

ANEXO I

CATEGORIAS		SUELDO BASE MENSUAL
PERSONAL TECNICO		
1a. Categ. Sup. Especial		161.693
" " 1a.		118.642
" " 2a.		104.316
2a. " Nivel "A"		96.992
" " "B"		91.725
3a. "		82.693
4a. "		77.215
5a. "		70.972
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Subgrupo 1º		
1a. Categ. Sup. Especial		161.693
" " 1a.		118.642
" " 2a.		104.316
2a. " Nivel "A"		96.992
" " "B"		91.725
3a. "		82.693
4a. " Nivel "A"		77.215
" " "B"		69.935
5a. " Auxiliar		64.550
Subgrupo 2º		
1a. Categoría		66.389
2a. "		64.550
3a. "		63.135
PERSONAL OBRERO		
Subgrupo 1º		
1a. Categ. Nivel "A"		77.215
" " "B"		72.787
2a. " "A"		69.935
" " "B"		66.389
3a. " Ayudantes		64.550
Subgrupo 2º		
1a. Categoría		66.389
2a. "		63.135
Limpieza (5 horas)		47.399

ANEXO II

CATEGORIAS	Desa- yune	Gorn. Boot.	DIFERAS		Hora ordina pactad.	Hora extra 75%
			Compl.	Media		
PERSONAL TECNICO						
1a. Categ. Sup. Especial	—	—	—	—	—	—
" " 1a.	—	—	—	—	—	—
" " 2a.	—	—	—	—	—	—
2a. " Nivel "A"	160	808	3.784	1.371	866	1.515
" " "B"	159	765	3.568	1.287	819	1.433
3a. " Nivel "A"	136	699	3.139	1.110	738	1.292
4a. " "B"	131	643	2.912	1.017	689	1.206
5a. " "	131	591	2.912	910	624	1.109
PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Subgrupo 1º						
1a. Categ. Sup. Especial	—	—	—	—	—	—
" " Sup. 1a.	—	—	—	—	—	—
" " Sup. 2a.	—	—	—	—	—	—
2a. " Nivel "A"	160	808	3.784	1.371	866	1.515
" " Nivel "B"	159	765	3.568	1.287	819	1.433
3a. " Nivel "A"	136	699	3.139	1.110	738	1.292
4a. " Nivel "B"	131	643	2.912	1.017	689	1.206
5a. " Auxiliar	131	591	2.912	910	624	1.109
Subgrupo 2º						
1a. Categoría	131	593	2.912	801	593	1.038
2a. Categoría	131	538	2.912	881	576	1.058
3a. Categoría	131	526	2.912	881	563	966
PERSONAL OBRERO						
Subgrupo 1º						
1a. Categ. Nivel "A"	131	643	2.912	1.017	689	1.206
" " "B"	131	607	2.912	956	650	1.137
2a. " "A"	131	574	2.912	910	616	1.071
" " "B"	131	553	2.912	881	593	1.038
3a. " Ayudantes	131	538	2.912	881	576	1.009
Subgrupo 2º						
1a. Categ. Encag. Peones	131	553	2.912	881	593	1.038
2a. " Peones Espac.	131	526	2.912	881	563	966
LIMPIEZA						
5 horas de trabajo	131	526	2.912	881	563	966

18748

RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por don Manuel Consejo Grasa.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 11 de febrero de 1984, por la Audiencia Territorial de Zaragoza, en el recurso contencioso-administrativo número 400/1983, promovido por don Manuel Consejo Grasa, sobre incompatibilidad, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos:

Primero.—Estimamos sustancialmente el presente recurso contencioso número 400 de 1983, deducido por don Manuel Consejo Grasa.

Segundo.—Declaramos el derecho del actor a que pueda compatibilizar su trabajo como Jefe de Negociado del Depósito de Estatutos, con destino en la Dirección Provincial del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Zaragoza, con la actividad de Abogado en ejercicio, si bien condicionada tal compatibilidad a no poder personarse en juicio durante su jornada laboral en la Administración, ni realizar trabajos en el área laboral y de la Seguridad Social, ni intervenir en asuntos a los que el Estado sea parte.

Tercero.—Anulamos el acuerdo de la Subsecretaría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 20 de julio de 1983, objeto de impugnación, así como la confirmación presunta en reposición por su oposición al anterior pronunciamiento.

Cuarto.—No hacemos especial pronunciamiento en cuanto a costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

18749

RESOLUCION de 4 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra este Departamento por doña Josefa Cachero Martínez.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 13 de octubre de 1983, por la Audiencia Territorial de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 346/1981, promovido por doña Josefa Cachero Martínez, sobre inadmisibilidad de recurso, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de doña Josefa Cachero Martínez, contra la resolución de la Dirección General de Régimen Económico del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, de fecha 15 de enero de 1981, debemos anular y anulamos totalmente dicha resolución por ser contraria a derecho, en cuanto declaró inadmisibile el recurso de alzada interpuesto contra acuerdo de la Delegación Territorial de dicho Ministerio en Madrid, de 12 de junio de 1980, y entrando a conocer del fondo de dicho recurso, con desestimación del mismo, confirmamos el mencionado acuerdo aprobatorio del acta de liquidación número 1.451/1980, levantada a la recurrente; sin hacer expresa declaración sobre costas.»

Madrid, 4 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

18750

RESOLUCION de 4 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Lactaria Castellana, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 1 y 20 de junio de 1984, suscrito por las partes, el día 10 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º, 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 original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 4 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

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

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.-** Ámbito 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.-** Ámbito 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 de Diciembre de 1984. En cuanto a efectos económicos, tendrán vigencia a partir del 1 de Enero de 1984, 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 cuya 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 dieciséis 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, a 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 formación de plantillas con arreglo a las necesidades del trabajo presente y futuro, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos. En 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 tableros 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 quien, perteneciendo a la Empresa, reúna, a su juicio, aptitud suficiente, con personal despedido con carácter 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 carácter 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 6º 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 decalador 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 o 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 Secretarías 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, entregándose 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 convocarse 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 Primera y Jefe de Segunda Administración, se crea la categoría profesional de Subjefe de Administración, en sustitución de la de Jefe de Sección Administrativa, con completa equivalencia en retribuciones.

Se establece una diferenciación, en función de las funciones que en la actualidad vienen desempeñando cada uno, entre Promotor e Inspector de Ventas, los cuales serán consideradas categorías distintas y las remuneraciones de los mismos serán las que figuran en la tabla salarial anexa.

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.

- 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, quien 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, sólo 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 por antigüedad queda establecido como se expresa a continuación:

- De Peón a Peón Especializado, con una antigüedad 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 Peones a Auxiliares Administrativos u Ordenanza, respectivamente al cumplir los 18 años.
- De Auxiliares Administrativos a Oficiales de 2ª Administrativos, -- con cuatro años de antigüedad en la primera categoría citada.
- De Auxiliar Telefonista a Telefonista, con cuatro años de antigüedad 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 le consolidará la categoría que le fue asignada en la fecha de ocupación de dicho puesto. 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, cuando ocupen un puesto con mando efectivo.

En personal administrativo: el Subjefe Administrativo y superiores, -- cuando ocupen un puesto con mando efectivo.

- 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.

tiva, 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, debiendo 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 antigüedad.

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, antigüedad y el complemento especial, en los siguientes casos:

- Matrimonio del trabajador: 20 días naturales.
- Nacimiento de hijo: 3 días naturales.
- Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos: 5 días naturales en Madrid y limítrofe. 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Exámenes por el tiempo estrictamente indispensable cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, con posterior justificación ante la Empresa.
- 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.
- 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.
- 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.
- Atención a asuntos urgentes: Horas correspondientes a tres jornadas al año, cuando se precise atender personalmente asuntos que no puedan resolverse fuera de la jornada de trabajo.

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 justificantes este requisito, perderán 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 antigüedad 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 antigüedad 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 compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos, ascensos y aumentos por antigüedad.

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 aquella, 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 sindicales, 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 naturales 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 antigüedad de los afectados y de las fechas de disfrute en años anteriores. Esto último siempre que la cuestión se plantee entre quienes tengan antigüedad 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 practicarse 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.

CAPÍTULO TERCERO.- DERECHOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 20.- Comité 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:

- 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.
- Derecho a disponer anualmente de del Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los Socios.
- Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine, las cuales tendrán la consideración de efectivamente trabajadas, siempre que no excedan en número los límites legales. 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.
- Derecho a la información sistemática y periódica de la aplicación de sistemas de primas e incentivos y valoración del puesto de trabajo.
- Derecho a la participación en la gestión de obras sociales en la Empresa, establecidas en beneficio de los trabajadores.
- Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional, proceso de fusión, absorción o modificación del "estatuto jurídico" de la Empresa.
- El ejercicio de las actividades de representación colectiva se ejercerá en los locales proporcionados por la Empresa a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.
- 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 Comité podrá emitir el oportuno informe a la Dirección.

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 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.

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 Legítima 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 perjudicarlo 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 Comités 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, Delegados de Personal existentes en la Empresa o por las representaciones sindicales que reúnan 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, o las Secciones Sindicales legalmente reconocidas, quedando todos ellos sometidos a las limitaciones temporales establecidas en el presente artículo o legislación vigente.

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 serán responsables los convocantes.

El lugar de la 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., constituido por cinco miembros pertenecientes al Comité de Empresa de la Planta de Julián Camarillo y Delegados de Personal de los restantes Centros de Trabajo 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.

CAPÍTULO CUARTO.- JORNADA

Art. 25.- Jornada.- La jornada de trabajo del personal de "Lactaria Castellana, S.A." será de 40 horas semanales, con un descanso intermedio de 15 minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La Jornada será distribuida en forma continuada, de lunes a sábados, salvo las excepciones que se especifican en el Anexo correspondiente.

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

En el caso de que no fuese posible el disfrute del descanso del bocadillo, de modo excepcional, se percibirá una compensación económica de 125 ptas.

Cuando existan fiestas intersemanales, si éstas coinciden con el día de libranza de algún trabajador, se le concederá cualquier otro día, a conveniencia de las partes, según las necesidades del servicio.

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 tendrán 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.

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.

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 antigüedades, 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 186 ptas por cada hora trabajada en domingo.
- b) Las horas trabajadas en domingo o festivo por simple razón de turno, se abonarán a 119 ptas. por hora trabajada.

Art. 32.- Servicio de Personal de Venta.- El sistema de retribución por incentivos de los Agentes de Ventas, que cubren la posible prolongación de jornada que pudieran realizar, se adjunta como anexo al presente Convenio.

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 zona que tuvieran asignada.

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

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.

CAPÍTULO QUINTO.- RÉGIMEN RETRIBUTIVO.-

Art. 34.- Régimen retributivo.-

El régimen de retribuciones pactado en este Convenio sustituye, en todos los efectos, al anteriormente vigente, el cual ha experimentado en el presente un incremento del 6% en todos los conceptos retributivos.

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 por los artículos 37 y 38, manteniéndose en 18,62 ptas. hora el valor de la prima base.

Art. 35.- Antigüedad.- Todo trabajador devengará un quinquenio por cada cinco años de antigüedad 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 antigüedad, en su caso.

Art. 37.- Sistema de Prima de Productividad.- Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho al percibo de una prima de productividad mensualmente.

La cuantía de la misma será la que resulte de multiplicar la Tarifa de referencia, que asciende a la suma de 36,28 por el coeficiente aplicable a cada categoría, que es el que figura en el Anexo nº1 y por el número de horas efectivamente trabajadas en el mes.

Esta operación sólo será aplicable a los supuestos en que el trabajador se encuentre, efectivamente, en activo, y no en aquellas situaciones, como pueden ser vacaciones, licencias y permisos, enfermedad no superior a 21 días, etc., en las que la cantidad a percibir por este concepto será la que resulte de multiplicar la prima base (18,62 ptas) por el coeficiente aplicable y por el número de horas que, efectivamente, debería haber trabajado estando en activo.

El cálculo se realizará por meses naturales y se abonará en la nómina del mes siguiente.

El personal don otro sistema de incentivos percibirá la prima base de 18,62 pesetas/hora.

Siendo voluntad de las partes el sustituir este régimen de primas por otro que se adecue más y mejor a las necesidades de la Empresa, aquí permanecerá en vigor hasta que las partes, de mutuo acuerdo, establezcan el nuevo, en cuyo caso éste sustituirá a aquél inmediatamente, dándose como fecha límite para esta adecuación el 31 de Diciembre de 1.984.

Art. 38.- Otros Conceptos.- En las tablas anexas al presente Convenio se detallan los importes correspondientes a las primas e incentivos especiales, quedando de moneda, kilometraje y complementos similares.

Art. 39.- Plus de Arranque.— Se fija la cantidad de 223 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 el caso de que el horario de trabajo del personal que debe abrir el proceso productivo se modificara, de forma que pudiera atender dicha función sin necesidad de realizar horas extras, su plus de arranque pasaría a ser de 424 ptas. por cada hora en que el comienzo de su jornada anteceda a la habitual de su Centro.

CAPÍTULO SEXTO.—SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD

Art. 40.- Comité 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 capacitadas.

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

Los Comités de Seguridad e Higiene así constituidos 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 preventivas.
- 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. 41.- 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. 42.- 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. 43.- Asistencia Médica.— En los Centros de Trabajo con más de 100 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, este servicio estará atendido por un médico, el cual prestará servicios durante 14 horas a la semana, como mínimo, y un A.T.S., que prestará servicios 40 horas a la semana.

En el Centro de Miraflores se concertarán los servicios de un médico que atienda debidamente a la plantilla.

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 que el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilantes consideren que es necesario controlar los riesgos para las condiciones especiales de trabajo, los reconocimientos se realizarán semestralmente.

CAPÍTULO SEPTIMO.—ACCIÓN SOCIAL

Art. 44.- 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 encuentren matriculados en un Centro Escolar, con asistencia a clase, mañana o tardes.

Su cuantía será de 933 pesetas mensuales por hijo, durante los 10 meses del curso escolar.

Art. 45.- 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 el 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.- Formación Profesional.— El objetivo que se plantea la Dirección de la Empresa es, en la medida de lo posible y de forma paulatina, suministrar 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 extrapropietarios.

En ambos casos podrán ser cursos generalizados o bien en 1º, 2º o 3º de/ puestos 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 en mejorar 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 cursos propuestos, acompañando justificación documental, con especificación de horarios, entidad organizadora, lugar de celebración, asignaturas, materias que se impartirán, importe de matriculación, etc. La Dirección de la Empresa queda obligada a dar su respuesta, afirmativa o negativa, 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 minusválidos.— Los trabajadores que tengan hijos minusválidos percibirán, en concepto de ayuda extraordinaria, la cantidad de 5.300 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tenga reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

Art. 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 concurren las siguientes condiciones:

- Que exista fondo disponible.
- Que el solicitante tenga una antigüedad 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 1982 hasta el vencimiento de la póliza actual, contratándose al citado vencimiento, una nueva póliza que se registrará 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 contratados 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 céntimos 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 la siguiente escala:

	CAPITAL ASEGURADO	PRIMA MENSUAL A CARGO DEL PERSONAL
Grupo 1º.....	250.000	38
Grupo 2º.....	500.000	109
Grupo 3º.....	1.000.000	229

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 salario de devengos 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 Empresa tiene la facultad de que por médicos a su servicio sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio o haciéndolo 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, a partir del cuarto día, el 100% del salario medio percibido en los tres últimos meses trabajados sin incidencia, por salarios de devengo mensual.

La aplicación económica de este artículo será con efecto 16-5-84.

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 antigüedad 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 antigüedad y en el supuesto de que el trabajador tenga una antigüedad 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 meses después de conseguirlo.

Conforme a lo establecido en el artículo 12 del Acuerdo Interconfederal de 1983, se acuerda en este Convenio, la sustitución de los trabajadores que se jubilen a los 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 1983, 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 40.000 pesetas, en concepto de ayuda por entierro.

CAPÍTULO 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.

CAPÍTULO 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 Julián 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 167 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 106 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 1-6-83.

Quedan excluidos 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.

Las condiciones establecidas, tanto en lo económico como en el medio de desplazamiento en el presente artículo, será también de aplicación a los trabajadores que tengan que desplazarse de la Planta de Alcorcón a la Planta de Julián Camarillo.

Las partes, teniendo en cuenta que la Empresa se encuentra en un período de reestructuración, en virtud de la cual, se va a proceder al cierre de la Planta de Alcorcón, se comprometen a negociar el presente Artículo en un período máximo de seis meses, nuevamente.

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.

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.:

- D. Iñigo Serrats Olalde
- D. Alfonso Díez López
- D. Ramiro Lahera Márquez
- D. Miguel Blanco Parra

En representación del personal:

- D. Andrés del Monte González
- D. José María Martos Ropero
- D. Manuel Blanco Pérez
- D. Jesús Ballesteros Ballesteros

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 veintitres 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 conyuntural, 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 veintitres horas con carácter permanente, la Empresa arbitraré un sistema de cenas/comedor.

En su defecto se pagará la cantidad de doscientas treinta y nueve 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 y cinco 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 de la Planta de Alcorcón, procedente de Julián Camarillo o Matadero, y viceversa, serán los adecuados para garantizar dicho transporte, en aras de cubrir los servicios de la Empresa para todos los horarios y todos los turnos de trabajo.

En el caso especial de personal trasladado o que deba trasladarse de un Centro a otro (Alcorcón-Julián Camarillo), cuyos horarios no estén cubiertos por el servicio de autobús, la Empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de este mismo itinerario.

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.

QUINTA.— El régimen de traslado regulado en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo no será de aplicación durante el año 1984 a los trabajadores que han resultado o resulten afectados por el expediente de reestructuración que la Empresa tiene planteado.

SEXTA.— Los turnos y horarios de trabajo reflejados en el Anexo nº 2 (excepción hecha de la Planta de Miraflores) se entenderán provisionales en tanto en cuanto puedan estar afectados por la reestructuración de horarios derivada de la puesta en marcha del Plan de Viabilidad.

SEPTIMA.— Las secciones implicadas en la producción de leche pasteurizada tendrán que trabajar los sábados cuando el viernes anterior o lunes posterior sea día festivo.

Las condiciones económicas establecidas para esta eventualidad serán 2.000 pts/día y las horas extras realizadas que serán pactadas como estructurales.

TABLA SALARIAL
EXAMINAR

ANEXO I

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	COEFICIENTE DE PRIMA
	Mensual	Mensual	
PERSONAL TÉCNICO			
a) Titulados:			
Director Gerente	50.940	11.346	5
Director Técnico y Dtor. Ventas ..	50.940	14.226	4
Técnico Jefe y Dtor. Comercial ...	50.940	12.606	4,5
Técnico Superior	46.528	15.297	4
Técnico Medio	42.117	17.316	3,5
b) Diplomados:			
Técnico Diplomado	36.970	14.627	2,5
c) No Titulados			
Jefe de Fabricación	41.382	17.385	3,5
Jefe de Laboratorio	39.175	18.536	3
Jefe de Inspección Lechera	39.175	16.917	3,5
Contramaestre o Jefe de Sección...	39.175	18.536	3
Encargado A	36.970	14.618	2,5
Encargado B	36.970	21.026	2,5
Inspector Distrito	35.499	12.297	3
Auxiliar Laboratorio	31.822	16.237	1,1
Cepataz	36.234	14.934	2
Auxiliar de Inspector Lechero.....	31.822	15.913	1,2
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS			
Jefe de 1ª y Jefe de Personal	41.382	16.737	3,7
Jefe de 2ª y Contable	40.646	17.431	3,3
Subjefe Administrativo	39.175	18.536	3
Oficial 1ª	36.234	12.193	3
Oficial 2ª	34.029	12.914	2
Auxiliar	31.822	17.034	1
Aspirante de 16 y 17 años	22.998	13.829	0,8
Telefonista	34.029	14.534	1,5
Auxiliar Telefonista	31.822	17.034	1
COMERCIAL -			
Supervisor de Ventas	39.175	18.536	3
Inspector de Ventas	39.175	18.536	3
Promotor de Ventas	36.234	12.606	2
Viajantes	34.029	12.825	2
Corredor Plaza	34.029	15.506	1,2
SUBALTERNOS			
Almacenero	34.763	15.370	1,2
Listero	31.822	15.913	1,2
Pesador	31.822	16.913	1,2
Cobrador	31.822	15.913	1,2
Portero	31.822	16.561	1
Ordenanza	31.822	16.710	1,1
Conserje	31.822	16.307	1,2
Guarda y Sereno	31.822	16.561	1
Botones de 16 y 17 años	22.998	14.217	0,6
OBREROS			
Repartidor	33.294	15.433	1,1
Especialista de primera	35.499	15.298	1,7
Especialista de segunda	34.029	15.301	1,4
Especialista de tercera	33.294	15.302	1,2
Peón Especializado	31.822	16.237	1,1
Peón	31.822	16.276	1
Oficial de 1ª Oficinas Varios	35.499	16.219	1,8
Oficial de 2ª Oficinas Varios	34.029	15.198	1,6
Oficial de 3ª Oficinas Varios	33.294	15.354	1,4
Aprendiz de 3ª 4º año	22.998	14.217	0,6
Personal Limpieza	31.822	16.601	0,9

ANEXO II

HORARIOS Y TURNOS QUE REGIRÁN EN LA FÁBRICA OLIVARIANA, S.A. A PARTIR
DEL UNO DE FEBRERO DE 1984

Basados en la Dirección y el Comité de Empresa, se ha acordado que los horarios y turnos que regirán en la Empresa a partir del uno de Febrero de 1984 son los que a continuación se relacionan:

FÁBRICA DE ALCOHOL

FABRICA

Tres turnos rotativos de mañana tarde y noche, más un correturno fijo.

Horario de Lunes a Domingo

Turno de mañana	De 7 horas a 15 horas
Turno de Tarde	De 15 " a 23 "
Turno de noche	De 23 " a 7 "

Distribución semanal de 1 horario

	L.	M.	X.	J.	V.	S.	D.
Turno de mañana	8	*	*	8	8	8	8
Turno de Tarde	8	8	8	*	*	8	8
Turno de noche	8	8	8	8	8	*	*
Correturnos	*	8	8	8	8	8	*

La rotación se hará de la siguiente forma: De mañana a tarde
De tarde a noche
De noche a mañana

LABORATORIO

Horario de Lunes a Viernes

Turno de mañana	De 7 horas a 15 horas
Turno de tarde	De 15 " a 23 "
Turno de noche	De 23 " a 7 "

Horario de Lunes a Sábado

Turno de mañana	De 7 horas a 15 horas	(los operarios de estos turnos disfrutarán un día entre semana, salvo el sábado)
Turno de tarde	De 15 " a 23 horas	

Horario de Lunes a Viernes

Turno de mañana	De 7 horas 45' a 16 horas.
-----------------	----------------------------

Las rotaciones en los turnos se establecerán en el Departamento.

RECEPCION, CALDERAS Y COMPRESORES

Horarios de Lunes a Sábado

Turno de mañana	De 7 horas a 15 horas
Turno de tarde	De 15 " a 23 "
Turno de noche	De 23 " a 7 "

Distribución semanal de horario

	L.	M.	X.	J.	V.	S.	D.
Mañana	*	8	8	8	8	8	-
Tarde	8	8	8	8	8	8	*
Noche	8	8	8	8	8	8	**
Correturnos	8	8	8	8	8	*	-

La rotación de estos turnos se realizarán como hasta ahora se estaba haciendo

PASTERIZADA, CÁMARA Y MANTOQUILLA

Horario de Lunes a Viernes

Turno de mañana	De 7 horas a 15 horas
-----------------	-----------------------

ENCARGADOS DE FABRICA, LINEAS DE ENVASADO ESTERIL, EXTRUSORAS, TRATAMIENTOS, VARIOS Y ALMACEN DE MATERIAS PRIMAS

Horarios de Lunes a Viernes

Turno de mañana	De 7 horas a 15 horas
Turno de tarde	De 15 " a 23 "
Turno de noche	De 13 " a 7 "

La rotación de estos turnos, se realizará como hasta ahora se estaba haciendo

ADMINISTRACION GENERAL

Horario de Lunes a Viernes

Turno de mañana	De 7h.45' a 16 h.
-----------------	-------------------

CAJA DE LIQUIDACIONES

Horario de Lunes a Viernes

Turno de mañana	De 8h.15' a 16h.30'
-----------------	---------------------

LIQUIDACIONES

Horario de Lunes a Sábado

Turno de mañana	De 8h.20' a 15 h.
-----------------	-------------------

TRANSPORTES (Oficina)

Horario de Lunes a Viernes

Turno de mañana	De 7h.45' a 16 h.
-----------------	-------------------

Horario de Lunes a Sábado

Turno de mañana : De lunes a viernes desde 7h.45' a 15 h.
Sábado " 9h.15' a 13 h.

MANTENIMIENTO

Mecánicos	L. M. X. J. V. S. D.	HORARIO DIARIO
Turno		
Mañana	8 - 8 8 8 8	mañana de 7 a 15
Tarde	8 8 8 8 8 -	tarde de 15 a 23
Noche	8 8 8 8 8 8 -	

La rotación se efectuará de una en una persona, como hasta ahora se hacía.

Electricistas

Turno	L. M. X. J. V. S. D.	HORARIO DIARIO
Mañana	8 8 8 8 8 8 -	mañana de 7 a 15
Tarde	8 8 8 8 8 -	tarde de 15 a 23
Noche	8 8 8 8 8 -	noche de 23 a 7

Encargados

Turno	L. M. X. J. V. S. D.	HORARIO DIARIO
	8 8 8 8 8 -	De 7 a 15

Encargados

Turno	L. M. X. J. V. S. D.	HORARIO DIARIO
Mañana	8 8 8 8 8 -	mañana de 7 a 15
Tarde	8 8 8 8 8 -	tarde de 15 a 23
Noche	8 8 8 8 8 -	noche de 23 a 7

ALMACEN PRODUCTOS TERMINADOS - ALCOBORN - 40 HORAS/SEMANACarga y Encargados (rotación M - N - T)

	L - V	S	D	Total
M	7,00 - 13,56'	7,00 - 12,20'	-	40 H.
T	12,10 - 19,00	11,10' - 17,00	-	40 H.
N	0,20' - 7,00	-	0,20 - 7,00	40 H.

Capataces (rotativos M - N - T - T)

	L - V	S	D	Total
1 op.	7,00 - 13,56'	7,00 - 12,20'	-	40 H.
2 "	12,10' - 19,00	11,10' - 17,00	-	40 H.
1 "	0,20' - 7,00	-	0,20 - 7,00	40 H.

Carretillas - Rotativos

	L - V	S	Total
	7,00 - 13,56'	7,00 - 12,20	40 H.
	12,10' - 19,00	11,10' - 17,00	40 H.

Quicos

	L - V	S	Total
	12,10' - 19,00	11,10' - 17,00	40 H.

Conductor

	L - V	D	Total
	0,20' - 7,00	0,20 - 7,00	40 H.

Oficinas (Rotativos)

	L - V	S	Total
	7,45 - 16,00		40 H.
	7,45 - 15,00'	10,00 - 13,45'	40 H.

Ventas Plaza Madrid, Prfo, Alcoborn, Miraflores

De 7,45' a 16 h. DE lunes a Viernes

= Inspectores, Jefes de Sección y Corredores de Plaza, en las semanas que tengan guardia

De 8 h. a 14,40 h. De Lunes a Sábados.

Ventas Regional

Mañanas	8	De 9 horas a 14 horas
Tardes	8	De 17 " a 20 horas

Promotores de Ventas

Mañanas	8	De 9 horas a 14 horas
Tardes	8	De 17 " a 20 "

Monitores de Venta

De 7 horas a 13,40 horas. de lunes a sábados : 2 personas
De 7 " a 15,00 " de lunes a viernes : 1 persona

ALMACEN P. TERMINADOS - JULIAN CAMARILLO - 40 HORAS/SEMANACARGA, CAPATACES Y ENCARGADOS - (Rotación M → N → T)

	LUNES - VIERNES	SABADO	DOMINGO	TOTAL
M.	6,00 - 13,05'	6,00 - 10,35'	-	40 h
T.	12,20' - 19,00	10,20' - 17,00	-	40 h
N.	23,20' - 6,00	-	23,20' - 6,00	40 h

CARRETIILLAS - (Rotación M₂ → M₁ → N → T)

	LUNES - VIERNES	SABADO	DOMINGO	TOTAL
M ₁	6,00 - 13,05'	6,00 - 10,35'	-	40 h
M ₂	9,30' - 16,30'	9,30' - 14,30'	-	40 h
T.	12,10' - 19,00	11,10' - 17,00	-	40 h
N.	23,20' - 6,00	-	23,20' - 6,00	40 h

CAMARA YOGURES

	LUNES - SABADO	TOTAL
	8,00 - 14,40'	40 h

CAMARA - PASTERIZADA

	LUNES - VIERNES	SABADO	TOTAL
	12,10' - 19,00	11,10' - 17,00	40 h

CONDUCTOR

	LUNES - VIERNES	DOMINGO	TOTAL
	23,20' - 6,00	23,20' - 6,00	40 h

OFICINA MUELLE - Turnos fijos

	LUNES - SABADO	TOTAL
	8,00 - 14,40'	40 h Caja
	10,00 - 16,40'	40 h Administra

COMPRESORES

	LUNES - SABADO	TOTAL
	14,00 - 20,40	40 h

PLANTA JULIAN CAMARILLOCAJA DE LIQUIDACIONESHORARIOS DE LUNES A SABADO

De mañana :	de lunes a viernes. de 9h'50	a 16h 30'
	Sábado de 8h'20	a 15h
De tarde :	de lunes a viernes de 13 h.	a 19h 40'
	Sábado de 11h20'	a 18 h.

INFORMATICAHORARIOS DE LUNES A VIERNES

Turno de mañana	de 8 h 15'	a 16 h 30'
Turno de tarde	de 14 h	a 22 h puesto cubierto eventualmente.

MANTENIMIENTOHORARIOS DE LUNES A SABADO

De lunes a viernes	de 8 h	a 15 horas
Sábado	de 8 h	a 13 horas.

HORARIOS DE MIRAFLORES

CALDERAS Y COMPRESORES

De lunes a viernes	de 4 a 11 de mañana
	de 11 a 18 de tarde
El sábado	de 4 a 9 de mañana
	de 11 a 16 de tarde

CUAJADO

De lunes a viernes	de 4,30 a 11,30
sábado	de 4,30 a 9,30

EXTRACION QUESOS

De lunes a viernes	de 15,30 a 22,30
sábado	de 14,30 a 19,30

RESTO DE SECCION

De lunes a viernes	de 7,30 a 14,30
sábado	de 7,30 a 12,30

ANEXO 3

VALOR HORA EXTRA

CATEGORIAS	DIURNA	NOCTURNA Y FESTIVA
ENCARGADO - A	537	595
ENCARGADO - B	610	663
AUXILIAR LABORATORIO	490	502
CAPATAZ	533	573
OFICIAL DE 1ª ADHON.	504	578
OFICIAL DE 2ª ADHON.	500	526
AUXILIAR ADHON.	498	508
TELEFONISTA	500	526
ALMACENERO	518	534
ORDENANZA Y CONSERJE	494	508
GUARDA Y PORTERO	493	502
REPARTIDOR	501	512
ESPECIALISTA DE 1ª	528	559
ESPECIALISTA DE 2ª	509	530
ESPECIALISTA DE 3ª	500	516
PEON ESPECIALIZADO	490	502
PEON	488	500
OFICIAL DE 1ª O.V.	536	569
OFICIAL DE 2ª O.V.	509	535
OFICIAL DE 3ª O.V.	500	520

TABLA DE ANTIGÜEDADES PARA EL AÑO 1983

ANEXO 4

CATEGORIAS	1Quing.	2Quing.	3Quing.	4Quing.	5Quing.	6Quing.
PERSONAL TECNICO						
a) Titulados:						
Director Gerente	2.553	5.106	7.659	10.212	12.765	15.318
Director Técnico y Dir. Ventas	2.553	5.106	7.659	10.212	12.765	15.318
Técnico Jefe y Dir. Comercial	2.553	5.106	7.659	10.212	12.765	15.318
Técnico Superior	2.318	4.636	6.954	9.272	11.590	13.908
Técnico Medio	2.082	4.164	6.246	8.328	10.410	12.492
b) Diplomados:						
Técnico Diplomado	1.807	3.614	5.421	7.228	9.035	10.842
c) No Titulados:						
Jefe de Fabricación	2.043	4.086	6.129	8.172	10.215	12.258
Jefe de Laboratorio	1.925	3.850	5.775	7.700	9.625	11.550
Jefe Inspección Lechera	1.925	3.850	5.775	7.700	9.625	11.550
Contramaestre o Jefe de Sección	1.925	3.850	5.775	7.700	9.625	11.550
Encargado A	1.807	3.614	5.421	7.228	9.035	10.842
Encargado B	1.607	3.214	4.821	6.428	8.035	9.642
Inspector Distrito	1.728	3.456	5.184	6.912	8.640	10.368
Auxiliar Laboratorio	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Capataz	1.768	3.536	5.304	7.072	8.840	10.608
Auxiliar Inspector Lechero	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS						
Jefe de 1ª y Jefe de Personal	2.043	4.086	6.129	8.172	10.215	12.258
Jefe de 2ª y Contable	2.003	4.006	6.009	8.012	10.015	12.018
Subjefe Administrativo	1.925	3.850	5.775	7.700	9.625	11.550
Oficial 1ª	1.768	3.536	5.304	7.072	8.840	10.608
Oficial 2ª	1.649	3.298	4.947	6.596	8.245	9.894
Auxiliar	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Aspirante de 16 y 17 años	-	-	-	-	-	-
Telefonista	1.649	3.298	4.947	6.596	8.245	9.894
Auxiliar Telefonista	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186

CATEGORIAS

1Quing. 2Quing. 3Quing. 4Quing. 5Quing. 6Quing.

COMERCIAL

Supervisor de Ventas	1.925	3.850	5.775	7.700	9.625	11.550
Inspector de Ventas	1.925	3.850	5.775	7.700	9.625	11.550
Promotor de Ventas	1.768	3.536	5.304	7.072	8.840	10.608
Viajantes	1.649	3.298	4.947	6.596	8.245	9.894
Corredor Plaza	1.649	3.298	4.947	6.596	8.245	9.894

SUBALTERNOS

Almacenero	1.609	3.218	4.827	6.436	8.045	9.654
Listero	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Pesador	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Cobrador	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Portero	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Ordenanza	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Conserje	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Guarda y Servicio	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Botones de 16 y 17 años	-	-	-	-	-	-

OBREROS

Repartidor	1.610	3.220	4.830	6.440	8.050	9.660
Especialista de Primera	1.728	3.456	5.184	6.912	8.640	10.368
Especialista de Segunda	1.649	3.298	4.947	6.596	8.245	9.894
Especialista de Tercera	1.610	3.220	4.830	6.440	8.050	9.660
Peón Especializado	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Peón	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186
Oficial de 1ª Oficinas Varios	1.728	3.456	5.184	6.912	8.640	10.368
Oficial de 2ª Oficinas Varios	1.649	3.298	4.947	6.596	8.245	9.894
Oficial de 3ª Oficinas Varios	1.610	3.220	4.830	6.440	8.050	9.660
Aprendiz de 3ª 4ª año	-	-	-	-	-	-
Personal Limpieza	1.531	3.062	4.593	6.124	7.655	9.186

RELACION DE PRIMAS VARIAS E INCENTIVOS

ANEXO 5

PRIMAS VARIAS

Prima de domingo y festivos artº 31 b)	119 ptas/hora
Prima de domingo, en turno, artº 31 a)	186 ptas/hora
Prima de nocturnidad	74 ptas/hora
Prima de Pallets	71 ptas/día
Prima de Prepac	71 ptas/día
Prima de Cámara (1)	102 ptas/día
Prima de Control Capataces Muelle	477 ptas/mes

QUEBRANTO DE MONEDA

Cajero Principal, Cajero Auxiliar y Cobradores	3.710 ptas/mes
Cajero de Almacén Productos Terminados y Miraflores	1.573 ptas/mes
Inspectores que realizan cobros	530 ptas/mes

DIETAS

Desayuno	150 ptas/día
Comida	950 ptas/día
Cena	874 ptas/día más hotel

PRIMA DE INSPECTORES DE CAMPO

Prolongación de jornada	4.718 ptas/mes
-------------------------------	----------------

PRIMA DE PEONES DE REPARTO

Prolongación de jornada	4.718 ptas/mes
Primas por ventas de leche pasteurizada o estéril	0,05060 ptas/litro
Primas por ventas de queso	0,784 ptas/kilo

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE REGIONAL

Prolongación de jornada	9.435 ptas/mes
Carga y descarga	378 ptas/día
Por kilometraje mensual:	
De 1 a 1.000 kms.	3.145 ptas.
De 1.001 a 2.000 kms.	3.145 ptas.
De 2.001 a 3.000 kms.	3.145 ptas.
De 3.001 a 4.000 kms.	3.145 ptas.
Más de 4.000 kms.	3.18 ptas. km.

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE CISTERNAS Y CAMIONES DE RECOGIDA

Prolongación de jornada	9.435 ptas/mes
Por kilómetro se seguirá igual sistema que en Regional.	

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE PLAZA

Prolongación de jornada	9.435 ptas/mes
Incentivos por kilómetro	3.933 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..	787 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 1.437 pts. por día.

La prima de 4.718 ptas. 6 9.435 pts. mensuales de prolongación de jornada, se abonará por día efectivo de trabajo.

Todas las retribuciones de este anexo se consideran 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 excluidos 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.

INCENTIVOS COMERCIALES

Supervisor de Ventas

ANEXO B

Se fija una tarifa-referencia de 34.600 pts/mes como prima que cubra hasta el 95% el objetivo mensual fijado por la Dirección Comercial en leche líquida. Si se supera el 95%, la tarifa-referencia quedaría multiplicada por 1,0 X, siendo X los puntos que sobrepasan el 95% del objetivo. Ejemplo: Si se consiguiera el 104% del objetivo propuesto, el cálculo de los incentivos sería:

$$34.600 \times 1,09 = 37.714 \text{ pts./mes.}$$

Si fuese el 110%: $34.600 \times 1,15 = 39.790 \text{ pts./mes.}$

Administración Vtas. Plaza

2,78 pts X n° miles litros venta RAM en Plaza
17,41 pts X n° miles litros venta BIAL en Plaza

Montajes

1.160 pts. X n° miles litros venta en suplemento de Autoventas.

Inaportadores de Ventas

- Línea Clásica/Línea de Frío/Cursos

Objetivo - Cubrir el presupuesto del año en su zona.
Prima tipo - 34.821 pts/mes.

ESCALA

Menos del 70% del objetivo 8.896 Pts./mes.
Del 70% al 84% " 15.000 Pts./mes.
Del 85% al 95% " 27.857 Pts./mes.
Del 96% al 105% " 34.821 Pts./mes.
Del 106% al 115% " 41.821 Pts./mes.
Más del 116% " 48.749 Pts./mes.

Promotores de Ventas

Los incentivos asignados a los promotores de ventas serán de 200 pts. por cada nuevo establecimiento de venta conseguido y cumplimentando como mínimo 25-30 visitas nuevas en la búsqueda y captación de los nuevos establecimientos.

18751

RESOLUCION de 12 de julio de 1984, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se convocan plazas para cursos de formación ocupacional en Centros colaboradores.

El Instituto Nacional de Empleo mantiene un censo de Centros colaboradores del sistema de formación ocupacional con la finalidad de complementar su oferta formativa.

En consecuencia, realiza programaciones periódicas asignando subvenciones a aquellos Centros cuyas especialidades son complementarias de las que ofrece el Instituto con medios propios, permitiéndole así cumplir los objetivos de su programación.

La experiencia de las sucesivas programaciones ha demostrado, en algunos casos, la distorsión entre la capacidad de oferta educativa externa y los objetivos que dentro de un criterio de atención equilibrado de la demanda expresada en el mercado, se fija periódicamente el Instituto.

Esta distorsión por sobreabundancia de oferta educativa externa es particularmente notoria en las áreas de Peluquería y Estética y de Administración y Oficinas.

Por otra parte, es criterio del Instituto generalizar la oferta pública de todas sus actividades formativas para que tengan acceso a ella aquellos trabajadores para los que la realización

de un proceso formativo suponga una mejor situación en el mercado de empleo.

En consecuencia, con carácter experimental y para su generalización en sucesivas gestiones, esta Dirección General resuelve:

- 1.º Se convocan 2.400 plazas para realizar procesos formativos ocupacionales, en las siguientes provincias y especialidades:

Informática

	Programador «Basic»	Programador «Cobol»	Programador Aplic. Gestión
Almería	—	—	—
Barcelona	100	100	50
Madrid	100	100	50
Málaga	—	—	—
Sevilla	20	20	10
Valencia	50	50	40
Zaragoza	10	10	10

Peluquería

	Ayudante Peluq.	Oficial Peluq.	Ayudante Estética	Oficial Estética
Almería	10	10	10	10
Barcelona	100	100	30	30
Madrid	80	50	80	50
Málaga	50	50	50	20
Sevilla	20	10	10	10
Valencia	30	20	20	10
Zaragoza	10	10	20	20

Oficinas

	Auxiliar Administrativo	Secretaría	Taquígrafo	Mecanógrafo	Contable
Almería	10	10	20	10	20
Barcelona	80	50	40	40	40
Madrid	—	—	—	—	—
Málaga	100	20	30	10	10
Sevilla	30	20	20	20	20
Valencia	30	20	20	20	20
Zaragoza	10	10	10	10	10

- 2.º La duración de los procesos formativos y la cuantía de la subvención por alumno será la siguiente:

Especialidad	Duración horas teóricas-prácticas	Subvención por alumno
Programación Basic	115 — 85	38.000
Programación Cobol	185 — 105	54.000
Programación Aplic. Gestión	60 — 40	20.000
Ayudante de Peluquería	108 — 492	49.000
Oficial de Peluquería	108 — 292	38.800
Ayudante de Estética	190 — 360	57.500
Oficial de Estética	190 — 360	54.500
Auxiliar Administrativo	153 — 529	45.000
Secretaría	143 — 548	45.000
Taquígrafo	43 — 277	23.000
Mecanógrafo	43 — 277	23.000
Contable	150 — 50	18.000

3.º Los contenidos de los programas formativos, así como las condiciones de instalación y equipamiento que deberán reunir los Centros serán facilitados por la Dirección Provincial del INEM, firmados y sellados por la Subdirección General de Formación Profesional, debiendo figurar en lugar visible, para los alumnos en todos los centros que se acojan a estas subvenciones.

4.º Los trabajadores mayores de dieciséis años, ocupados o desocupados, interesados en la obtención de estas ayudas, presentarán en las Direcciones Provinciales del INEM, o en las Oficinas de Empleo del Instituto, solicitud, de acuerdo con el modelo que se inserta como anexo número 1, antes del día 13 de septiembre.