ANEXO I

Grupos Profesionales. Tabla de salarios mínimos anuales en cada Grupo Profesional

Grupo 1	613.676 Ptas.
Grupo 2	656.633 "
Grupo 3	711.864 "
Grupo 4	791.642 "
Grupo 5	902.104 "
Grupo 6	1.055.523 Ptas.
Grupo 7	1.282.583 "
Grupo 8	1.626.244 "

A esta tabla le será de aplicación lo previsto en los artículos 30 y 31 del vigente acuerdo.

22421 *RESOLUCION de 30 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación, para llevarlo a cumplido y debido efecto, del auto dictado por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, de fecha 13 de abril de 1983, y por el que se levanta la suspensión, que fue decretada en fecha 15 de marzo de 1982 por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, del Laudo de obligado cumplimiento dictado por esta Dirección General el 10 de marzo de 1981, de aplicación en todos los puertos de España relacionado con los Servicios Médicos de Empresa.*

Se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo del auto dictado, en fecha 13 de abril de 1983, por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en el recurso *contencioso-administrativo, en grado de apelación, número* 42.581, interpuesto por la Abogacía del Estado, en nombre y representación de la Administración General, contra el auto dictado por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, de fecha 15 de marzo de 1982, por el que se decretaba la suspensión de la ejecutividad del Laudo de obligado cumplimiento de fecha 10 de marzo de 1981, de aplicación en todos los puertos de España, relacionado con los Servicios Médicos de Empresa, y cuya parte dispositiva dice, literalmente:

«La Sala acuerda: Estimar el recurso de apelación interpuesto por el Defensor de la Administración General del Estado, contra el auto de fecha 1 de marzo de 1982, dictado por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, en la pieza de suspensión del acto, dimanante del recurso contencioso-administrativo número 42.581, que revocamos y dejamos sin efecto, y en su virtud, se deniega la suspensión solicitada y no se hace imposición de costas.»

Madrid, 30 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

22422 *RESOLUCION de 30 de junio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de junio de 1983, suscrito por las partes el día 7 de junio de 1983, 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, 30 de junio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LACTARIA CASTELLANA, S.A."

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ambito de aplicación.- El presente Convenio afecta a los distintos Centros de trabajo de "LACTARIA CASTELLANA, S.A.", dedicados a actividades propias de las Industrias Lácteas y sus derivados, así como a aquellos otros que en el futuro pudieran establecerse.

Art. 2.- Ambito personal.- Comprende a todo el personal de plantilla en todas sus categorías profesionales de los centros de trabajo en que tenga aplicación.

Art. 3.- Vigencia, duración y revisión.- El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31-12-83. En cuanto a efectos económicos, tendrán vigencia a partir del 1-1-83, salvo las excepciones que se establecen en el propio texto del Convenio.

La denuncia, proponiendo la revisión del Convenio, deberá presentarse ante el organismo competente con una antelación de un mes a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones establecidas en el presente Convenio constituyen un conjunto unitario, por lo que, consideradas como tal conjunto y en cómputo anual, sustituyen tanto en su aplicación individual como colectiva, a las vigentes con anterioridad, asimismo estimadas en su conjunto y en igual cómputo anual.

No obstante lo anterior, se mantendrán a título personal las situaciones individuales cuyo régimen anterior, en el conjunto de sus condiciones y en cómputo anual, resulten más favorables que las resultantes de la aplicación total de este Convenio.

CAPITULO SEGUNDO - REGIMEN LABORAL

Art. 5.- Ingresos.- Para el ingreso en cualquier de los Centros de Trabajo que tiene "LACTARIA CASTELLANA, S.A." será preceptivo que el aspirante tenga cumplida la edad de dieciseis años y que proceda de las oficinas de empleo.

Art. 6.- Períodos de prueba.- Las admisiones del personal fijo de plantilla o eventual se consideran provisionales durante un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

a) Titulados: Seis meses.

b) Técnicos: Diplomados y no titulados; Comerciales, Jefes y Subjefes administrativos: Tres meses.

c) Resto personal administrativo, Almaceneros, Cobrador, Oficiales O. V., Especialistas de 1ª, 2ª y 3ª y Repartidores: Dos meses.

d) Peones, Peones Especializados, Personal de Limpieza, resto Subalternos y Aprendices: Dos semanas.

Art. 7.- Organización.- Como responsable de la organización práctica del trabajo, la Empresa negociará con los representantes de los trabajadores la estructuración de servicios y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes o de los que se creen, llevará a cabo la formacion de plantillas con arreglo a las necesidades del trabajo presente y futuro, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos. Caso de no estar de acuerdo los representantes de los trabajadores con cualquier decisión en este sentido, se recurrirá a la Delegación de Trabajo.

Art. 8.- Información.- La Empresa viene obligada a poner en los tablones de anuncios de cada Centro de trabajo, con carácter permanente, un documento que comprenda:

a) Censo laboral

b) Categorías Profesionales

c) Distribución personal por secciones de trabajo.

Esta información se actualizará cada seis meses.

Art. 9.- Pruebas de aptitud.- Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, tendrán prioridad los trabajadores de la plantilla que lo soliciten. A tales efectos la Dirección de la Empresa anunciará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de cinco días hábiles, como máximo, el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos y pruebas del examen o prueba a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a cinco días ni superior a quince. A esta convocatoria podrá concurrir cualquier trabajador fijo de la Empresa, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que señale la convocatoria.

Si la convocatoria quedase desierta por no haberse presentado nadie, la Empresa procederá libremente a la cobertura de la vacante o puesto de nueva creación mediante la promoción de quién, perteneciendo a la Empresa, reuna, a su juicio, aptitud suficiente, con personal despedido con caracter forzoso por el Expediente de Regulación de Empleo, o con personal de nuevo ingreso que tendrá que someterse a las pruebas que determine el Tribunal Calificador.

Si celebradas las pruebas no hubiese ningún concursante que alcanzase la necesaria puntuación de aptitud, se procederá a celebrar una nueva prueba en el plazo de 5 a 15 días, a la que también podrá concurrir personal no fijo de plantilla o personal ajeno a la Empresa, debiendo ser avisados a través de la Oficina de Empleo los despedidos con caracter forzoso por el Expediente de Regulación de Empleo. El personal que obtenga la plaza, siendo ajeno a la Empresa o no fijo de plantilla, vendrá sometido al período de prueba que recoge el artículo 6 para consolidar su nueva categoría y su situación de fijo en la Empresa sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14.

El Tribunal Calificador estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos el Director del Departamento al que corresponda el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona en quien delegue) y dos miembros del Comité de Empresa, tomándose las decisiones por mayoría y en caso de empate decidirá el voto de calidad del Director del Departamento o persona que lo represente.

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

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

La Empresa cubrirá discrecionalmente por libre designación los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes cargos y categorías profesionales: Personal Directivo, Técnico Jefe, Técnico Superior, Técnico Medio, Jefe de Fabricación, Jefe de Laboratorio, Jefe de Inspección Lechera, Jefe Administrativo de 1ª y 2ª, Cajero Principal y Auxiliar, Cobrador y Secretarias de Dirección de Director Gerente, Director de Operaciones, Económico Financiero y Comercial.

Todo el personal contratado para cubrir una vacante temporal por seis o más meses deberá pasar previamente examen ante el Tribunal Calificador y provenir de la Oficina de Empleo, debiendo avisar a los trabajadores despedidos con carácter forzoso por Expediente de Regulación de Empleo a través de la Oficina de Empleo correspondiente, entregándo copia de la solicitud al Comité de Empresa.

Si al finalizar el contrato, el puesto que cubrió el eventual se considera que debe ser cubierto con carácter permanente, pasará a convotarse vacante, de acuerdo con la normativa establecida en este artículo, pudiendo presentarse en primera convocatoria el eventual que la cubría.

Art 10.- Clasificación Profesional.- Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa al que afecta el Convenio, se establece la clasificación por grupos profesionales que consta en el Anexo primero.

Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las enumeradas si las necesidades no lo requieren.

Como categoría intermedia entre Oficial 1ª y Jefe de 2ª Administración se crea la categoría profesional de Subjefe de Administración en sustitución de la de Jefe de Sección Administrativo, con completa equivalencia en retribuciones.

Se crea una comisión Dirección Comité de Empresa para determinar las plantillas tipo de cada Sección o Línea y concretar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo.

Se establece como fecha tope para la terminación de este estudio el 31 Diciembre de 1.983.

Art 11.- Movilidad del personal.- A efectos de cubrir posibles eventualidades organizativas, con carácter temporal, los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, sin más límites, que el que la nueva labor sea compatible con sus aptitudes físicas, psíquicas y profesionales y sin disminución del salario Convenio, dentro del mismo Centro de trabajo.

Si el cambio afectase al horario, el período no podrá exceder de 16 días, ni repetirse hasta tres meses después, respecto al mismo trabajador.

Cuando el trabajador o trabajadores consideren que su nueva situación fuese excesivamente prolongada o perjudicial, recurrirá al Comité de Empresa quién elevará a la Dirección los oportunos informes.

Si por necesidades del servicio o por acuerdo con los trabajadores afectados, se hiciera necesario la permutación de puestos de trabajo con carácter permanente dentro de la misma categoría laboral, horario y centro de trabajo, la Empresa queda facultada para decidir el cambio con la presencia de un miembro del Comité de Empresa.

En caso de supresión de puestos de trabajo, la Empresa procederá a destinar a quienes los desempeñen a otros puestos adecuados a sus conocimientos y aptitudes dentro de su categoría profesional, horario y Centro de Trabajo.

Art. 12.- Traslados.- El traslado de un trabajador de un centro de trabajo a otro, solo podrá efectuarse por acuerdo voluntario con éste. La Empresa comunicará al Comité de Empresa, con la debida antelación, el traslado del trabajador. Asimismo el trabajador afectado tendrá opción a pedir la intervención de los miembros del Comité que creyera convenientes.

Art. 13.- Ascensos.- El sistema de ascensos queda establecido como se expresa a continuación:

Por antiguedad:

- De Peón a Peón Especializado, con una antiguedad de dos años.
- De Aspirante Administrativo a Auxiliar Administrativo, al cumplir los 18 años.
- De aspirante de Laboratorio a Auxiliar de Laboratorio, al cumplir los 18 años.
- De Aprendices a Especialistas de 3ª u Oficiales de 3ª O.V. y de Botones a Auxiliares Administrativos u Ordenanza, respectivamente al cumplir los 18 años.
- De Auxiliares Administrativos a Oficiales de 2ª Administrativos, con cuatro años de antiguedad en la primera categoría citada.
- De Auxiliar Telefonista a Telefonista, con cuatro años de antiguedad en la primera categoría.

Art 14.- Promoción a categoría de mando.- Todos los ascensos de categoría sin mando a otras que entrañen mando, se entenderán provisionales durante un período de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si éstos fueran totalmente favorables, se consolidará la categoría desde la fecha de provisión. En caso negativo se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

Las categorías de mando son:

En personal técnico titulado la totalidad de las categorías, cuando efectivamente se ocupe un puesto con mando efectivo y no por la mera contratación con tal categoría.

En personal técnico no titulado: El Capataz y superiores.

En personal Administrativo, el Subjefe administrativo y superiores.

Art. 15.- Trabajos de superior e inferior categoría.- El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios, la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito, y en su caso el complemento de puesto de trabajo que tenga asignado el puesto que ocupe.

Si el tiempo excediese de dos meses continuos o cuatro discontinuos en un año, dicho puesto se estimaría vacante, procediendo la Empresa a convocar las oportunas pruebas de aptitud para su cobertura definitiva, salvo que se tratase de enfermedad, accidente, maternidad, Servicio Militar, etc., del trabajador titular del puesto cubierto. En casos excepcionales (vacaciones, enfermedad, licencia, necesidades de servicio, etc.) podrán realizarse trabajos correspondientes a categoría inferior a la ostentada por el trabajador, teniendo por límite el que su nuevo trabajo no sea incompatible con su aptitud física o con su trayectoria profesional, debiéndose respetar su salario real y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 16.- Personal con capacidad disminuida.- En los casos de invalidez permanente total reconocida por la Seguridad Social, la Empresa se compromete a destinar al trabajador afectado a un puesto compatible con su situación siempre que éste existiese sin ocupar en el momento de declararse oficialmente la misma, o en los seis meses siguientes. Percibirá la retribución de la categoría correspondiente al nuevo puesto de trabajo, conservando su antiguedad.

En los casos de invalidez permanente parcial la Empresa destinará al trabajador a un puesto compatible con su aptitud física.

Art. 17.- Permisos reglamentarios.- El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su salario Convenio, antiguedad y el complemento especial, en los siguientes casos:

a) Matrimonio del trabajador : 20 días naturales

b) Alumbramiento esposa : 3 días naturales

c) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos : 5 días naturales en Madrid y limítrofes. Si el fallecimiento tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 8 días naturales como máximo.

d) Enfermedad muy grave, con certificado médico, de cónyuge, hijos, padres y padres políticos : 3 días naturales. Si la enfermedad muy grave tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 5 días naturales como máximo.

e) Fallecimiento o enfermedad muy grave, con certificado médico, de hermanos : 3 días naturales. Si la Enfermedad muy grave o fallecimiento, tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 5 días naturales como máximo.

f) Fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos : 1 día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 3 días naturales como máximo.

g) Boda de hijo, hermano, hermano político, padre, madre : 1 día natural. Si la boda tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 3 días naturales como máximo.

h) Exámenes por el tiempo estrictamente indispensable cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, con posterior justificación ante la Empresa.

i) En el supuesto de matrimonio, ambos conyuges trabajadores de la Empresa, con hijos menores de 9 meses, se reconoce a uno de los trabajadores una pausa de una hora en su trabajo que se podrá dividir en dos fracciones, siempre que la dedique a la alimentación del hijo. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

j) El trabajador que tenga a su cargo algún disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a 10 horas al mes sin pérdida de su salario, mediante oportuna justificación.

k) Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegados Sindicales reconocidos en el art. 21, por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones, previa justificación por escrito, hasta el límite de horas mensuales que señala el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, apartado e.

l) Atención a asuntos urgentes : Horas correspondientes a tres jornadas al año cuando se precise atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia.

Los favorecidos con la concesión de licencias, deberán notificarlo a la Dirección de su Departamento y al Departamento de Personal con la razonable antelación y estarán obligados a presentar los oportunos justifirantes a la Dirección de Personal. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarán faltas injustificadas al trabajo.

Art. 18.- Excedencias.- Los trabajadores fijos de plantilla con una antiguedad mínima de un año, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia por un período de uno a cinco años. El tiempo de permanencia en esta situación, no se computará a ningún efecto laboral, ni dará lugar a percepciones retributivas.

Durante el tiempo de excedencia, el interesado no podrá dedicarse a actividades competitivas con las de la Empresa, ni trabajar al servicio de otras empresas dedicadas a las mismas actividades que la "LACTARIA CASTELLANA, S.A.".

Las solicitudes de excedencia habrán de resolverse, necesariamente, dentro del mes siguiente a su presentación.

Para acogerse a otra situación de excedencia se requerirá, en cualquier caso, cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicios efectivos en la Empresa.

No será necesario el requisito de contar con una antiguedad mínima de un año, cuando la excedencia se solicite para desempeñar cargo político dentro de la administración del Estado, Provincia o Municipio o cargo en Sindicato de Trabajadores que implique, al menos, desempeño de funciones de dirección a nivel local. En estos casos, la excedencia se extenderá a todo el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho, al finalizar, a ocupar plaza de igual categoría a la desempeñada por el interesado con anterioridad y a que se le computa el tiempo de excedencia a efectos pasivos, ascensos y aumentos por antiguedad.

En los restantes casos, si la excedencia se solicitase por un período de un año, el interesado conservará el derecho al reingreso inmediato al finalizar aquélla, pudiendo la Empresa ocupar mientras tanto su vacante mediante la contratación de un interino. Si la situación de excedencia durase más de un año, el interesado al finalizar ésta, tendrá derecho a ocupar la primera vacante, dentro de la misma o similar categoría, pero si no existiese vacante y si otra de inferior categoría, el trabajador podrá optar entre esperar a ocupar vacante de su categoría u ocupar vacante de categoría inferior. En este caso se conservará derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría profesional que ostentaba al concedérsele la excedencia.

Se perderá el derecho al reingreso en "LACTARIA CASTELLANA, S.A." si éste no se solicita con una antelación mínima de treinta días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En el supuesto de excedencia por cargos políticos o sidicales, el reingreso deberá solicitarse dentro de los diez días siguientes al cese del interesado en el cargo que determinó su situación de excedente.

Art. 19.- Vacaciones.- Todo el personal de la Empresa sin distinción de su categoría profesional, disfrutará de treinta días natuarales de vacaciones, no computándose las fiestas intersemanales, como tales.

Se computará el período de vacaciones desde el 1 de Julio hasta el 30 de Junio.

La Empresa, junto con los Jefes de cada Sección, y éstos con los trabajadores, establecerán el calendario de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año. Las discrepancias que puedan surgir en cuanto al orden y preferencia en el disfrute de vacaciones. se resolverán en función de la antiguedad de los afectados y de las fechas de disfrute en años anteriores. Esto último siempre que la cuestión se plantee entre quienes tengan antiguedad superior a dos años.

Las vacaciones se darán de acuerdo con las necesidades de la Empresa, tratando en lo posible que tengan lugar durante los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive. Para aquellos trabajadores que no puedan disfrutar vacaciones durante los meses anteriormente mencionados, por necesidades de la Empresa, ésta les abonará un 15 por 100 más de su salario Convenio si disfruta las vacaciones en los meses de Octubre o Diciembre, y un 25 por 100 más si las disfrutan en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril o Noviembre. Las vacaciones no podrán ser fraccionadas, salvo acuerdo de la Empresa con el interesado

En la liquidación de vacaciones que se practique al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento se añadirán diez días de vacaciones como bonificación especial.

Si se causase baja en la Empresa por otros motivos y el interesado hubiese disfrutado de sus vacaciones, al practicarle la liquidación se le descontará la parte proporcional correspondiente a los días que medien entre el día de su cese y el 30 de Junio.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones establecidas en este Convenio, el trabajador, por causa de accidente no laboral, tuviera necesidad de obtener la baja de I.L.T., el cómputo de dichas vacaciones quedará interrumpido siempre que el proceso sea superior a cinco días. El disfrute del período que reste, se realizará de acuerdo con la Dirección de la Empresa, dentro del año natural.

CAPITULO TERCERO.- DERECHOS DE REPRESENTACION COLECTIVA

Art. 20.- Comités de Empresa.- El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la Empresa o Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de Trabajo, cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos. La representación del conjunto de los trabajadores en los Centros de Trabajo que tengan menos de 50 trabajadores, corresponderá a los Delegados de Personal.

Los derechos del Comité de Empresa, serán los siguientes:

a) Derecho a la información sobre la situación económica y financiera de la Empresa y a ser posible una información sobre la marcha del sector al que pertenece, al menos con carácter trimestral.

b) Derecho a disponer anualmente del Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los Socios.

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Estas horas podrán ser acumulables siempre que se garantice lo siguiente: La libertad del cedente y la aceptación del cesionario, la determinación del ámbito temporal a que se refiere la cesión, que recaiga sobre otros miembros del Comité nominativamente determinados y que se notifique previamente a la Empresa la acumulación en un plazo de cinco días.

d) Derecho a la información sistemática y periódica de la aplicación de sistemas de primas e incentivos y valbración de puesto de trabajo.

e) Derecho a la participación en la gestión de obras sociales en la Empresa, establecidas en beneficio de los trabajadores.

f) Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional, proceso de fusión, absorción o modificación del "estatus jurídico" de la Empresa.

g) El ejercicio de las actividades de representación colectiva se ejercitará en los locales proporcionados por la Empresa a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

h) La Empresa comunicará, previamente, o simultáneamente, al Comité de Empresa, la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En este último caso, la sanción no tendrá efectividad hasta transcurridas 48 horas, dentro de cuyo plazo el Comite podrá emitir el oportuno informe a la Dirección.

i) Los representantes de los trabajadores serán informados previamente sobre reestructuraciones de plantilla, cierres de empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornada, traslado de instalaciones de la Empresa y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores. Igualmente deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo en cualquiera de sus posibles consecuencias.

j) El Comité de Empresa podrá difundir en los Centros de Trabajo publicaciones, avisos e información de carácter laboral, utilizando para ello los espacios y lugares que para este fin se destinen. El Comité de Empresa recibirá copia de los contratos y de las liquidaciones en caso de suspensión o extinción de contratos a que tengan derecho los trabajadores de Lactaria Castellana, S.A., excepción hecha de los referentes a los cargos de libre asignación que se consigna en el artículo 9 del presente Convenio.

Como obligación del Comité de Empresa se establece el deber de observar sigilo profesional en todo lo referente a las funciones recogidas en los puntos a), b), d), f) e i) de este mismo artículo, como derechos del Comité de Empresa, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

La declaración de materias reservadas por parte de la Empresa se utilizará en sentido que no perjudique los derechos legítimos de los trabajadores.

Art. 21.- Secciones Sindicales.- Los trabajadores de la Empresa afiliados a una Central Sindical legalmente reconocida, podrán constituir secciones sindicales de empresa, pero la Empresa sólo reconocerá a aquellas que tengan una afiliación del 15% de la plantilla, que será acreditada ante la Empresa mediante la certificación oportuna. La representación de la Central Sindical será ostentada por el Delegado Sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarle de otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las funciones de los Delegados Sindicales serán las siguientes:

1) Representar y defender los intereses del sindicato a que pertenece y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

2) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y de este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías reconocidas por la Ley y por este Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

3) Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4) Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados fuera de las horas de trabajo. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, las partes ajustarán su conducta a la normativa vigente.

5) La Empresa pondrá a disposición de la Sección Sindical, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios por Centro de Trabajo.

6) Los Delegados Sindicales podrán recoger cuotas y pedir a la Dirección de la Empresa el descuento en nómina de las de los afiliados a su Sección Sindical durante la Vigencia del presente Convenio.- En este caso, la Empresa comunicará al trabajador la petición del Delegado para que en el plazo de 15 días manifieste su consentimiento u oposición a la deducción de la cuota, entendiéndose otorgado dicho consentimiento por el transcurso del plazo citado sin oposición; en todo caso, la oposición escrita del trabajador al descuento de cuotas previamente consentido, operará a partir de la nómina inmediata posterior a dicha oposición.

7) Dispondrán de un crédito mensual de 35 horas.

Art. 22.- Capacidad de negociación.- La legitimación para negociar el Convenio de Lactaria Castellana, S.A., corresponde a los Comites de Empresa, Delegados de Personal o a las representaciones sindicales de la Empresa.

La Comisión Negociadora se formará por la elección entre los miembros del Comité o Delegados de Personal existentes en la Empresa o por las representaciones sindicales que reunan más del 51% de dichos miembros del Comité o Delegados de Personal.

Art. 23.- Asambleas.- Los trabajadores de la Empresa en cada Centro de Trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla.

La Asamblea será presidida por los convocantes que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de extraños en la misma, previo conocimiento de la Empresa, de cuya presencia y actuación serán responsables los convocantes.

El lugar de reunión será el Centro de Trabajo y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

La Empresa podrá oponerse a la celebración de una Asamblea:

1) Si no hubiese comunicado previamente al empresario la celebración de la misma con un plazo de antelación de 48 horas.

2) Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada. Se exceptúan las reuniones informativas sobre el Convenio.

3) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en las alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Art. 24.- Comité de Lactaria Castellana, S.A..- Para la representación de los trabajadores de Lactaria Castellana, S.A., en asuntos que afecten a intereses que desborden los de los trabajadores de un solo Centro, se establece un órgano con denominación de Comité de Lactaria Castellana,S.A., constituído por siete miembros pertenecientes a los Comités y Delegados de los Centros de la Empresa.

Dichos miembros dispondrán de un crédito de horas suplementarias a las reconocidas por su condición de integrantes de los Comités de Centro, que computadas en conjunto no podrán ser superiores a las 40 horas mensuales.

CAPITULO CUARTO.- JORNADA

Art. 25.- Jornada.- La jornada de trabajo del personal de Administración, Comercial, Laboratorio y turno nocturno, será de 42 horas semanales.

El resto del personal, sin excepciones, efectuará una jornada de 42 horas 30 minutos semanales. La jornada será distribuída en forma continuada de lunes a sábado, salvo las excepciones que se especifican en el anexo correspondiente.

Los horarios de trabajo se computarán con relevos a pié de máquina y en ropa de trabajo.

Cuando se realice el trabajo en régimen de jornada continuada, se disfrutará de un descanso de 20 minutos que no tendrá la consideración de trabajo efectivo. En el caso de que no fuese posible por necesidades del servicio el disfrute de este descanso, de modo excepcional, se percibirá una compensación económica de 119 ptas/día.

La jornada se computará por los períodos completos que dura la rotación en las Secciones a turno, debiéndose cumplir al término de cada rotación completa, regularizándose las diferencias que pudiesen resultar en el cómputo de cada trimestre natural, en el primer mes del trimestre siguiente. La primera regularización se efectuará durante el mes de Julio, respecto a los dos primeros trimestres del año.

La jornada, horarios, turnos y demás condiciones recogidas en este Convenio se mantendrán hasta 31-12-83, adaptándolos a las prescripciones de la futura Ley sobre jornada, si así fuese necesario por imperativo de la misma.

Para 1.984, se establece la jornada de 40 horas semanales, aceptando la Dirección que el descanso intermedio de 15 minutos se abone como tiempo efectivo de trabajo, condicionado a que durante 1.983 ambas partes lleguen a un acuerdo negociado sobre las modificaciones de turnos y horarios precisos, en su caso, para efectuar la reducción de jornada que supone pasar a 40 horas semanales, procurando en lo posible las mínimas modificaciones de los horarios actuales.

Art. 26.- Turnos del Centro de Trabajo de Alcorcón.- Los turnos, horarios y forma de rotación de este Centro de Trabajo se establecen en el anexo correspondiente. La rotación o cambio de turnos tendrá periodicidad semanal, salvo en los casos de turnos fijos establecidos en el anexo.

En aplicación de la legislación vigente, el personal necesario que se designe para el arranque de la producción en los días postfestivos, tendrán la obligación de iniciar sus actividades con la antelación necesaria.

Art. 27.- Turnos del Centro de Trabajo de Julián Camarillo.- Los horarios, turnos y formas de rotación, en su caso, de este Centro de Trabajo se detallan en el anexo correspondiente.

Ambas partes se comprometen a establecer,antes del mes de Octubre,turnos rotativos en Almacén Productos Terminados.

Art. 28.- Turnos del Centro de Trabajo de Miraflores de la Sierra.- Los turnos, horarios y formas de rotación, en su caso, de este Centro de Trabajo, son los que se detallan en el anexo correspondiente.

En tanto no se cubran los puestos de nueva creación de los que se hace mención en el anexo, se seguirá con el horario general en las secciones afectadas.

Art. 29.- Turnos del Centro de Trabajo de Avila.- Los turnos y horarios de trabajo de este Centro se especifican en el anexo correspondiente.

Art. 30.- Horas extras.- Ambas partes están de acuerdo en la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias y se ajustarán a los siguientes criterios :

a) Se suprimen las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Serán de obligatoria realización las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las exigidas para los puestos de trabajo que abran o cierren el proceso productivo, procurando que el horario que se fije para dichos puestos no exceda de la jornada pactada.

c) Las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción , ausencias imprevistas, mantenimiento, cambios de turno, riesgo de pérdida de materias primas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de los productos lácteos, se podrán realizar dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y se pactan como estructurales a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 1858/81, de 20 de Agosto.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones y personas. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias serán abonadas, sin distinción de antiguedades, con los valores que expresamente se pactan y que figuran en el anexo correspondiente. Las horas extraordinarias realizadas en días festivos se abonarán con los valores de las horas extras nocturnas que figuran en dicho anexo.

Art. 31.- Trabajos en días festivos.-

a) El trabajador que por la naturaleza de su trabajo haya de realizar su jornada ordinaria en domingo, disfrutando del descanso compensatorio correspondiente, percibirá además una compensación económica de 175 ptas. por cada hora trabajada en domingo

b) Las horas trabajadas en domingo o festivo por simple razón de turno, se abonarán a 112 ptas. por hora trabajada.

Art. 32.- Servicio de Personal de Venta.- El cálculo de retribución por incentivos se ajustará a las ventas realizadas por cada Agente en su zona, cubriendo tales incentivos la posible prolongación de jornada que pudiera realizar.

Los Agentes de Ventas tendrán derecho a percibir en el período de vacaciones el cien por cien del salario real, cobrando incentivos por el desarrollo de las ventas de la zona que tuvieran asignada.

Cuando las ventas bajasen por causas ajenas a los Inspectores de Ventas, se estudiará en su momento los casos especiales.

El sistema de retribución por incentivos de los Agentes de Ventas se adjunta como anexo del presente Convenio.

Art. 33. Servicio de reparto y distribución.- El personal de este servicio, debido a las especiales características del trabajo que realiza, recibirá como salario, además de los emolumentos que perciban con carácter general los demás trabajadores, una prima por posible prolongación de jornada y un incentivo por ventas realizadas, que se recogen en el anexo correspondiente.

CAPITULO QUINTO.- REGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 34.- Régimen retributivo.- El régimen de retribuciones pactado en este Convenio sustituye, a todos los efectos, al anteriormente vigente.

La retribución Convenio se establece en el anexo 1 y se entiende que está formada por "Salario base", "Plus Convenio" y "Prima de Productividad", asignada a cada categoría, cuyo régimen se regula en los artículos 37 y 38, manteniéndose en 16,73 pts/hora el valor de la prima base.

En cuanto a los complementos se incrementan sus valores en el 2,4%

Respecto a la posible revisión salarial se acuerda considerar que el incremento pactado en este Convenio es del 9,45% a los efectos del artículo 4 del Acuerdo Interconfederal, aceptándose en este Convenio el texto íntegro de dicho artículo 4.

Art. 35.- Antiguedad.- Todo trabajador devengará un quinquenio por cada cinco años de antiguedad en la Empresa.

El valor mensual de los quinquenios para cada categoría viene reflejado en el anexo correspondiente.

En caso de ascenso, el trabajador tendrá derecho a percibir sus quinquenios al valor que corresponda a su nueva categoría.

A efectos prácticos en el anexo citado se figura tabla de uno a seis quinquenios.

Art. 36.- Gratificaciones Extraordinarias.- Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias durante los meses de Marzo, Julio y Diciembre, consistentes en treinta días de "Salario Base", consignado en la columna primera del anexo 1, más antiguedad, en su caso.

Art. 37.- Rendimientos y Actividades.- Se denomina :

Rendimiento normal o base - equivalente a actividad 100

Rendimiento mínimo - equivalente a actividad 70

Rendimiento máximo o técnico - equivalente a actividad 150.

Art. 38.- Sistema de Primas de Productividad.- Se crea una comisión Dirección-Comité de Empresa para determinar las tarifas de referencia de cada categoría, unificando las existentes en lo posible, de forma que la escala de coeficientes resultante permanezca igual o muy similar a la actual.

Para la modificación de tarifas se tendrá en cuenta que su aplicación a lo largo de un año no podrá suponer incremento de más de 3,9 millones de pesetas.

Esta actualización de tarifas se hará con efectos de 1 de Julio de 1.983. La comisión empezará a funcionar a partir del día 20 de Junio.

El sistema de Primas a aplicar se basa en el existente,con las siguientes modificaciones :

- Se actualizarán los rendimientos y plantillas de las diferentes líneas.
- Para el cálculo de la tarifa a aplicar se determinará mensualmente el rendimiento o actividad media alcanzada en cada línea o sección, y se seguirá el siguiente criterio :

  Si el rendimiento es igual o inferior al correspondiente al 80% de la tarifa de referencia,se abonará el 80% de dicha tarifa, salvo que dicho rendimiento no alcance al mínimo, que equivale a la actividad 70.

  Si el rendimiento es superior al correspondiente al 80% de la tarifa, se abonará la tarifa que resulte, que no podrá sobrepasar el 100% de la tarifa de referencia.
- El cálculo se realizará por meses naturales y se abonará en la nómina del mes siguiente.
- En caso de faltas justificadas (vacaciones, licencias, enfermedad no superior a 21 días, etc.) se percibirá la prima base de 16,73 pesetas/hora para coeficiente uno.

- En caso de falta injustificada no se percibirá prima durante la ausencia.
- Los coeficientes a aplicar serán los que se relacionan en la Tabla/ Salarial por categorías.
- La aplicación de este sistema se realizará con efecto de Julio 83.
- Cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo (maquinaria, método, etc.) dará lugar al correspondiente estudio y ajuste.
- Para las secciones sin un sistema de incentivos propio, la tarifa a aplicar será la correspondiente al rendimiento o actividad media obtenida por las secciones a las que sirve.
- El personal con otro sistema de incentivos percibirá la prima base de 16,73 pesetas/hora.
- Los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales percibirán la tarifa completa durante las horas de / gestión sindical, hasta el límite de horas mensuales legales.

Art. 39.- Otros Conceptos.- En las tablas anexas al presente Convenio se detallan los importes correspondientes a las primas e incentivos especiales, quebranto de moneda, kilometraje y complementos similares.

Art. 40.- Plus de Arranque.- Se fija la cantidad de 210 ptas/hora en concepto de/ Plus de Arranque para las personas cuya entrada al trabajo para abrir el proceso productivo tenga una antelación de al menos media hora con respecto al turno habitual de trabajo de su Centro.

En caso de que el horario de trabajo del personal que debe abrir el proceso productivo se modificará de forma que pudiera atender dicha función sin necesidad de realizar horas extras, su plus de arranque pasaría a ser de 400 ptas. por cada hora en que el comienzo de su jornada / anteceda a la habitual de su Centro.

CAPITULO SEXTO - SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD

Art. 41.- Comités de Seguridad e Higiene.- Los Comités de Seguridad e Higiene en/ los Centros de Trabajo con plantillas de cien o más trabajadores, se integrarán por ocho miembros, de los cuales cuatro serán designados libremente por la Empresa, correspondiendo a uno de ellos la Presidencia del Comité. Los otros cuatro miembros serán designados por el Comité de Empresa, bien directamente, o por elección de los trabajadores.

En cualquier caso, la designación de los miembros componentes de los Comités de Seguridad e Higiene, deberá recaer sobre personas suficientemente capacitada.

En los Centros de Trabajo donde no exista Comité de Seguridad e Higiene se designará un Vigilante de Seguridad por cada venticinco trabajadores

Los Comités de Seguridad e Higiene así constituídos realizarán corporativamente las funciones que legalmente tienen encomendadas y, en especial, las siguientes :

- Poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la existencia de/ riesgos inminentes a fin de que puedan adoptarse las adecuadas medidas precautorias.
- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos en el trabajo.
- Visitar los lugares, servicios y dependencias para conocer sus condiciones relativas al orden, limpieza, seguridad de instalaciones y maquinaria, proponiendo a la Empresa la adopción de las medidas necesarias o que se consideren oportunas.
- Recabar la realización de estudios por técnicos de la Empresa sobre condiciones de trabajo, riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, conociendo sus resultados.
- Estar presentes en el desarrollo de las visitas que pueda efectuar la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad e Higiene.
- Controlar la calidad e higiene de los servicios del bar-comedor.

Art. 42.- Ropa de Trabajo.- La Empresa dotará a los trabajadores, en relación al/ trabajo desempeñado, como mínimo, con dos equipos de trabajo al año para el personal de fábrica y representación, así como a los cobradores y porteros.

La Empresa organizará los servicios de lavado de estas prendas a su costa.

Art. 43.- Información.- La Dirección expondrá en el tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social para comprobante de los trabajadores y entregará copia de los mismos al Comité de Empresa.

Art. 44.- Asistencia Médica.- En los Centros de Trabajo con más de cien trabajadores existirá un local con los servicios necesarios para proporcionar los primeros auxilios en caso de urgencia, así como para la asistencia/ sanitaria a los trabajadores. A estos efectos los servicios médicos estarán atendidos por un Médico, que prestará sus servicios durante 14 horas a la semana, como mínimo, distribuidas racionalmente entre los Centros de Trabajo. En el Centro de Miraflores se concertarán los servicios de un Médico que atienda debidamente a la plantilla.

En el centro de Alcorcón los A.T.S., atenderán preferentemente el turno de noche.

Una vez efectuado el traslado pendiente del personal del Centro de Julian Camarillo los A.T.S., atenderán también el turno de tarde.

Se efectuará un reconocimiento médico completo al inicio de la relación/ de trabajo y anualmente. Los resultados (redactados de forma inteligible) serán entregados al trabajador. En los trabajos en que el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilantes consideren que es necesario controlar los riesgos por las condiciones especiales del trabajo, los reconocimientos/ se realizarán semestralmente.

CAPITULO SEPTIMO - ACCION SOCIAL

Art. 45.- Ayuda Escolar.- Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los productores con edades comprendidas entre los 4 y 17 años, ambos inclusive. Será indispensable en relación con los hijos que tengan de 14 a 17 años de edad, el acreditar documentalmente que se encuentran matriculados en un Centro Escolar, con asistencia a clase, mañanas o tardes.

Su cuantía será de 880 pesetas mensuales por hijo durante los diez meses del curso escolar.

Art. 46 Becas de Estudio.- Se establece una ayuda económica para el personal de la Empresa que curse estudios en Centros Oficiales para la obtención de títulos profesionales que guarden relación con las actividades empresariales de Lactaria Castellana, S.A. En caso de duda sobre la relación de los estudios con las actividades de la Empresa, decidirá sobre este tema la Comisión Paritaria del Convenio.

Estas becas consistirán en el pago del 50% de los gastos de matrícula. En caso de repetición de curso o asignatura la ayuda será sólo del 25% del curso o asignaturas repetidas.

Los interesados al solicitar la ayuda deberán justificar la formalización de la matrícula del Centro de que se trate.

Art. 46 bis Formación Profesional.- El objetivo que se plantea la Dirección de la Empresa es, en la medida de lo posible y de forma paulatina, sumistrar al personal, en todos los escalones de la Empresa, conocimientos apropiados a las especificaciones y exigencias de cada tarea y que podrán determinarse por niveles profesionales o áreas concretas en base a los siguientes canales:

a) Curso de formación en la propia Empresa, y b) cursos de formación extraempresariales.

En ambos casos podrán ser cursos generalizados o bién especificos de puesto de trabajo.

Decididos los diversos planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa, el informe que se determina en el artículo 64 - Uno - Tres - C del Estatuto de los Trabajadores.

Mientras no se confeccione un programa concreto por parte de la Dirección de la Empresa los trabajadores interesados en perfeccionar y enriquecer su preparación profesional, podrán solicitar por conducto de sus Jefes de Departamento o unidad similar, la concesión de ayuda económica y del tiempo necesario, en su caso, para concurrir a los cursillos propuestos, acompañando justificación documentaria con especificación de horarios, entidad organizadora, lugar de celebración, asignaturas o materias que se impartirán, importe de matriculación, etc. La Dirección de la Empresa queda obligada a dar su respuesta en el plazo de siete días a contar desde la fecha de recepción de la petición, sobre la ayuda económica y tiempo solicitado.

Art. 47.- Ayuda para Hijos Minusvalidos.- Los trabajadores que tengan hijos minusvalidos percibirán, en concepto de ayuda extraordinaria, la cantidad de 6.000 ptas. mensuales por cada hijo, siempre que tenga reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

48.- Préstamos.- Con objeto de ayudar a sus productores en necesidades urgentes, la Empresa, para el conjunto de sus plantillas, tiene establecido un fondo económico de 7.000.000.- pesetas (SIETE MILLONES DE PESETAS) para la concesión de anticipos personales en cuantía límite de 150.000.- pesetas (CIENTO CINCUENTA MIL PESETAS) por productor, sin percepción de intereses y con devolución mensual y consecutiva de un máximo de 24 a 30 mensualidades, según los ingresos del productor.

Serán otorgados a los solicitantes siempre que concurran las siguientes condiciones:

- Que exista fondo disponible.
- Que el solicitante tenga una antiguedad mínima en la Empresa de un año.
- Que aporte los documentos de justificación pertinentes.

El Comité de Empresa participará en el control del movimiento del fondo, para lo cual la Empresa facilitará mensualmente el saldo disponible, préstamos concedidos y peticiones pendientes, fecha de petición y forma de amortización de los mismos.

Art. 49.- Seguro de Vida Colectivo.- Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una medida de previsión en favor de los familiares a cargo de aquéllos, la Empresa tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo, que se mantendrá en vigor con las normas del Convenio de 1.982 hasta el vencimiento de la póliza actual, contratándose al citado vencimiento una nueva póliza que se regirá por las siguientes normas:

a) Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de su incorporación a la Empresa con carácter de fijo de plantilla.

b) Quedarán exceptuados de su integración en el seguro los trabajadores que expresamente sean contrados con carácter de eventuales e interinos.

c) Los productores que se incorporen al Servicio Militar causarán baja en el Seguro transitoriamente hasta tanto no se produzca su reincorporación a la Empresa una vez licenciados, en cuyo momento, automáticamente, volverán a hallarse en Activo como asegurados:

d) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa, a excepción de los jubilados, los cuales no abonarán prima y quedarán automáticamente integrados en el grupo 1º, teniendo opción los afectados a integrarse en otro grupo abonando la diferencia de la prima.

e) Las primeras 100.000 pesetas de capital asegurado a favor de cada productor lo serán a título gratuito, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de la prima. Respecto a las cantidades que excedan de dichas 100.000 pesetas, y hasta el total del capital asegurado con arreglo a los grupos establecidos, cada productor pagará 25 centimos mensuales por cada mil pesetas. Esta prima le será deducida mensualmente de su recibo salarial.

f) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplirse los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.

g) Se fijan tres grupos de capitales asegurados, según las siguiente/ escala:

	CAPITAL ASEGURADO	PRIMA MENSUAL A CARGO DEL PERSONAL
Grupo 1º	250.000	38
Grupo 2º	500.000	100
Grupo 3º	1.000.000	225

El personal podrá acogerse libremente al grupo que pudiera interesarle.

Art. 50.- Prestación Complementaria por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.- Los trabajadores en situación de I.L.T. derivada de accidente de trabajo, percibirán como complemento a cargo de la Empresa el importe necesario para alcanzar, conjuntamente con lo recibido de la Entidad Aseguradora de Accidente, el 100% del salario percibido en el último mes trabajado sin incidencia, por salarios de devengo mensual.

Todo el personal percibirá este complemento desde el día siguiente al de la baja y hasta que se produzca el alta o se agote el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria.

La Empresa facilitará al trabajador copia del parte de accidente de trabajo entregado por la Entidad Aseguradora.

La aplicació económica de este artículo será con efecto 16-6-83.

La Empresa tiene la facultad de que por médicos a su servicio sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio o haciéndole comparecer a los consultorios del Servicio Médico de la Empresa cuantas veces sea necesario. Del informe facultativo emitido dependerá el abono de los correspondientes complementos y sin perjuicio de la sanción que, en su caso pudiera corresponderle, pudiendo recurrir el interesado sobre esta decisión.

Art. 51.- Prestación Complementaria por Enfermedad.- Todo trabajador que se encuentre en situación de I.L.T. por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral; percibirá desde el primer día de la baja y hasta el tercer día el 60% y a partir del cuarto el 100% de su salario real (Salario Base + Plus Convenio + Prima Base de su Categoría + Complementos en su caso). Si la Enfermedad tuviera una duración superior a 21 días, se abonará el desarrollo de prima a partir del cuarto día. El mencionado desarrollo será igual a la media percibida por el productor en los tres meses anteriores en que no haya tenido incidencias.

La aplicación económica de este artículo será con efecto 16-6-83.

La Empresa tendrá la facultad de que, por médicos que ella destine, sea visitado y reconocido el productor en su domicilio o haciéndole comparecer en el Consultorio de los Servicios Médicos cuantas veces estime necesario. Del informe facultativo dependerá el abono de los correspondientes complementos y sin perjuicio de la sanción, que, en su caso, pudiera corresponderle, en el supuesto de comprobarse que los datos facilitados por el productor no corresponden a la realidad, pudiendo recurrir el interesado sobre esta decisión.

Art. 52.- Jubilación.- En caso de jubilación, todo productor con una antiguedad en la Empresa no inferior a los 10 años, percibirá una gratificación consistente en la percepción de 36 días de salario real por cada quinquenio que acredite de antiguedad y en el supuesto de que el trabajador tenga una antiguedad superior a 5 años e inferior a 10, percibirá una gratificación consistente en 36 días de salario por el quinquenio trabajado, más un incremento del 15% de su salario real mensual por cada año que sobrepase del quinquenio. En cualquier caso la percepción de estas gratificaciones estarán condicionadas a que la jubilación tenga lugar dentro de los tres meses siguientes a cumplir los 65 años, salvo que no tenga período de carencia necesaria, en cuyo caso se mantendrá su derecho hasta tres mes después de conseguir completarlo.

Conforme a lo establecido en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal de 1.983, se acuerda en este Convenio, la sustitución de los trabajadores que se jubilen a las 64 años, en las condiciones expresadas en el referido artículo 12 del A.I.

Los trabajadores con edad comprendida entre 60 y 65 años de edad, que se jubilen durante el año 1.983, también tendrán derecho a la gratificación establecida en el párrafo primero.

Si durante la vigencia del Convenio se aprobase por Ley la jubilación a los 64 años, con igualdad de condiciones que a los 65, donde figura 65 años en este artículo deberá leerse 64 años.

Art. 53.- Productos de la Empresa.- Se aplicará al personal de la Empresa unas tarifas de precios especiales, que se recogen en documento aparte.

A requerimiento de cualquiera de las partes se procederá a un nuevo estudio que actualice dichos precios.

Art. 54.- Ayuda por Fallecimiento.- La Empresa, además de la liquidación por haberes legalmente establecida, abonará a los derechohabientes la cantidad de 35.800 pesetas en concepto de ayuda por entierro.

CAPITULO OCTAVO - FALTAS Y SANCIONES

Art. 55.- Régimen disciplinario.- En aras de la mayor concordia hacia el futuro, a partir de la firma del presente Convenio, quedan cancelados todos los antecedentes que por faltas laborales pudieran constar en el expediente de los trabajadores de Lactaria Castellana, S.A.

El régimen disciplinario se regirá por lo establecido en el Convenio de Industrias Lácteas de ámbito Estatal.

No serán sancionadas las ausencias motivadas por detención o prisión cuando el procedimiento gubernativo o judicial no de lugar a resolución condenatoria o a procesamiento del trabajador.

En aplicación de lo pactado en el artículo 20 apartado h) de este Convenio, las sanciones por faltas muy graves surtirán efecto a las 48 horas de su notificación.

CAPITULO NOVENO - DISPOSICIONES FINALES

Art. 56.- Transportes.- Cuando la jornada de trabajo comience entre las 23 horas para el personal de Alcorcón y las 23 y media para el personal de Julian Camarillo y las seis de la mañana, se abonará a los trabajadores una indemnización para sufragar los gastos de desplazamiento desde sus domicilios al Centro de Trabajo de 158 pesetas por cada día trabajado. En el Centro de Alcorcón se entenderá comprendida, a estos efectos, la jornada que comience o termine entre las 23 horas del sábado y las siete horas del domingo.

Los casos en que se demuestre convincentemente que el costo del desplazamiento es superior a dicha indemnización, serán objeto de pactos individuales entre el trabajador y la Empresa.

En caso de que se demuestre la existencia de dolo o fraude en la justificación de gastos de desplazamiento, el trabajador será sancionado como autor de falta muy grave.

El personal procedente del antiguo Centro de Trabajo de Matadero que presta sus servicios en Alcorcón, y que queda obligado por los regímenes comunes de jornada y horario, percibirá en concepto de plus especial de distancia, la cantidad de 5.252 pesetas mensuales brutas, en compensación de lo que por traslado venía percibiendo.

La Empresa establecerá un adecuado servicio que garantice el desplazamiento de los productores a la Planta de Miraflores en los horarios de entrada y salida.

Para el personal procedente del Centro de Julián Camarillo, la Empresa establece un servicio de transporte desde Madrid a la Planta de Alcorcón y viceversa.

Se establece una compensación de 100 pesetas por día efectivo de trabajo para aquellos productores trasladados o que se trasladen, desde el Centro de Trabajo de Julián Camarillo, 29, a la Planta de Alcorcón, por el mayor tiempo invertido para acudir al trabajo, con efecto 1-6-8

Quedan excluídos del percibo de dicha compensación, aquellos productores que residan en Alcorcón o Leganés, o bien los que trasladen su residencia a dichos términos municipales, los cuales tendrán derecho a percibir Cien mil pesetas, que abonará la Empresa, una vez que acrediten fehacientemente el traslado de domicilio.

Art. 57.- Personal en Servicio Militar.- Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, voluntario u obligatorio, se conservará el derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 36.

Si el interesado lo solicitase, se le dará trabajo durante el tiempo que disfrute el permiso oficial por vacaciones, siempre que presente la correspondiente autorización oficial para trabajar.

El tiempo de Servicio Militar se computará a efectos de vacaciones, sólo y exclusivamente para los que están prestando Servicio en la fecha de la firma de este Convenio, quedando suprimido este párrafo en lo sucesivo.

Art. 58.- Calendario Laboral.- Dentro del primer mes de aplicación de este Convenio, se elaborará un calendario laboral que contemple :

- Jornada anual de trabajo.
- Turnos de descanso.
- Descansos.
- Rutas de transportes y repartos.

Art. 59.- Comisión Paritaria.- Con funciones de vigilancia e interpretación previstas en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por las siguientes personas :

En representación de LACTARIA CASTELLANA, S.A. :

- Ramiro Lahera Márquez
- Alfonso Díez López
- José María Abada Tausiet

En representación del personal :

- María Esther Cortés Caballero
- José Antonio Juárez Rodríguez
- José Antonio Jiménez Durán

Actuará como Secretario el vocal más joven.

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- Aquellos trabajadores que, una vez realizada su jornada ordinaria, prolonguen su trabajo más tarde de las ventitrés horas, tendrán derecho a una cena por cuenta de la Empresa. Se exceptúa aquel personal que realice horas extras de cierre.

Si esta prolongación se hiciera algún día con carácter coyuntural, la Empresa proveerá de bocadillos y bebidas. Si, por el contrario, se hiciera necesario por conveniencia del servicio que determinados trabajadores prolongaran la jornada más de las ventitres horas con carácter permanente, la Empresa arbitrará un sistema de cenas en comedor.

En su defecto, pagará la cantidad de doscientas veinticinco pesetas.

SEGUNDA.- Aquellos trabajadores de la Planta de Alcorcón que venían percibiendo seis litros de leche semanales como compensación a un anterior aumento de jornada, seguirán percibiéndolos durante la vigencia del Convenio.

TERCERA.- La Empresa hará una aportación al Grupo Cultural y Recreativo de cincuenta pesetas por trimestre, por cada trabajador de plantilla de la misma. Este fondo, destinado a fines culturales y de esparcimiento, será administrado por la Junta Directiva de dicho Grupo. Junta que, a su vez, dará cuenta de la administración y actividades realizadas a la Empresa cuando fuera requerida para ello.

CUARTA.- Los horarios del servicio de autobús para el transporte del personal trasladado a la Planta de Alcorcón, procedentes de Julián Camarillo o Matadero, son los siguientes :

	Salida de : Cruz Caídos	Paradas : Plaza España - Campamento		Llegada a : Planta Alcorcón
Lunes a Sábado	6,00	6,30	6,30	7,00
Lunes a Sábado	6,45	7,30	7,30	8,00
Lunes a Sábado	10,45	11,30	11,30	12,00 (1)
Lunes a Sábado	12,45	13,30	13,30	14,00
Lunes a Sábado	21,30	22,00	22,00	22,30
Lunes a Viern.y Dom.	23,00	23,30	23,30	24,00 (2)

Salidas de Planta Alcorcón

Lunes a Sábado	7,00	
Lunes a Sábado	14,00	(3)
Lunes a Sábado	15,00	
Lunes a Viernes	16,34	
Lunes a Sábado	19,00	(1)
Lunes a Sábado	22,30	

Estos servicios tendrán parada en Plaza España y Campamento, terminando en la Cruz de los Caídos.

(1) Los sábados, la entrada es a las 11,00 en vez de a las 12,00 y la salida a las 18,00 en vez de a las 19,00

(1) y (2) Estos horarios se cubren sólo en las semanas en que estos turnos de Almacén Productos Terminados están servidos por personal trasladado.

(3) Los Viernes y Sábados, además del autobús con salida a las 14,00 horas, habrá otro con salida a las 14 horas 15 minutos.

En días festivos se suprimen todos los servicios, excepto la salida de las 7 horas de la Planta de Alcorcón para festivos intersemanales y la entrada a las 24 horas para Almacén.

Los días postfestivos se suprime la salida de las 7 horas de la Planta de Alcorcón, excepto en el caso de que salga personal de Almacén que haya sido trasladado.

Los días antefestivos se suprime la entrada a las 24 horas.

Para el personal trasladado, cuyos horarios no están cubiertos por este servicio de autobús, la Empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de este mismo itinerario.

Los horarios de entrada y salida de autobuses a/de la Planta de Alcorcón / que se reflejan, corresponden a los horarios vigentes de los turnos, sufriendo la correspondiente antelación o retraso para permitir al personal el cambio de su ropa de trabajo.

Los horarios de autobuses sufrirán el oportuno ajuste en caso de modificación de horario de trabajo.

Este servicio de autobús podrá utilizarse por el resto del personal en caso de que haya plazas sobrantes, sin que de la utilización del mismo pueda derivarse un derecho a su uso.

En caso de que en un determinado horario no haya personal trasladado se suprimirá el servicio.

TABLA SALARIAL

ANEXO 1

CATEGORIAS	SALARIO BASE Mensual	PLUS CONVENIO Mensual	COEFICIENTE DE PRIMA
PERSONAL TECNICO			
a) Titulados:			
Director-Gerente	48.057	10.704	5
Director Técnico y Dtor. Ventas	48.057	13.421	4
Técnico Jefe y Dtor. Comercial	48.057	11.892	4,5
Técnico Superior	43.894	14.431	4
Técnico Medio	39.733	16.336	3,5
b) Diplomados:			
Técnico Diplomado	34.877	13.799	2,5
c) No Titulados:			
Jefe de Fabricación	39.040	16.401	3,5
Jefe de Laboratorio	36.958	17.487	3
Jefe Inspección Lechera	36.958	15.959	3,5
Contramaestre o Jefe de Sección	36.958	17.487	3
Encargado A	34.877	13.791	2,5
Encargado B	34.877	19.836	2,5
Inspector Distrito	33.490	11.601	3
Auxiliar Laboratorio	30.021	15.318	1,1
Capataz	34.103	14.089	2
Auxiliar de Inspector Lechero	30.021	15.012	1,2
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS			
Jefe de 1ª y Jefe de Personal	39.040	15.790	3,7
Jefe de 2ª y Contable	38.345	16.444	3,3
Subjefe Administrativo	36.958	17.487	3
Oficial 1ª	34.183	11.503	3
Oficial 2ª	32.103	12.183	2
Auxiliar	30.021	16.070	1
Aspirante de 16 y 17 años	21.696	13.046	0,8
Telefonista	32.103	17.711	1,5
Auxiliar Telefonista	30.021	16.070	1
COMERCIAL			
Supervisor de Ventas	34.183	11.651	2,5
Inspector o Promotor de Ventas	34.183	11.968	2
Viajantes	32.103	12.099	2
Corredor Plaza	32.103	14.628	1,2
SUBALTERNOS			
Almacenero	32.795	14.500	1,2
Listero	30.021	15.012	1,2
Pesador	30.021	15.012	1,2
Cobrador	30.021	15.012	1,2
Portero	30.021	15.624	1
Ordenanza	30.021	15.764	1,1
Conserje	30.021	15.459	1,2
Guarda y Sereno	30.021	15.624	1
Botones de 16 y 17 años	21.696	13.412	0,6
OBREROS			
Repartidor	31.409	14.559	1,1
Especialista de primera	33.490	14.432	1,7
Especialista de segunda	32.103	14.435	1,4
Especialista de tercera	31.409	14.511	1,2
Peón Especializado	30.021	15.318	1,1
Peón	30.021	15.355	1
Oficial de 1ª Oficios Varios	33.490	15.301	1,8
Oficial de 2ª Oficios Varios	32.103	14.338	1,6
Oficial de 3ª Oficios Varios	31.409	14.485	1,4
Aprendiz de 3º 4º año	21.696	13.412	0,6
Personal Limpieza	30.021	15.661	0,9

ANEXO 2

HORARIOS Y TURNOS

PLANTA DE JULIAN CAMARILLO

HORARIO

Almacén Productos Terminados

TURNOS: Tres fijos, hasta que se establezca el acuerdo del Art°27

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 2) + 42 = 127

LUNES A VIERNES	SABADO	DOMINGO	TOTAL HORAS
6 - 13,30	6 11	--	42,5
11,45 - 19	10,45 - 17	--	42,5
23 - 6	--	23 - 6	42
			127,0

Portería

TURNOS: Rotación semanal

LUNES A DOMINGO
7 - 15
15 - 23
23 - 7

Todos los operarios de portería librarán dos días por semana, excepto el del turno de noche, que libra sólo los domingos.

ADMINISTRACION

	LUNES A SABADO	
Liquidaciones	8 - 15	
Almacén P. Terminados	8 - 15	
Informática	7 - 14	
	LUNES A VIERNES	SABADO
Caja Liquidaciones Turnos fijos	9,30 - 16,30	8 - 15
	13 - 20	11 - 18
	LUNES A VIERNES	
(1) Resto Administración	8 - 16,34	

(1) La entrada podrá realizarse entre las 8 y las 8,10 horas, siendo obligatorio recuperar el tiempo de demora sobre las 8 en la misma jornada.

Este personal tiene treinta minutos de descanso para comida.

El período de veinte minutos de descanso recogido en Convenio queda incluido en este tiempo de treinta minutos de descanso, aplicable a la comida, por lo que el personal afectado no disfrutará de ningún otro tiempo de descanso.

COMERCIAL

El personal Comercial no puramente administrativo estará afectado por el siguiente horario :

Personal de Ventas (Inspectores y Jefes de Area)

a) LUNES A SABADO

8 - 15

b) LUNES A VIERNES

8 - 16,34

El horario a) lo realizará todo el personal de forma rotativa, aplicándose semanalmente a un empleado de Línea Frío, uno de Línea Batidos y tres de Línea Clásica.

Un empleado de Línea Clásica deberá comenzar su jornada a las 6,30 horas, adelantando en dicho día su horario de salida en 1 hora 30 minutos. Este adelanto afectará al personal de forma rotativa.

De acuerdo con el art. 32, este personal cobra incentivos comerciales que cubren la posible prolongación de jornada que pudieran realizar.

Monitores

LUNES A SABADO

7 - 14,05

En caso de tener que sustituir a un autoventa, adelantarán su jornada a la hora en que dicho autoventa comience su actividad.

Este personal, en caso necesario, prolongará su jornada, conforme se especifica en el art. 33 del Convenio.

HORARIOS Y TURNOS

PLANTA DE ALCORCON

HORARIO

Nº 51 Estéril 1.500; Estéril 1.000; Batidos; Encargados Fábrica

TURNOS: Cinco rotativos

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 4) + 42 = 212

	LUNES A VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
2 turnos	7 - 14	7 - 14,15	42,25 x 2 = 84,5
2 turnos	14 - 22,30	--	42,5 x 2 = 85,0
1 turno	22,30 - 7	--	42,5 x 1 = 42,5
			212,0

Nº 52 Tratamientos, Extrusoras

TURNOS: Tres rotativos

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 2) + 42 = 127

LUNES A VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 14	42
14 - 22,30	--	42,5
22,30 - 7	--	42,5
		127,0

Nº 53 Prepac; Tetra-Brik; Mantequería

TURNOS: Uno fijo

Horas exigibles según Convenio: 42,5

LUNES A JUEVES	VIERNES Y SABADO
7 - 14	7 - 14,15

Nº 54 Varios

TURNOS: Dos rotativos

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 2) = 85

LUNES A JUEVES	VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 14,15	7 - 14,15	42,5
14 - 22,30	14 - 22,30	--	42,5
			85,0

Nº 55 Calderas y Compresores - Recepción

TURNOS: Tres rotativos y 1 correturnos

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 4) + (42,5 x 3) = 296

	LUNES	MARTES-VIERNES	SABADO
M	6 - 14	7 - 14	7 - 14
T	14 - 22,30	14 - 22,30	14 - 22,30
N	22,30 - 7	22,30 - 7	22,30 - 6,30

	M		T		N		C	
L	8	7	8,5	8,5	8,5	8,5	8	
M	7	7	-	8,5	8,5	8,5	8,5	
X	7	7	8,5	-	8,5	8,5	8,5	
J	7	7	8,5	8,5	-	8,5	8,5	
V	7	7	8,5	8,5	8,5	-	8,5	
S	7	7	8,5	8,5	8	8	-	
T	43	42	42,5	42,5	42	42	42	= 296

Todos los operarios libran 1 día entre semana, excepto los de turno de mañana, que sólo libran los domingos.

Nº 56 Encargados de Mantenimiento

TURNOS: Tres rotativos

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 2) + 42 = 127

LUNES	MARTES A VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 14	7 - 14	42
	14 - 22,30	14 - 22,30	42,5
22,30 - 7	22,30 - 7	--	42,5
			127,0

Nº 57 Electricidad

TURNOS: Cuatro rotativos

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 3) + 42 = 169,5

LUNES	MARTES A VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 14	7 - 14	42
8 - 14	7 - 14	14 - 22,30	42,5
14 - 22,30	14 - 22,30	---	42,5
22,30 - 7	22,30 - 7	---	42,5
			169,0

Nº 58 Mecánica

TURNOS: Tres rotativos

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 8) + (42 x 2) = 424

	LUNES A VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
5 ops.	7 - 14	7 - 14,18	42,3 x 5 = 211,5
3 "	14 - 22,30	14 - 22,30	42,5 x 3 = 127,5
2 "	22,30 - 7	--	42,5 x 2 = 85,-
			424,0

Los operarios del turno de tarde libran 1 día entre semana.

Nº 59 Engrase

TURNOS: Uno fijo

Horas exigibles según Convenio: 42,5

LUNES A VIERNES	TOTAL HORAS
14 - 22,30	42,5

Nº 60 Almacén de Mantenimiento

TURNOS: Dos fijos

Horas exigibles según Convenio: 42,5 x 2 = 85

LUNES A JUEVES	VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 14,15	7 - 14,15	42,5
14 - 22,30	14 - 22,30	--	42,5
			85,0

Nº 61 Almacén de Suministros

TURNOS: Cuatro fijos

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 3) + 42 = 169,5

LUNES A JUEVES	VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 14,15	7 - 14,15	42,5
8 - 15	7 - 14,15	7 - 14,15	42,5
14 - 22,30	14 - 22,30	--	42,5
22,30 - 7	22,30 - 6,30	--	42,0
			169,5

Nº 62 Limpiezas Oficinas

TURNOS: Uno fijo

Horas exigibles según Convenio: 42

LUNES A SABADO	TOTAL HORAS
14 - 21	42
	42

Nº 63 Portería

TURNOS: Tres rotativos y un correturnos.

Horas exigibles según Convenio: (42,5 x 2) + (42 x 2) = 169

LUNES A DOMINGO		M	T	N	C	
7 - 14	L	7	8,5	8,5	-	
14 - 22,30	M	-	8,5	8,5	8	
22,30 - 7	X	7	-	8,5	8,5	
	J	7	-	8,5	8,5	
	V	7	8,5	-	8,5	
	S	7	8,5	-	8,5	
	D	7	8,5	8,5	-	
	T	42	42,5	42,5	42,0	= 169

Libran dos días en semana excepto el de mañana, que libra un día. El correturnos, los martes horario 7 - 15

Nº 64 Laboratorio

TURNOS: Cuatro rotativos

Horas exigibles según Convenio: 42 semanales

LUNES A VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 14	42
8 - 15	8 - 15	42
14 - 22,30	14 - 22	42
22,30 - 7	22 - 6	42

Los operarios del turno de tarde y noche libran un día entre lunes y viernes.

Nº 65 Carretillas

TURNOS: Dos rotativos

Horas exigibles según Convenio: 85

LUNES A VIERNES	SABADO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 15	43
12 - 19	11 - 18	42
		85

Nº 66 Carga Productos Terminados- Encargados - Capataces

TURNOS : Tres rotativos

Horas exigibles según Convenio : (42,5 x 2) + 42 = 127

UNES A VIERNES	SABADO	DOMINGO	TOTAL HORAS
7 - 14	7 - 15	-	43
12 - 19	11 - 18	-	42
24 - 7	--	24 - 7	42
			127

ADMINISTRACION

	LUNES A SABADO
Liquidaciones	8 - 15
Almacén P. Terminados	8 - 15
Transporte	8 - 15
Caja Liquidaciones	8 - 15

	LUNES A VIERNES
(1) Resto Administración	8 - 16,34

(1) La entrada podrá realizarse entre las 8 y las 8,30 horas, siendo obligatorio recuperar el tiempo de demora sobre las 8 en la misma jornada.

Este personal tiene treinta minutos de descanso para comida.

El período de veinte minutos de descanso recogido en Convenio queda incluído en este tiempo de treinta minutos de descanso, aplicable a la comida, por lo que el personal afectado no disfrutará de ningún otro tiempo de descanso.

COMERCIAL

El personal Comercial no puramente administrativo estará afectado por el siguiente horario :

Personal de Ventas (Inspectores y Jefes de Area)

a) LUNES A SABADO

8 - 15

b) LUNES A VIERNES

8 - 16,34

El horario a) lo realizará todo el personal de forma rotativa, aplicándose semanalmente a un empleado de Línea Clásica RAM y un empleado de Línea Clásica SUAL.

De acuerdo con el art. 32, este personal cobra incentivos comerciales que cubren la posible prolongación de jornada que pudieran realizar.

PLANTA DE MIRAFLORES

SECCION	LUNES A SABADOS	
Calderas - Compresores	4,00 - 11,05 11,05 - 18,10	Turnos fijos
Cuajado	4,30 - 11,35 11,35 - 18,40	Turnos fijos
Pasterización	4,30 - 11,35	
Elaboración Moldeado Recepción Desnate Plastificado Almacén Mantenimiento	7,30 - 14,35	

	LUNES A VIERNES	SABADO
Oficinas Laboratorio	7,20 - 14,35	7,20 - 13,05
Extracción	15,30 - 22,35	15,30 - 22,35

CENTRO DE AVILA

		LUNES A SABADO	DOMINGO
Recepción	1 op.	8,00 - 15,00	9,00 - 17,30
	2 ops.	14,00 - 21,00	--
	El operario que trabaja en domingo libra un día entre semana.		
Laboratorio	1 op.	8,00 - 15,00	9,00 - 16,00
	1 op.	14,00 - 21,00	
	El operario que trabaja en domingo libra un día entre semana.		
Administración		8,00 - 15,00	

ANEXO 3

VALOR HORA EXTRA

	DIURNA	NOCTURNA Y FESTIVA
ENCARGADO - A	507	561
ENCARGADO - B	575	625
AUXILIAR LABORATORIO	462	474
CAPATAZ	503	541
OFICIAL DE 1A ADMON.	475	545
OFICIAL DE 2A ADMON.	472	496
AUXILIAR ADMON.	470	479
TELEFONISTA	472	496
ALMACENERO	489	504
ORDENANZA Y CONSERJE	466	479
GUARDA Y PORTERO	465	474
REPARTIDOR	473	483
ESPECIALISTA DE 1A	498	527
ESPECIALISTA DE 2A	480	500
ESPECIALISTA DE 3A	472	487
PEON ESPECIALIZADO	462	474
PEON	460	472
OFICIAL DE 1A O.V.	506	537
OFICIAL DE 2A O.V.	480	505
OFICIAL DE 3A O.V.	472	491

TABLA DE ANTIGUEDADES PARA EL AÑO 1.983

ANEXO 4

CATEGORIAS	1Quinq.	2Quinq.	3Quinq.	4Quinq.	5Quinq.	6Quinq.
PERSONAL TECNICO						
a) Titulados:						
Director-Gerente	2.409	4.818	7.227	9.636	12.045	14.454
Director Técnico y Dtor. Ventas	2.409	4.818	7.227	9.636	12.045	14.454
Técnico Jefe y Dtor. Comercial	2.409	4.818	7.227	9.636	12.045	14.454
Técnico Superior	2.187	4.373	6.559	8.746	10.932	13.119
Técnico Medio	1.964	3.928	5.892	7.856	9.820	11.784
b) Diplomados:						
Técnico Diplomado	1.705	3.409	5.114	6.817	8.522	10.226
c) No Titulados:						
Jefe de Fabricación	1.927	3.854	5.781	7.708	9.635	11.562
Jefe de Laboratorio	1.816	3.631	5.447	7.262	9.079	10.894
Jefe Inspección Lechera	1.816	3.631	5.447	7.262	9.079	10.894
Contramaestre o Jefe de Sección	1.816	3.631	5.447	7.262	9.079	10.894
Encargado A	1.705	3.409	5.114	6.817	8.522	10.226
Encargado B	1.705	3.409	5.114	6.817	8.522	10.226
Inspector Distrito	1.630	3.261	4.890	6.521	8.151	9.782
Auxiliar Laboratorio	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Capataz	1.668	3.334	5.002	6.669	8.336	10.004
Auxiliar Inspector Lechero	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS						
Jefe de 1ª y Jefe de Personal	1.927	3.854	5.781	7.708	9.635	11.562
Jefe de 2ª y Contable	1.890	3.780	5.670	7.559	9.449	11.339
Subjefe Administrativo	1.816	3.631	5.447	7.262	9.079	10.894
Oficial 1ª	1.668	3.334	5.002	6.669	8.336	10.004
Oficial 2ª	1.556	3.112	4.668	6.224	7.780	9.336
Auxiliar	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Aspirante de 16 y 17 años	-	-	-	-	-	-
Telefonista	1.556	3.112	4.668	6.224	7.780	9.336
Auxiliar Telefonista	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
COMERCIAL						
Supervisor de Ventas	1.668	3.334	5.002	6.669	8.336	10.004
Inspector o Promotor de Ventas	1.668	3.334	5.002	6.669	8.336	10.004
Viajantes	1.556	3.112	4.668	6.224	7.780	9.336
Corredor Plaza	1.556	3.112	4.668	6.224	7.780	9.336
SUBALTERNOS						
Almacenero	1.593	3.186	4.779	6.372	7.965	9.558
Listero	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Posador	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Cobrador	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Portero	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Ordenanza	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Conserje	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Guarda y Sereno	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Botones de 16 y 17 años	-	-	-	-	-	-
OBREROS						
Repartidor	1.519	3.038	4.556	6.076	7.595	9.114
Especialista de Primera	1.630	3.261	4.890	6.521	8.151	9.782
Especialista de Segunda	1.556	3.112	4.668	6.224	7.780	9.336
Especialista de Tercera	1.519	3.038	4.556	6.076	7.595	9.114
Peón Especializado	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Peón	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668
Oficial de 1ª Oficios Varios	1.630	3.261	4.890	6.521	8.151	9.782
Oficial de 2ª Oficios Varios	1.556	3.112	4.668	6.224	7.780	9.336
Oficial de 3ª Oficios Varios	1.519	3.038	4.556	6.076	7.595	9.114
Aprendiz de 3º 4º año	-	-	-	-	-	-
Personal Limpieza	1.444	2.890	4.334	5.779	7.224	8.668

ANEXO 6

RELACION DE PRIMAS VARIAS E INCENTIVOS

PRIMAS VARIAS

Prima de domingo y festivos artº 31 b) ..... 112 ptas/hora
Prima de domingo, en turno .artº.31.a)..... 175 ptas/hora
Prima de nocturnidad ..... 70 ptas/hora
Prima de Pallets ..... 67 ptas/día
Prima de Prepac ..... 67 ptas/día
Prima de Cámara (1)..... 96 ptas/día
Prima de Control Capataces Muelle ..... 450 ptas/día

QUEBRANTO DE MONEDA

Cajero Principal, Cajero Auxiliar y Cobradores .....3.500 ptas/mes
Cajero de Almacén Productos Terminados y Miraflores ..... 1.484 ptas/mes
Inspectores que realizan cobros ..... 500 Ptas/mes

DIETAS

Jefes ..... 1.484 Ptas/día más hotel
Inspectores ..... 1.114 Ptas/día más hotel
Resto personal ..... 1.862 Ptas/día

PRIMA DE INSPECTORES DE CAMPO

Prolongación de jornada ..... 4.451 Ptas/mes

PRIMA DE PEONES DE REPARTO

Prolongación de jornada ..... 4.451 Ptas/mes
Primas por ventas de leche pasterizada o esteril 0,04774Ptas/litro
Primas por ventas de queso ..... 0,74 Ptas/kilo

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE REGIONAL

Prolongación de jornada ..... 8.901 ptas/mes
Carga y descarga ..... 357 ptas/día
Por kilometraje mensual:
De 1 a 1.000 Kms. ..... 2.967 ptas.
De 1.001 a 2.000 Kms. ..... 2.967 ptas.
De 2.001 a 3.000 Kms. ..... 2.967 ptas.
De 3.001 a 4.000 Kms. ..... 2.967 ptas.
De 4.001 a 5.000 Kms. ..... 2.967 ptas.
Más de 5.000 Kms. ..... 3 ptas. Km.

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE CISTERNAS Y CAMIONES DE RECOGIDA

Prolongación de Jornada ..... 8.901 ptas/mes

Por Kilómetro se seguirá igual sistema que en Regional.

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE PLAZA

Prolongación de Jornada ..... 8.901 ptas/mes
Incentivos por kilómetro ..... 3.710 ptas/mes
Por salidas de la tarde a los conductores de Plaza y peones de reparto se les abonará por día en que se realicen éstas .... 742 ptas/día

A los conductores de Plaza y a los conductores de Cisternas, se les abonará por la Jornada extraordinaria de trabajo en festivo una prima de 1.403 pts. por día.

La prima de 4.451 pts. o 8.901 pts. mensuales de prolongación de Jornada, se abonará por día efectivo de trabajo.

Todas las retribuciones de este anexo se consideren brutas.

(1) La Prima de Cámara se abonará al personal del Almacén de Productos Terminados que, por razón de su trabajo, deba entrar en cámara, por cada día en que efectivamente realice toda o parte de su jornada en cámara. Quedan excluídos los conductores, carretilleros, capataces, encargados y contramaestres o Jefes de Almacén.

Para el control de existencias en cámara, se designará un controlador por turno de trabajo, que tendrá derecho a percibir dicha prima.

ANEXO 5

INCENTIVOS COMERCIALES

Supervisor de Ventas

6,17 ptas. x nº miles litros venta leche RAM en Plaza
39,39 " " " " " nata " "
17,07 " " " kgs. " polvo " "
91,90 " " " " " manteq." "

Administración Vtas. Plaza

J. Camarillo - 2,63 ptas. X nº miles litros venta RAM en Plaza
Alcorcón -16,43 ptas. " " " " SUAL "

Queso

Jefe - 164,25 ptas. x nº miles kgs. venta queso total
I. Vta. 157,70 " " " " " en su zona

Peones Reparto

47,74 ptas. x nº miles litros venta leche en Plaza
740,0 " " kgos. " queso "

Funciones :

1.- Carga y Descarga del género correspondiente a la ruta que sirve.

2.- Carga y descarga en Almacén Productos Terminados cuando no está en Ruta de Reparto.

Monitores

1.095 ptas. x nº miles litros venta en suplencia de Autoventas.

- Funciones :

1.- Enseñanza a Autoventas
2.- Apertura nuevas rutas
3.- Suplencia Autoventas
4.- Suministro a Grandes Superficies

Los monitores son utilizados por el Dpto. de Transporte para diferentes servicios en caso de necesidad.

Inspectores de Ventas

Línea clásica :

Objetivo - Cubrir el presupuesto del año en su zona.

Prima Tipo - 32.850.- Ptas/mes.

ESCALA

Menos del 85% del objetivo	.... 60% Prima :	19.710	Ptas/mes
Entre 85% y 99% "	.... 80% Prima :	26.280	"
Entre 100% y 110% "	.... 100% Prima :	32.850	"
Entre 110% y 115% "	.... 110% Prima :	36.135	"
Entre 115% y 135% "	.... 120% Prima :	39.420	"
Más del 135% "	.... 140% Prima :	45.990	"

Línea Frío :

Transitoriamente percibirán 17.520 ptas. fijas mensuales.

Línea Batidos :

Transitoriamente percibirán 19.710 ptas. fijas mensuales.

22423 *RESOLUCION de 1 de julio de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la actividad de Combustibles Sólidos (Comercio de Carbones) y sus trabajadores.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial para la actividad de Combustibles Sólidos (Comercio de Carbones), presentado en esta Dirección General el día 27 de junio de 1983, que fue suscrito el 23 de dicho mes por la Comisión Negociadora constituida al efecto e integrada por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y las Entidades empresariales Asociación de Mayoristas de Combustibles y Asociación de Minoristas de Combustibles; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

1.° Ordenar la inscripción del citado Convenio en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora

2.° Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.° Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de julio de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE COMBUSTIBLES SOLIDOS, (COMERCIO DE CARBONES)

Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL.- El ámbito del presente convenio es interprovincial y afecta a las provincias de Madrid, Barcelona y Valencia, pudiendo adherirse las provincias que lo deseen, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 2º.- AMBITO PERSONAL.- Dentro de la expresada delimitación territorial, el presente convenio afecta a las empresas de almacenistas, mayoristas o importadores de carbón, así como a los minoristas, con el alcance que se concreta en las estipulaciones del convenio.

Queda excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo 1.3, c), del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º.- AMBITO TEMPORAL.- El presente convenio se pacta por un año y, con independencia de la fecha de su publicación, los efectos económicos del mismo se retrotraerán al uno de junio de 1.983.

Se entenderá tácitamente prorrogado el convenio, si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su caducidad mediante escrito notificatorio dirigido a la otra parte.

Artículo 4º.- CONCEPTOS SALARIALES.- La retribución del personal comprendido en el presente convenio, estará integrada por los siguientes conceptos:

A) Salario convenio
B) Antigüedad
C) Pagas extraordinarias, y
D) Paga de beneficios.

Artículo 5º.- RETRIBUCIONES DIARIA Y MENSUAL.- El salario convenio lo constituye la retribución diaria o mensual por categorías profesionales en las cuantías que se hacen constar en el anexo número 1.

La retribución pactada sobre el convenio anterior ha sido de un 11%, mas un punto dado a cuenta de la revisión salarial.

Artículo 6º.- ANTIGUEDAD.- El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por los años de servicio prestados, consistentes en el abono de cuatrienios por una cuantía no inferior al 5,25 por 100 del salario convenio correspondiente a cada categoría profesional, tal como se establece en el anexo número 2.

Artículo 7º.- COMPUTO DE ANTIGUEDAD.- El cómputo de antigüedad vendrá determinado por la fecha de entrada en la empresa y se computarán, a tales efectos, todos los años de servicio en la misma, cualquiera que sea el grupo o categoría profesional en la que se encuentre encuadrado el trabajador.

En todo caso, el personal que ascienda de categoría, percibirá el citado complemento de antigüedad, según corresponda, desde su ingreso en la empresa y sobre el salario de la categoría a la que se incorpora, computada la antigüedad en la forma señalada en el presente artículo.

Artículo 8º.- REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS.- Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán anualmente dos pagas extraordinarias, una en Navidad y otra en julio, respectivamente, incrementadas con la antigüedad que corresponda a cada trabajador. El importe de las mismas se detalla en el anexo número 3.

Artículo 9º.- PAGA DE BENEFICIOS.- Los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán en concepto de beneficios una cantidad equivalente, como mínimo, a una mensualidad del salario-convenio incrementada con la cantidad que el trabajador perciba por antigüedad según se especifica en el anexo correspondiente.

Artículo 10º.- FECHA DE PERCEPCION DE LAS REMUNERACIONES EXTRAORDINARIAS. Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio deberán ser satisfechas a los trabajadores en la fecha que la ley determine. La gratificación extraordinaria de beneficios deberá ser satisfecha antes del 31 de marzo del año de vigencia del convenio.

Artículo 11º.- SALARIO HORA EXTRAORDINARIA.- La realización de horas extraordinarias, que en todo momento se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente, será abonada a todo el personal que las realice, con un aumento del 75%, para la hora normal, un 100 por 100 para la hora nocturna y un 175% para la realizada en domingo o festivo. Además, y sin perjuicio de lo dispuesto en la citada legislación, las empresas afectadas por el presente convenio, se comprometen a la consignación de dichas horas en la nómina del trabajador que las realice.

La fórmula para hallar el valor de la hora extraordinaria es la siguiente:

$$\frac{\text{Salario total bruto anual}}{\text{Jornada anual que le corresponde.}}$$

Artículo 12º.- JORNADA DE TRABAJO. La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales.

La distribución de esta jornada se hará por las empresas afectadas por este convenio, respetando los derechos adquiridos.