la que se trató el asunto. Asimismo, acompañará copia del escrito dirigido al Comité o a la Empresa, según proceda.

Ante el fallo de la Delegación Provincial de Trabajo, podrá interponer recurso ante la Dirección General de Trabajo, en los quince días siguientes al de la notificación.

## CAPITULO V

### Organización de trabajo

5.1. *Movilidad.*—Los traslados de personal se realizarán de la siguiente forma:

- A solicitud del interesado.
- De común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permuta.

Cuando el traslado, previa aceptación por parte de la Empresa, se efectúe a solicitud del interesado, aquélla podrá modificarle la categoría y sus retribuciones, si fuesen a nivel inferior en el nuevo puesto, quedando obligada a elevarlas si, por el contrario, fuesen superiores, y sin que el trasladado tenga derecho a indemnización alguna por los gastos que el cambio de residencia le origine.

Los traslados por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se harán siempre mediante contrato por escrito, detallando todas las condiciones del mismo, que no podrán ser inferiores a las legales vigentes de acuerdo con el puesto a cubrir.

La Empresa, en razón a las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar o trasladar a su personal a otros centros distintos a aquel en que prestara sus servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que lo motivaron, por un plazo máximo de tres meses, dentro de cada año natural.

Si dicho desplazamiento fuera superior a quince días, el trabajador tendrá derecho a un día de estancia en su domicilio de origen, computándose el tiempo empleado en viajes como tiempo de trabajo. Las dietas y gastos de locomoción serán a cargo de la Empresa.

El traslado será comunicado por la Empresa al trabajador con una antelación mínima de quince días.

En el supuesto de traslados forzados superiores a tres meses o definitivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones que regulan esta materia con carácter general.

En estos casos el traslado será comunicado por la Empresa al trabajador con una antelación mínima de quince días, teniendo treinta y un días como máximo para su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Los trabajadores, bien en el mismo centro de trabajo o de distinta localidad, que sean de la misma categoría y escalafón podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo.

Será preceptivo, antes de efectuar la permuta, informar a los responsables respectivos de los permutantes, de la sección o centro de trabajo, y, en todo caso, a reserva de lo que la Dirección de la Empresa decida en cada asunto.

De conmutarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puesto, renunciado a toda indemnización por gastos de trasladados.

**5.2. Trabajos de distinta categoría.**—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cesare la causa que motivare el cambio.

**5.2.1. De categoría superior.**—El trabajador podrá aceptar o no la responsabilidad de la categoría superior.

Caso de asumir la responsabilidad, llevará consigo el incremento de salario correspondiente a la categoría.

De no asumirse la responsabilidad, el trabajador no tendrá derecho a dicho incremento.

Esta situación no podrá prolongarse por tiempo superior a dos meses interrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente laboral, licencias y excedencias forzosas, en cuyos casos se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hubieran motivado.

Transcurridos los dos meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del capítulo de ascensos.

**5.2.2. De categoría inferior.**—Estos trabajos se efectuarán con arreglo a las siguientes normas:

Los trabajos de inferior categoría se podrán realizar solamente en necesidades circunstanciales transitorias e imprevisibles de catástrofe (por ejemplo: incendio, inundación, etc.), y sólo mientras duren las mismas.

Siempre que un superior ordene un trabajo de categoría inferior a un trabajador y éste suponga menoscabo y vejación, tanto a su persona como a su categoría laboral, el trabajador podrá negarse a realizarlo.

No se considerarán vejatorios en los siguientes casos:

— Catástrofes.

— Faltas de pedidos, o materia prima que conlleve a una baja en la producción y motive el empleo de tan sólo un 15 por 100 de la plantilla de fabricación en sus puestos habituales de trabajo. Este caso se contemplará en las circunstancias de que perdure más de tres días.

Caso de ser obligado el trabajador a realizarlo, éste dará cuenta al Comité de Empresa, quien, una vez estudiado el problema, pasará, en el plazo máximo de tres días, nota informe a la Dirección de la Empresa para la correspondiente sanción al superior por abuso de poder y autoridad.

**5.2.3. Mejora de la productividad.**—Para conseguir uniformidad en la iniciación y terminación de las labores de todos los productores y empleados de la Empresa, éstos deberán presentarse en el lugar de trabajo con la suficiente antelación para estar preparados a fin de iniciarlo a la hora exacta de su comienzo.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, los productores interrumpirán su labor, salvo casos excepcionales, en que por exigirlo el trabajo deban permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajo extraordinario, y con los recargos a que posteriormente se hará mención.

Con independencia de lo antedicho, la Empresa podrá establecer los controles de entradas y salidas que estime pertinentes, mediante relojes marcadores y otros procedimientos adecuados.

## CAPITULO VI

### Jornada de trabajo y horario

#### 6.1. Jornada de trabajo y horario.

**6.1.1. Jornada laboral.**—La jornada efectiva anual será de mil novecientas noventa y dos horas. A estas horas habrá que deducir los puentes de cada año, y los horarios serán como sigue:

Personal de Administración.

Jornada normal:

Lunes a jueves: 7,45 a 9,00; 9,00 a 9,10 (pausa); 9,10 a 12,45; 12,45 a 13,45 (comida); 13,45 a 17,30.

Viernes: 7,45 a 9,00; 9,00 a 9,10 (pausa); 9,10 a 14,00 (incluidas recuperaciones).

Jornada de verano (desde 1 de julio al 15 de septiembre):

Lunes a viernes: 7,30 a 10,00; 10,00 a 10,15 (pausa); 10,15 a 14,30.

Horario flexible: Se podrá realizar flexibilidad de horario en la jornada, de acuerdo con las siguientes normas:

Periodos flexibles: 7,00 a 10,00; 17,00 a 19,00.

Tiempo obligado de presencia: 10,00 a 12,45; 13,45 a 17,00.

El cómputo de horas será mensual.

De no cumplirse el número de horas correspondientes, el

trabajador deberá recuperarlas durante el transcurso de la primera semana del mes siguiente de haberse hecho el cómputo.

En caso de sobrepasar las horas reglamentarias, podrán ser disfrutadas con un tope máximo de una jornada mensual, y una acumulación máxima de dos meses.

En ningún caso podrán disfrutarse estas horas coincidiendo con las vacaciones reglamentarias o puentes establecidos.

Queda establecido que la Empresa sólo pondrá a disposición de los trabajadores el servicio de transporte en las horas de jornada normal: siete cuarenta y cinco, doce cuarenta y cinco, trece cuarenta y cinco y diecisiete treinta; por lo que cualquier trabajador que desee acogerse al horario flexible tendrá que utilizar sus propios medios de transporte, sin derecho a reclamar ningún tipo de indemnización por este servicio.

Este horario no podrá utilizarse durante la jornada de verano.

Personal de fabricación:

— Producción.—Jornada de lunes a viernes en dos turnos.

Primer turno: De seis a catorce horas.

Segundo turno: De catorce a veintidós horas.

— Envasado.—Jornada de lunes a viernes en un solo turno de siete a quince horas.

Descanso por todos los conceptos, treinta minutos diarios.

— Personal de la red de ventas.—Jornada de lunes a viernes, con el horario de sus puntos de trabajo y según época del año.

#### 6.2. Calendario.

##### 6.2.1. Puentes.

— Personal de Administración.—Este personal disfrutará de puentes los lunes y viernes de las semanas cuyos martes y jueves sean festivos, respectivamente.

— Personal de producción.—Este personal disfrutará de puentes los lunes de las semanas cuyos martes sean festivos.

**6.2.2. Fiestas.**—Las fiestas tanto locales como nacionales, se estará a lo dispuesto por los Organismos competentes.

**6.3. Descanso semanal.**—Todo el personal tendrá un descanso semanal, que consistirá en los sábados y domingos completos, excepto el personal de limpieza, cuyo descanso semanal será domingos y lunes.

**6.4. Vacaciones.**—Se estipulan treinta días naturales interrumpidos de licencia anual retribuida para todo el personal de la Empresa, que serán disfrutados en los meses de julio y agosto, excepto el personal de fabricación, que las disfrutará en un solo turno durante el mes de agosto.

Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y organización del trabajo no fuera posible concederles el disfrute de sus vacaciones totalmente en los meses citados, percibirán como compensación una bolsa vacaciones de 10.000 pesetas.

## CAPITULO VII

### Ordenación de salario

**7.1. Retribuciones salariales.**—Las retribuciones salariales para el personal afectado por el presente Convenio, y durante el periodo de vigencia del mismo, serán las que resulten de aplicar un aumento del 15 por 100 sobre las tablas salariales vigentes en 1980, con posibilidad de negociar en el segundo semestre de 1982 una revisión de hasta un 2 por 100. Dicha revisión no es vinculante para «Milupa, S. A.», aunque sí lo es la negociación.

Este aumento será con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1981, para el personal de plantilla, a la firma del Convenio.

Las retribuciones salariales consistirán en:

— Doce mensualidades ordinarias, compuestas por salario base más antigüedad.

— Dos pagas extraordinarias por verano y Navidad, pagaderas en julio y diciembre, respectivamente, equivalentes al salario base más antigüedad.

— Una paga extraordinaria por participación en beneficios, equivalente a la dozava parte de retribución anual base, incluidas las pagas extraordinarias de verano y Navidad, incrementada con la antigüedad y pagadera en el mes de marzo del ejercicio siguiente.

#### 7.2. Complementos salariales.

**Jornada nocturna.**—Todos aquellos trabajadores que realicen jornada nocturna completa, es decir, desde las veintidós horas hasta las seis horas, percibirán un complemento por trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 del salario base de su categoría profesional.

Se exceptúan aquellos trabajos que por su índole han de realizarse normalmente de noche (Guardas, Vigilantes, etc.).

**Antigüedad.**—Los trabajadores fijos disfrutarán, con independencia de la retribución base que les corresponda, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, que consistirán en trienios, sin limitación, del 7 por 100 de dicho salario, y se computarán desde su ingreso en la Empresa.

**7.3. Horas extraordinarias.**—Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPITULO VIII

## Atenciones sociales

8.1. *Servicio militar.*—El trabajador que se encuentre prestando el servicio militar tendrá reservado su puesto de trabajo hasta transcurridos dos meses después de su licenciamiento.

Cuando el trabajador disfrutara de cualquier permiso militar podría incorporarse a su puesto de trabajo. Durante este tiempo percibirá su salario correspondiente más las partes proporcionales que le correspondieran, tanto en las pagas extraordinarias, así como también el disfrute de las vacaciones. Todo ello previa autorización de la autoridad militar.

Si el trabajador se encontrara en la situación de casado, y mientras dure el mismo, recibirá un plus consistente en pesetas 10.000 mensuales, más las pagas completas.

Una vez terminado el servicio militar, el trabajador percibirá las pagas extraordinarias completas, tanto las de julio y Navidad como las de beneficios, así como el disfrute de vacaciones.

El periodo del servicio militar le será contado al trabajador a efectos de antigüedad en la Empresa.

Cuando el trabajador se encuentre haciendo el servicio militar, deberá comunicar a la Empresa, por escrito, la autorización de la persona que retirará mensualmente tanto el plus familiar como los beneficios que por tal situación pudieran corresponderle.

El trabajador deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa su incorporación al servicio militar, con quince días de antelación a la fecha prevista.

8.2. *Complemento indemnización por enfermedad, accidente no laboral y accidente laboral.*—Durante la incapacidad transitoria derivada de accidente o enfermedad, el trabajador no podrá sufrir perjuicio profesional.

En estos supuestos, el trabajador percibirá un complemento en los siguientes casos:

*Enfermedad común o accidente no laboral.*—La Empresa abonará, con independencia de las prestaciones que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador, la cantidad necesaria para cubrir la totalidad del salario, de acuerdo con las circunstancias siguientes:

Si la baja por enfermedad o accidente no laboral sobrepasara los veinte días, se abonará el complemento a partir del primer día hasta la fecha de alta.

Si no sobrepasara los veinte días, no se abonará cantidad alguna.

Para aquellos supuestos que no superen los veinte días, se abonará al trabajador un máximo de dos días al año y por una sola vez por año natural, siempre que se presente el oportuno parte facultativo de baja.

*Accidente laboral.*—En caso de accidente laboral, con independencia de las prestaciones que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador, la Empresa abonará a éste la cantidad necesaria para que entre ambas prestaciones alcance la totalidad del salario que viniera percibiendo desde el primer día del accidente.

Durante el tiempo que duren estas circunstancias, la Empresa podrá comprobar en cualquier momento, por medio de sus Facultativos, el estado de los enfermos o accidentados.

8.3. *Guardería laboral.*—En los previstos locales auxiliares, actualmente en proyecto, la Empresa instalará un servicio de Jardín de Infancia para los hijos de los trabajadores, menores de cuatro años.

8.4. *Seguro de vida.*—La Dirección de la Empresa constituirá un seguro colectivo por cada trabajador de 500.000 pesetas, en caso de muerte natural o invalidez permanente. En caso de invalidez permanente, se pagará el capital garantizado, transcurrido un año de la declaración de invalidez y en doce fracciones iguales, según Orden ministerial de 24 de enero de 1977 («Boletín Oficial del Estado» número 31, de 5 de diciembre), otras 750.000 pesetas, en caso de muerte por accidente (si es accidente de circulación, doble capital).

8.5. *Fondo de ayuda para estudios.*—Queda establecido un fondo para estos fines de 500.000 pesetas anuales.

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio podrán realizar estudios de EGB, Grado Medio o Superior, siempre y cuando los cursen en Centros Oficiales, Universidades o Entidades legalmente reconocidas, fuera de su horario de trabajo.

A tal fin se crean becas o bolsas de estudio, que serán otorgadas por la Comisión Social.

Esta ayuda consistirá en la aportación por parte de la Empresa del 50 por 100 del costo total en concepto de préstamo a reintegrar mensualmente de común acuerdo, y el otro 50 por 100 a cargo del fondo.

En cualquier caso, el beneficiario deberá acreditar suficientemente los estudios a cursar, debiendo obtener resultados óptimos para ser acreedor de una nueva ayuda.

8.6. *Matrimonio.*—Se establece un premio por matrimonio, consistente en 20.000 pesetas, que se abonarán a todo trabajador que haya superado el período de prueba y contraiga matrimonio.

Dicho premio se recibirá siempre y cuando el trabajador continúe prestando sus servicios en la Empresa.

8.7. *Natalidad.*—Como premio a la natalidad, y dado que «Milupa, S. A.», es Empresa de alimentación infantil, la misma regalará, durante el período de un año, a los hijos de los trabajadores, los productos fabricados. De los no fabricados directamente, los trabajadores podrán adquirirlos a precio de costo.

8.8. *Premios.*—Al objeto de valorar de alguna forma la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal de la Empresa, se establecen premios individuales o colectivos.

La Comisión Social será competente para estudiar las propuestas y elevarlas a Dirección para su concesión.

8.9. *Reserva de puesto de trabajo a los Conductores.*—En caso de retirada de carné de conducir a Conductores al servicio de la Empresa, les será reservada su plaza hasta un tiempo máximo de seis meses, abonándose durante este tiempo la cantidad devengada en la última mensualidad y dándole durante el mismo periodo de tiempo trabajo en otro puesto en la Empresa, siempre y cuando el motivo de la retirada del carné no sea por embriaguez o negligencia.

8.10. *Prendas de trabajo.*—Al personal de fabricación, les será facilitado dos uniformes de verano y dos de invierno. Calzado reglamentario determinado por las normas de seguridad, así como prendas de abrigo.

Al personal de reparto les será facilitado dos uniformes de verano e invierno, así como prendas de abrigo y calzado para cada año.

## CAPITULO IX

## Disposición final

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980 de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones concordantes.

## ANEXO I

## Del Comité de Empresa y la representación sindical

1. *Comité de Empresa.*—La representación de los trabajadores la ostenta el Comité de Empresa, de acuerdo con la legislación en vigor.

Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un máximo de cuarenta horas mensuales, colegiadas por cada miembro, retribuidas, excluyéndose las de reunión a instancias de la Empresa y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral judicial.

Cuando por causas estrictamente laborales, se personaran en la Empresa la Inspección de Trabajo, se dará cuenta de ello al Comité de Empresa, quien podrá asistir a la entrevista.

2. *Representación sindical en la Empresa.*—«Milupa, S. A.», reconoce como interlocutores válidos en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las Centrales Sindicales implantadas en la Empresa.

Para ser reconocida como Central Sindical, habrá de contar con la representación de un 15 por 100 del personal del centro de trabajo afiliados a ésta.

Las Secciones Sindicales nombrarán de su seno un representante, que ostentará la representación de la misma. Dicha representación obligatoriamente recaerá en un Delegado que pertenezca al Comité de Empresa.

Los representantes de las Secciones Sindicales serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y, en general, a los trabajadores.

## ANEXO II

## Régimen interno y Reglamento Laboral de Empresa

1. *Asamblea.*—En materia de asambleas, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente; no obstante, la Empresa retribuirá cuatro asambleas al año.

2. *Clasificación y definición del personal.* La clasificación del personal de la Empresa se atenderá, según sus funciones, a uno de los siguientes grupos:

- Grupo I. Técnicos.
- Grupo II. Administrativos.
- Grupo III. Mercantiles.
- Grupo IV. Obreros.
- Grupo V. Subalternos.

2.1. Grupo I. *Técnicos.*—Son los trabajadores que con titulación superior, media o sin titulación, pero con la debida competencia o práctica, realizan funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

## Titulados:

*Superior.*—Son quienes, en posesión de título académico superior, desempeñan en la Empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

*Grado medio.*—Son quienes, en posesión de título académico de grado medio, desempeñan en la Empresa funciones de su titulación.

*No titulados.*—Son los técnicos que, sin estudios, desarrollan funciones técnicas de jefatura y responsabilidad, debido a su experiencia dentro de la Empresa.

Corresponden a este apartado:

- Jefe de fabricación.
- Encargado de turno de fabricación.
- Encargado de Sección.

- Encargada de planta de envasado.
- Ayudante de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.

**Técnicos de Informática.**—Es el personal que, previa capacitación, desarrolla funciones de tratamiento de la información por medio de ordenadores y sus máquinas auxiliares.

Corresponden a este apartado:

- Jefe de Informática.
- Analista.
- Jefe de Explotación.
- Programador.
- Operador de Ordenador.
- Grabadora-Verificadora.

**Técnicos de Administración.**—Son quienes realizan funciones específicas técnicas de contabilidad.

Corresponden a este apartado:

- Jefe de segunda.
- Oficial de primera de C. analítica y C. general.
- Oficial de segunda de C. analítica y C. general.

**Técnicos de mantenimiento industrial.**—Son quienes realizan las funciones de aplicar las técnicas que aseguren la correcta utilización y funcionamiento de instalaciones, maquinaria productiva y no productiva.

Corresponden a este apartado:

- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Ayudante.
- Aprendiz.

**Técnicos de publicidad.**—Son quienes, previa capacitación, realizan funciones técnicas y de creatividad.

Corresponden a este apartado:

- Ejecutivo publicidad.
- Creativo.

**2.2. Grupo II. Administrativos.**—Son los trabajadores que realizan trabajos de mecánica administrativa y otros análogos no comprendidos en el apartado 2.1 de este anexo.

Corresponden a este apartado:

- Jefe de Administración de segunda.
- Oficial de primera.
- Inspector de «stocks».
- Oficial de segunda.
- Secretarías.
- Auxiliar.
- Aspirante.

**2.3. Grupo III. Mercantiles.**—Son quienes se dedican a la promoción de las ventas y comercialización de los productos de la Empresa y el desarrollo de su publicidad.

Corresponden a este apartado:

- Director de Mercado.
- Director de Ventas.
- Jefe de Exportación.
- Jefe de Ventas.
- Adjunto de Ventas.
- «Controller» de Ventas.
- Jefes de Área.
- Delegado de relaciones públicas.
- Visitador-Promotor.
- Promotor-Repartidor.

**2.4. Grupo IV. Obreros.**—Son los trabajadores que, con la experiencia debida, realizan las funciones de producción, envasado y acabado de los productos, así como oficios auxiliares.

Corresponden a este apartado:

**Personal de producción:**

- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Peón

**Personal de envasado, acabado y empaquetado:**

- Oficiala de primera.
- Oficiala de segunda.

**Personal de oficios auxiliares:**

- Conductor.
- Oficial de primera albañil.
- Peón de albañil.

**Personal de servicios auxiliares:**

- Operador de transelevador.
- Telefonista-Recepcionista.
- Limpiador.
- Limpiadora.

**2.5. Grupo V. Subalternos.**—Son los trabajadores cuyas funciones son de confianza, para lo cual no se requiere más cultura que la primaria y reunir los requisitos necesarios para cada caso.

Corresponden a este apartado:

- Almacenero.
- Mozo de almacén.

- Vigilante.
- Ordenanza.
- Conserje.

**3. Funciones.**—Las definiciones de las categorías profesionales especificadas en el apartado 2 de este anexo estarán reguladas por las funciones detalladas en la ficha individual o de grupos, elaborada por la Empresa por duplicado, quedando un ejemplar para el trabajador y otro para su expediente personal.

**4. Ingresos, clasificación y periodos de prueba.**

**4.1. Ingresos.** Siempre que haya una vacante en la Empresa, ésta lo publicará en los tabloneros de anuncios, previa comunicación a su Comité, con diez días de antelación como mínimo.

En todo caso tendrán prioridad los trabajadores de plantilla en condiciones similares a los solicitantes ajenos a la Empresa.

Todo trabajador que solicite ingreso en la Empresa se dirigirá a la Dirección de la misma.

El Comité de Empresa tendrá el control de la gestión.

La Empresa dispondrá, siempre que lo estime necesario, de toda clase de exámenes, pruebas psicotécnicas y reconocimientos médicos.

Cualquiera de las pruebas que resulten negativas para el solicitante será causa de inadmisión.

Todo trabajador será informado, previamente a su ingreso, de sus derechos y obligaciones, mediante la entrega de un ejemplar del presente Convenio, siendo presentado a un miembro del Comité de Empresa.

**4.2. Contratación.**—Compete a la Dirección de la Empresa la libre facultad de contratar a los trabajadores que lo soliciten, procediendo en todos los casos a la contratación del personal de conformidad con lo establecido en las Leyes vigentes y normas señaladas en el presente Convenio.

La contratación podrá ser de la siguiente forma:

**Personal de plantilla.**—Es el que presta sus servicios de forma permanente, siempre y cuando haya superado el periodo de prueba.

**Personal eventual.**—Es aquel que se contrata para trabajos esporádicos o extraordinarios de acuerdo con la normativa laboral vigente en este tipo de contratación. Caso de precisarlo la Empresa tendrá preferencia al trabajador que ya lo hubiera ocupado con anterioridad, pasando en este caso a ser personal fijo en plantilla.

El personal eventual sólo podrá acogerse a este Convenio en lo referente a horario, salario y régimen interno y Reglamento Laboral de Empresa.

**Personal interino.**—Son los trabajadores que sustituyen a personal fijo de plantilla, por causa de encontrarse éstos en servicio militar, baja por enfermedad, maternidad, excedencia voluntaria, excedencia forzosa por desempeñar cargo público o sindical, y vacaciones.

Causarán baja al reincorporarse al puesto el de plantilla, sin derecho a indemnización.

Todo el personal contratado eventual o interinamente no podrá sobrepasar nunca el 20 por 100 de la plantilla fija.

**4.3. Periodos de prueba.**—El personal de plantilla que sea promovido o cambiado de puesto de trabajo, por iniciativa propia de la Empresa, estará exento del periodo de prueba.

No se incluyen en este apartado los Técnicos de Grado Superior y Medio, y de los Mercantiles, los Jefes, que serán confirmados en su cargo o los dos meses de su desempeño con carácter interino.

En caso de accidente laboral de un trabajador durante el periodo de prueba, que produzca secuelas importantes que de alguna forma imposibiliten su continuidad en el puesto de trabajo para el que fuera contratado, será considerado por la Dirección de la Empresa su incorporación a otro puesto de trabajo dentro del seno de la misma, acorde con sus posibilidades físicas.

#### 5. Plantilla y escalafones.

**5.1. Plantilla.**—La Empresa está obligada a formar la plantilla general de la misma del personal que la compone, incluido el eventual si lo hubiera, para su aprobación por la Delegación Provincial o Dirección General de Trabajo, y el control del Comité de Empresa, con el fin de vigilar las posibles reestructuraciones de la misma.

La plantilla consistirá en la relación numérica de las categorías y grupos reflejados en el punto 2 del presente anexo.

Para las modificaciones de la plantilla, se hará siempre junto con el Comité de Empresa.

La Empresa entregará mensualmente un listado del personal, por medio de ordenador, en el que se reflejarán los datos del escalafón, con el fin de observar las altas y bajas que se produzcan en la plantilla.

En dicho listado se reseñarán: P = Plantilla, E = Eventual, I = Interino.

**5.2. Escalafones.**—La Empresa, en el plazo de treinta días después de aprobado el convenio, formará un único escalafón del personal, por grupos profesionales relacionados de categorías y dentro de éstos por riguroso orden de antigüedad.

Los datos que figurarán en el escalafón serán los siguientes:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional.

La Empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal en los tabloneros de anuncios en todos los centros de trabajo, durante un periodo de quince días. Dicho periodo será habitualmente los quince primeros días del mes de enero de cada año, y el escalafón se referirá al 31 de diciembre del año anterior.

Los trabajadores que se consideren perjudicados en el escalafón recurrirán dentro del plazo máximo de quince días a contar desde el día de vencimiento del periodo de su publicación.

Esta reclamación se hará por escrito al Comité, quien lo tramitará ante la Dirección de la Empresa.

En caso de ser denegada la petición del trabajador por la Empresa, o transcurra un mes sin dar solución a dicha petición, dicho trabajador podrá recurrir ante la Delegación Provincial de Trabajo en el plazo de los quince días siguientes.

Contra la resolución de la Delegación Provincial correspondiente, el trabajador podrá recurrir, en el plazo de quince días desde la notificación, ante la Dirección General de Trabajo.

Las reclamaciones favorables a los trabajadores tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero.

6. Ceses.—Se podrá cesar en la Empresa, en los siguientes casos:

#### Personal de plantilla:

— Durante el periodo de prueba.

— Por causas justificadas con arreglo a las normas que se detallan en el presente Convenio, y disposiciones legales vigentes.

— Por expediente de crisis debidamente legalizado.

— Por voluntad propia.

#### Personal eventual:

— Durante el periodo de prueba.

— Al finalizar el contrato suscrito.

#### Personal interino:

— Durante el periodo de prueba.

— El mismo día en que se incorpore a su puesto el titular del mismo.

El personal fijo de plantilla cesado, aun con causa justificada, podrá recurrir ante el Organismo competente, en el plazo de los quince días siguientes al de notificación, si no estuviera conforme con el mismo.

En los despidos por expediente de crisis debidamente legalizado, se seguirá el siguiente orden dentro de cada categoría profesional:

1. Extranjeros.
2. Menores de cuarenta años.
3. Menor antigüedad en la categoría.
4. Familia numerosa.
5. Minusválidos.
6. Cargos sindicales.

Preaviso.—El personal que cese voluntariamente en la Empresa deberá comunicarlo fehacientemente a la misma, con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

— Personal directivo, Técnicos de hasta Grado Medio y Jefes de Departamento: Dos meses.

— Personal técnico no titulado, Administrativos y Mercantiles, no comprendidos en el punto anterior: Quince días.

— Resto del personal: Siete días.

#### 7. Licencias y excedencias.

7.1. Licencias.—El trabajador, previa notificación, tendrá derecho de disfrutar licencias retribuidas con salario real, en los casos y en las cuantías que seguidamente se detallan:

Por matrimonio.—Cuando algún trabajador contraiga matrimonio, disfrutará de quince días naturales.

Por fallecimiento.—De cónyuge, hijos o padres, tendrá una licencia de tres días naturales, si es en la misma localidad, y hasta cinco días naturales, si fuera en distinta localidad.

De hermanos, abuelos y padres políticos, dos días naturales, si fuera en la misma localidad, y hasta cuatro días naturales, si fuera en localidad distinta.

Por nacimiento.—Al alumbramiento de la esposa, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de tres días laborables.

Por enfermedad.—En caso de enfermedad grave, acreditada facultativamente del cónyuge, padres o hijos, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales, ampliables según circunstancias apreciadas por la Dirección de la Empresa.

En caso de intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos, tendrá derecho a una licencia de un día laborable, ampliable a dos días laborables más, en el supuesto de que en el periodo post-operatorio surgieran complicaciones de carácter grave.

Por asuntos particulares.—Para gestionar asuntos particulares, el trabajador podrá disponer de hasta tres días laborables durante cada año, siempre que la presencia personal del trabajador sea imprescindible.

Por estudios.—Todo trabajador que se encuentre estudiando tendrá los días necesarios para asistir a los exámenes. Estos podrán ser desde carreras superiores hasta la obtención de los más elementales títulos académicos.

Con cuarenta y ocho horas de antelación a los exámenes lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa a los

efectos oportunos, con presentación del justificante una vez efectuado.

Por cargos públicos.—Todo trabajador que pudiera desempeñar cargo público (Estado, Diputación, Municipio) dispondrá del tiempo necesario. Para la obtención de estas licencias deberá mediar el nombramiento, su convocatoria correspondiente y la justificación del periodo.

Por cargos sindicales.—El trabajador que no siendo miembro del Comité de Empresa o Sección Sindical desempeñe cargo sindical dispondrá del tiempo que fija la Ley vigente.

Por traslado de domicilio.—Para este apartado el trabajador disfrutará de dos días laborables al año.

Por bodas familiares.—En caso de bodas de padres, hijos, hermanos y nietos, se concederá una licencia retribuida de un día si se produce en la provincia de Madrid, y hasta un máximo de tres días, si se produce en provincia distinta, de acuerdo con la distancia o medios de locomoción, debidamente justificados.

7.2. Excedencias.—Las excedencias podrán ser voluntarias y forzosas.

Voluntarias.—Son excedencias voluntarias las que solicita el trabajador, bien para estudiar o para realizar cualquier tipo de asuntos particulares.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar excedencia siempre y cuando lleve trabajando al menos un año en la Empresa. En este caso el periodo de concesión será como máximo de un año.

El trabajador con antigüedad de más de dos años podrá solicitar la excedencia de hasta cinco años como máximo.

Para poder solicitar una nueva excedencia, el trabajador deberá prestar sus servicios en la Empresa como mínimo dos años continuados después de la última excedencia concedida.

En cualquier caso deberá resolverse la petición dentro del plazo máximo de un mes.

Durante el periodo de excedencia el trabajador no percibirá retribución alguna.

El tiempo de duración de dicha situación no será computable a efectos de antigüedad.

No podrá existir más del 5 por 100 del personal de plantilla en esta situación de excedencia.

Para reintegrarse al puesto de trabajo en la Empresa, el trabajador deberá comunicarlo a la Empresa fehacientemente con un mes al menos de antelación.

Durante el periodo de excedencia el trabajador podrá realizar cualquier actividad, exceptuándose las que efectuara en cualquier Empresa de la competencia.

Durante el periodo de excedencia el trabajador solicitante tendrá reservada la plaza en la Empresa.

Forzosas.—Son excedencias forzosas las que solicite el trabajador para desempeñar cargos públicos o sindicales.

El trabajador que la solicite tendrá derecho a una excedencia de hasta cinco años.

Durante el periodo de excedencia el trabajador no percibirá retribución alguna.

El tiempo que dure esta situación será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia durará mientras dure el mandato del cargo para el que fue elegido.

En esta clase de excedencia, el reintegro al puesto de trabajo será automático.

El trabajador, después de terminado el mandato que motivó la excedencia, tendrá dos meses para reincorporarse a su puesto de trabajo; si no lo hiciera pasado dicho periodo, perderá el derecho al reintegro.

8. Faltas.—Se consideran faltas de los trabajadores dentro de la Empresa los actos que seguidamente se detallan clasificándose en leves, graves y muy graves.

8.1. Faltas leves.—Son aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores voluntariamente, en las que el daño o perjuicio ocasionado, tanto material como moral, es de pequeña importancia. Se consideran como tales:

8.1.1. La falta de puntualidad. Considerándose como tal el retraso de más de cinco veces al trabajo, o si el total de los mismos asciende a sesenta minutos en el mes.

8.1.2. Abandonar el trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo.

8.1.3. No comunicar la baja por enfermedad antes de las cuarenta y ocho horas posteriores de haberse producido, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

8.1.4. La falta de aseo y limpieza personal.

8.1.5. Llevar el pelo fuera de la prenda de cabeza, reglamentaria.

8.1.6. No atender al público con la diligencia y corrección debida.

8.1.7. No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

8.1.8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.

8.1.9. Atender visitas ajenas al trabajo, sin permiso de los Jefes inmediatos.

8.1.10. Falta de educación en el trato con los compañeros.

8.1.11. Silbar, tararear, cantar o alborotar de alguna forma, si ello causare distracción o molestias a los compañeros.

8.1.12. Dejar ropas o utensilios fuera de los sitios adecuados para su guarda y conservación óptima.

8.1.13. Lavarse, cambiarse de ropa o calzado antes de las horas de salida.

8.1.14. Leer periódicos o novelas en el lugar y hora de trabajo.

8.1.15. No avisar a su Jefe inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.

8.1.16. Pequeños descuidos en la conservación del material.

8.1.17. No cumplir en los plazos previstos la entrega de datos, información, etc., al departamento correspondiente.

8.1.18. Usar el nombre de la Empresa para fines particulares, sin permiso de la Dirección.

8.1.19. La utilización de las prendas de trabajo de la Empresa fuera de la misma.

8.1.20. Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado y objetos que aumenten el riesgo de accidente.

8.1.21. La simple incorrección en el ademán o respuesta al dirigirse a un subordinado o superior.

8.1.22. No prestar, o poner objeciones injustificadas, material o equipo de trabajo cuando lo precise el que lo pide y no lo necesite el que lo niegue.

8.1.23. Dejar papeles o trapos en el suelo o fuera de los lugares adecuados.

8.1.24. No utilizar los aparatos, útiles o medios de seguridad en el trabajo.

8.2. Faltas graves.—Son las acciones u omisiones, hechas por los trabajadores voluntariamente, por las que el daño o perjuicio material o moral ocasionados son de mayor trascendencia. Se consideran como tales:

8.2.1. La comisión de cinco faltas leves dentro de un período de tres meses.

8.2.2. Faltar al trabajo puntualmente seis o más veces durante un mes, o que el tiempo perdido totalice más de sesenta minutos.

8.2.3. Faltar al trabajo un día sin permiso y sin causa justificada durante el mes.

8.2.4. Fichar mal por negligencias durante más de doce veces al año.

8.2.5. Entregarse a juegos y alborotos durante la jornada laboral.

8.2.6. Las bromas de mal gusto o malintencionadas, que menoscaben la dignidad personal.

8.2.7. La desobediencia a los superiores en materias de trabajo, siempre y cuando las órdenes no sean vejatorias.

8.2.8. Simular la presencia de otro trabajador, fichando por él.

8.2.9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo o sea causa de accidente.

8.2.10. Falta notoria de respeto y consideración al público.

8.2.11. La simulación de enfermedad o accidente.

8.2.12. Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

8.2.13. Hacer uso de máquinas, herramientas y material de la Empresa aun fuera de las horas de trabajo, sin autorización.

8.2.14. Ausentarse del centro de trabajo o abandonar el mismo, saliendo del recinto.

8.2.15. Faltar de palabra al transmitir órdenes a los subordinados, empleados, o emplear palabras groseras, procaces o malsonantes.

8.2.16. Encubrir al autor o autores de las faltas que se consideran graves o muy graves.

8.2.17. Falta de higiene que puedan producir merma en la calidad de los productos, tales como escupir en el suelo y falta de limpieza en los uniformes.

8.2.18. La embriaguez no habitual en horas de trabajo.

8.2.19. Desatender las instrucciones de la Dirección sobre utilización del vehículo.

8.2.20. Desatender las normas sobre el uso del material de muestras y obsequios que se entregan periódicamente.

8.2.21. No observar las instrucciones sobre las campañas y promociones de ventas.

8.2.22. No comunicar la Dirección inmediatamente cualquier anomalía que pueda implicar perjuicio a la Empresa, ya sea económica o de prestigio.

8.2.23. Realizar transformaciones o manipulaciones en el material, etiquetas o envases exteriores que periódicamente se envían a los almacenes provinciales, sin previa y expresa autorización de la Dirección.

8.2.24. No asistir a las reuniones o cursillos de formación al que hubiese sido citado (en horas de trabajo), sin causa justificada o alegando motivos inexistentes.

8.2.25. Incumplimiento de rutas de trabajo o cambio por otras sin previa autorización de sus Jefes.

8.2.26. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada que produjeran escándalo notorio.

8.2.27. La reincidencia de la falta leve 8.1.15.

8.2.28. La reincidencia de la falta 8.1.17.

8.2.29. Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección, si ello ocasionara perjuicio a la Empresa.

8.2.30. Fumar en los lugares prohibidos y debidamente señalizados.

8.2.31. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

8.2.32. No comunicar la baja por accidente laboral dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de haberse producido.

8.3. Faltas muy graves.—Son las acciones u omisiones que por su índole o trascendencia pueden producir o incidir en graves daños, materiales o morales, a la Empresa o a los compañeros de quien los hace. Se consideran como tales:

8.3.1. La comisión de tres faltas graves dentro de un período de cinco meses.

8.3.2. La reincidencia en falta grave de puntualidad, dentro del período de vigencia de la misma.

8.3.3. Faltar al trabajo por más de un día durante el mes sin causa justificada.

8.3.4. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas por la Empresa.

8.3.5. El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, durante su trabajo o en cualquier otro lugar.

8.3.6. La condena por delito de robo, estafa, hurto o malversación cometido fuera de la Empresa, o cualquier otra condena dictada por la autoridad judicial.

8.3.7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo o afecte o puede afectar a la calidad sanitaria de los productos.

8.3.8. El uso indebido de útiles de trabajo que pueda originar merma de la calidad sanitaria del producto.

8.3.9. La embriaguez habitual durante las horas de trabajo.

8.3.10. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

8.3.11. Revelar a elementos extraños datos de reserva obligada o facilitar a personas ajenas a la Empresa los procesos de fabricación de los productos o campañas de ventas.

8.3.12. Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa.

8.3.13. Los malos tratos de palabra, obra, amenaza o falta grave de respeto a los compañeros, Jefes, o de éstos a sus subordinados.

8.3.14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa que lo justifique.

8.3.15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, siempre y cuando no haya justificación.

8.3.16. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.3.17. Falsar los datos en la documentación exigida para el ingreso en la Empresa.

8.3.18. Falsar los datos que hayan de constar en las declaraciones juradas que con carácter colectivo o individual solicite la Empresa sobre el trabajo.

8.3.19. Faltar al estricto cumplimiento de las prescripciones dictadas por el médico en caso de enfermedad o accidente.

8.3.20. Prolongar voluntariamente la curación de lesiones.

8.3.21. Causarse deliberadamente lesiones que puedan hacerse pasar por accidente de trabajo.

8.3.22. Pretender hacerse pasar por tales lesiones las producidas fuera del recinto de la Empresa y sin encontrarse en horas de trabajo.

8.3.23. Negativa a ser reconocido por el Servicio Médico de Empresa.

8.3.24. Colaborar indirectamente en la ejecución de cualquier falta calificada como muy grave.

8.3.25. Realizar ventas en condiciones distintas a las señaladas por la Dirección, actuando con dolo o negligencia.

8.3.26. Obligarse a asumir compromisos, en nombre de la Empresa, con otras Empresas, personas o Entidades, sin previa autorización de la Dirección.

8.3.27. Falsar datos sobre el trabajo realizado y gastos efectuados por el mismo.

8.3.28. Retener o hacer uso para fines propios del dinero confiado por la Empresa u obtenido en gestiones de cobro encomendadas.

8.3.29. Sacar de la Empresa o fotocopiar, para fines distintos de los que la Empresa exija, documentos de la misma.

8.3.30. El abuso de autoridad, en cualquiera de sus formas.

8.3.31. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, cuando la orden venga dada por escrito y ésta no sea vejatoria.

9. Sanciones.—Las sanciones que procederán en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día de trabajo.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días de trabajo.
- Inhabilitación por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior.

Faltas muy graves:

- Pérdida temporal de tres años de la categoría laboral.
- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

— Inhabilitación por tres años para pasar a categoría superior.

— Despido.

10. **Procedimiento.**—Corresponde a la Empresa imponer las sanciones, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa.

Todas las faltas serán retiradas de los expedientes personales según se detalla.

— Faltas leves, a los tres meses.

— Faltas graves, a los cinco meses.

— Faltas muy graves, a los doce meses.

Las faltas leves prescribirán a los diez días de cometidas. Para la sanción de las mismas no es necesario requisito alguno.

Las faltas graves prescribirán a los veinte días a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y para su sanción requerirá la comunicación escrita dirigida al trabajador.

Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en todos los casos a los seis meses de haberse cometido. Para la sanción de estas faltas será requisito indispensable la tramitación de expediente o procedimiento sumario, en el que siempre será oído el trabajador afectado, recogiendo dicho sumario los pliegos de cargo y descargo, así como la resolución.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, las faltas por fraude, deslealtad y abuso de confianza prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Cuando un procedimiento de despido recurrido ante la Magistratura de Trabajo considere que no hay causa justa para el mismo y condenara a la Empresa a la readmisión del trabajador, ésta será en las mismas condiciones que regían antes de la tramitación del expediente, abonando el importe del salario dejado de percibir desde la iniciación del mismo, todo ello sin perjuicio de otras acciones legales que a la Empresa le correspondan.

### ANEXO III

#### Tabla salarial

	Anual	Mensual
<b>A. Personal con mando:</b>		
Directores ... ..	1.605.213	119.025
Jefes de Departamento ... ..	1.203.475	79.350
Jefes de segunda ... ..	1.002.852	66.122
Encargados (Turno y Sección) ... ..	952.729	62.817
Jefes de Área ... ..	952.729	62.817
Encargadas Planta Envasado ... ..	735.317	48.482
<b>B. Personal sin mando:</b>		
<b>Técnicos de Informática:</b>		
Programador-Analista ... ..	952.729	62.817
Programador ... ..	923.667	60.901
Operador Ordenador ... ..	903.610	59.579
Grabadoras-Verificadoras ... ..	684.406	45.126
Auxiliares ... ..	664.416	43.808
<b>Administrativos:</b>		
Secretaria Dirección bilingüe ... ..	914.366	60.288
Oficial de primera ... ..	903.610	59.579
Inspector de «stocks» ... ..	903.610	59.579
Oficial de segunda ... ..	867.507	57.198
Secretaria Departamento ... ..	766.212	50.519
Telefonista Recepcionista ... ..	684.406	45.126
Auxiliares ... ..	664.416	43.808
Aspirante Administrativo ... ..	591.161	38.978
<b>Técnicos Laboratorio:</b>		
Ayudante Laboratorio ... ..	847.447	55.876
Auxiliares Laboratorio ... ..	664.416	43.808
<b>Técnicos Mantenimiento:</b>		
Oficial de primera ... ..	903.610	59.579
Oficial de segunda ... ..	867.507	57.198
Ayudante ... ..	828.227	54.608
Peón ... ..	828.227	54.608
<b>Técnicos de Publicidad:</b>		
Publicista ... ..	903.610	59.579
<b>C. Mercantiles:</b>		
Visitador Promotor ... ..	793.500	52.319
Promotor Repartidor ... ..	661.250	43.599
Delegadas Relaciones Públicas ... ..	917.125	60.470

Anual Mensual

### D. Obreros:

#### Producción:

Oficial de primera ... ..	867.507	57.198
Oficial de segunda ... ..	847.447	55.876
Peón ... ..	828.227	54.608
Oficiala de primera Envasado ... ..	706.370	46.574
Oficiala de segunda Envasado ... ..	664.416	43.808

#### Distribución-Almacenes:

Conductores ... ..	867.507	57.198
Oficial Expediciones ... ..	847.447	55.876
Operador Transelevador ... ..	847.447	55.876
Almaceneros ... ..	847.447	55.876
Mozo del Almacén ... ..	828.227	54.608

#### Personal subalterno:

Ordenanza ... ..	828.227	54.608
Vigilante ... ..	828.227	54.608
Conserjes ... ..	828.227	54.608
Peón Limpieza ... ..	828.227	54.608
Limpiadoras ... ..	664.416	43.808

### ANEXO IV

#### Formación

1. **Formación básica.**—Todo el personal de «Milupa, S. A.», que no esté en posesión del Certificado de Escolaridad, vendrá obligado a realizar, con cargo a la Empresa, unos cursillos de formación cultural básica, para la obtención del mismo.

2. **Formación Profesional.**—Será deber de los trabajadores proponer a la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de gestión de la formación, la organización de cursillos y seminarios, tendentes a mejorar sus conocimientos profesionales, para el desarrollo de su trabajo.

Asimismo, será parte de la responsabilidad del puesto de trabajo de cada trabajador realizar cursillos para estar al corriente de las nuevas técnicas que ayudan al ejercicio de sus funciones.

Si los cursillos o seminarios se realizan fuera de la jornada de trabajo, no se podrán reclamar horas extraordinarias.

La asistencia a cursillos de formación profesional serán tenidos en cuenta en la valoración de su historial, en los casos de promociones.

3. **Formación laboral.**—Para los trabajadores que pudieran ser contratados, con edades comprendidas entre los dieciséis y dieciocho años de edad, que realicen un trabajo adecuado a la preparación que simultáneamente reciben en un Centro de Formación Profesional reconocido estatalmente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes para su desarrollo).

### ANEXO V

#### Iniciativas y sugerencias

1. Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa.

Las sugerencias serán estudiadas por la Comisión Social, quien propondrá a la Dirección los premios a que los trabajadores serán acreedores, de acuerdo con la importancia de la iniciativa.

Estos premios serán mínimos de 1.000 pesetas y máximos de 250.000 pesetas.

### ANEXO VI

#### Dietas

1. **Dietas.**—Se entiende por dieta los devengos que percibe el trabajador, con independencia de su salario habitual, siempre que por necesidad de la Empresa sea desplazado o trasladado de su puesto de trabajo o residencia habitual, a otro, para el desarrollo del mismo.

Serán reguladas de la siguiente forma:

— Cuando el desplazamiento lleve consigo que el trabajador efectúe la comida fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 675 pesetas por media dieta.

— Cuando el personal adscrito al centro de trabajo de Valdemoro, cuyo domicilio no sea en dicha localidad, y, como consecuencia de ello, efectúe la comida en restaurantes, percibirá la cantidad de 180 pesetas por media dieta.

— Cuando el desplazamiento lleve consigo la pernoctación fuera de su domicilio, percibirá la cantidad de 3.000 pesetas por dieta completa, debiendo presentar factura del hospedaje como justificante.

— En los desplazamientos del trabajador, el tiempo de ida y vuelta en el mismo será sumado al de la jornada de trabajo, y el que exceda de la misma será abonado como horas extraordinarias. Queda excluido de este apartado el personal comprendido en la Red de Ventas, Jefes de Departamento y categorías superiores a éstos, así como el Inspector de «stocks».

2. No obstante la vigencia del Convenio, este anexo tomará vigor con carácter retroactivo desde 1 de febrero de 1981.

#### ANEXO VII

##### Kilometraje

1. Cuando por necesidades del trabajo, el trabajador tenga que utilizar coche propio por conveniencia de la Empresa, ésta abonará 14,80 pesetas por kilómetro recorrido, modificándose esta cantidad semestralmente, según tarifas de revistas especializadas para un uso de 20.000 kilómetros, salvo para la Red de Ventas, a la que se abonará la cantidad de 12,80 pesetas para coches no rotulados y 13,80 pesetas para los rotulados, modificándose semestralmente según valoración de revistas especializadas para un uso de 25.000 kilómetros al año, para un vehículo «Renault» 12 TL familiar.

Todo vehículo financiado por la Empresa tendrá una reducción de una peseta kilómetro en cada caso citado en el párrafo anterior y durante 50.000 kilómetros.

2. Cuando cualquier trabajador, sin excepción de categoría, tenga que efectuar gestiones durante su jornada a petición de la Empresa, percibirá también las cantidades citadas, tanto sobre los kilómetros empleados en realizar las gestiones como sobre las de ida y vuelta al centro de trabajo. Quedan exceptuados de este punto el personal de la Red de Ventas.

3. Cuando el trabajador, por necesidades de horario, no pudiera usar los vehículos de la Empresa, ni los servicios públicos interurbanos, y hubiera de utilizar su vehículo propio, recibirá la cantidad equivalente al cómputo mensual de kilómetros recorridos desde su domicilio habitual al lugar de trabajo, los días laborables que acuda al trabajo y a razón de seis pesetas por kilómetro, señalándose una cantidad mínima de 8.000 pesetas.

4. Cuando el trabajador haga uso de los transportes públicos interurbanos para acudir al trabajo, la Empresa abonará el importe de los mismos, previa justificación.

5. Cuando la Empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, éste no tendrá derecho a percibir cantidad alguna en concepto de kilometraje.

6. No obstante la vigencia del Convenio, este anexo tomará vigor con carácter retroactivo desde el 18 de marzo de 1981.

#### ANEXO VIII

##### La mujer en la Empresa

El trabajo de la mujer en la Empresa estará regulado de la siguiente forma:

— La mujer en la Empresa tiene los mismos derechos y obligaciones que el hombre.

— La mujer tiene los mismos derechos a ser cualificada profesionalmente que el hombre; asimismo, a igual categoría y trabajo recibirá las mismas retribuciones económicas.

— La mujer podrá realizar toda clase de trabajos, excepto los que a continuación se detallan:

— Los que pueden afectar a su situación de embarazada.

— Los que puedan afectar a una posible maternidad.

— Los trabajos nocturnos después de las veintidós horas.

— La mujer, en caso de embarazo, tendrá derecho al menos a dieciséis semanas de descanso, siete antes del parto y nueve después. Obligatoriamente al menos, cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto deberá solicitar la baja por maternidad, pudiendo el resto del tiempo señalado acumularlo al periodo post-parto.

— Las mujeres que se encuentren lactando a sus hijos tendrán derecho a una pausa diaria de una hora, que podrá fraccionarse en dos periodos de media hora cada uno. Este periodo será de un año como máximo.

— La mujer que tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un minusválido (físico o psíquico), y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de al menos un 25 por 100 de la misma, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho podrá ser aplicado a los maridos, siempre y cuando sean éstos los cuidadores.

— La mujer tendrá derecho a solicitar por cada hijo que le nazca vivo una excedencia voluntaria de hasta tres años.

— En caso de tener un nuevo hijo antes de finalizar el periodo de excedencia, de tres años, podrá optar y solicitar nueva excedencia por otros tres años, contados desde el último alumbramiento, quedando la anterior suspendida.

— La mujer que se halle en situación a que se refieren los apartados anteriores podrá solicitar el reingreso en la Empresa que deberá destinarse a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

— Dado el elevado número de mujeres que prestan sus servicios en la Empresa, conscientes de los problemas mensuales propios de su sexo, queda establecido, para aquellas traba-

radoras que a criterio médico lo precisen y así lo soliciten, la concesión de un permiso especial y remunerado cuando el periodo citado tenga carácter difícil.

#### ANEXO IX

##### Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo

El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo se regirá por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo vigente y por las siguientes normas:

Sus componentes serán:

— Elegidos por la Dirección de la Empresa:

— Presidente.

— Jefe del Servicio Médico de Empresa: Vicepresidente o Vocal.

— Técnico: Vocal.

— Ayudante Técnico Sanitario: Vocal.

— Secretario.

— Elegidos por el Comité de Empresa:

— Tres Vocales.

El Comité de Higiene y Seguridad se reunirá al menos una vez al mes en sesión ordinaria, y cuantas sean necesarias en sesión extraordinaria.

Las convocatorias para las sesiones deberán ser hechas por el Presidente o por el 40 por 100 de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad.

21913

RESOLUCION de 23 de julio de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Nacional «Bazán».

Visto el texto del Convenio Colectivo Interprovincial de la Empresa Nacional «Bazán», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 8 de julio de 1981, suscrito por los representantes legales de la Empresa y de los trabajadores, el día 24 de junio de 1981 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificaciones a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 23 de julio de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

#### EMPRESA NACIONAL «BAZÁN» DE CONSTRUCCIONES NAVALES MILITARES, S. A.

##### XI CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL

##### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto del Convenio.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales de la «Empresa Nacional «Bazán» de Construcciones Navales Militares, S. A.», y su personal, siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva dentro del marco de las disposiciones reguladoras de esta materia.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Territorialmente afecta a las factorías y demás centros de trabajo de la Empresa en las provincias de Cádiz, La Coruña y Murcia.

Art. 3.º *Ambito personal.*—En el ámbito personal se incluye la totalidad del personal fijo de plantilla, así como el que durante el tiempo de vigencia de este Convenio alcance esta cualidad, con exclusión de los Ingenieros, Arquitectos, Licenciados y demás Técnicos superiores contratados como tales, así como de los Aprendices.

Al personal que durante la vigencia de este Convenio tenga firmado o firme contrato de trabajo, bien por tiempo cierto, expreso o tácito o para obra o servicio determinado, le serán de aplicación las estipulaciones aquí pactadas, sin que ellas supongan novación de su contrato.

Art. 4.º *Vigencia, duración y prórroga.*—Entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

La repercusión a todos los efectos será desde el mes contable de febrero de 1981.

Finalizará el mes contable de enero de 1982, prorrogándose por años naturales mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado en forma legal.

Con cuatro meses de antelación como mínimo, a la terminación de este Convenio, la representación de los trabajadores estudiará la conveniencia de la prórroga o denuncia del mismo,