

15239 RESOLUCION de 5 de julio de 1985, 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, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 12 de junio y 1 de julio de 1985, suscrito por el Comité de Empresa y la Dirección de la referida razón social, el día 27 de mayo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el 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:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de julio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
«LACTARIA CASTELLANA, S. A.»**

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º **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.º **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.º **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 1985. En cuanto a efectos económicos, tendrán vigencia a partir del 1 de Enero de 1985, 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.º **Vinculación.**— Las condiciones establecidas en el presente Convenio constituirán un conjunto unitario e indivisible por lo que sus vinculaciones a lo establecido tiene el carácter de conexiones entre la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 5.º **Compensación.**— Todas las condiciones económicas superiores de carácter individual o colectivo cualquiera que sea su origen implantadas en la fecha de iniciarse el vigente Convenio podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establezcan.

Art. 6.º **Absorción.**— Serán absorbibles con las anteriores retribuciones, todas las mejoras que pudieran establecerse por los organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

CAPITULO SEGUNDO - REGIMEN LABORAL

Art. 7.º **Ingreso.**— Para el ingreso en cualquiera de los Centros de Trabajo que tiene «LACTARIA CASTELLANA, S. A.» será preceptivo que el aspirante tenga cumplido la edad de diecisiete años y que proceda de las oficinas de empleo.

Art. 8.º **Períodos de prueba.**— Las admisiones del personal fijo de plantilla o eventual se considerará provisionales durante un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- a) Titulador : 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 1.º, 2.º y 3.º y Repartidores : Dos meses.

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

Art. 9.º **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 presenten oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes e 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. Caso de no estar de acuerdo los representantes de los trabajadores con cualquiera de estas disposiciones en este sentido, se recurrirá a la Delegación de Trabajo.

Art. 10.º **Información.**— La Empresa viene obligada a poner en los tablones de anuncios de cada Centro de trabajo, con carácter permanente, un documento que comprende:

- a) Censo laboral.
 - b) Categorías Profesionales.
 - c) Distribución personal por secciones de trabajo.
- Esta información se actualizará cada seis meses.

Art. 11.º **Pruebas de aptitud.**— Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, la Empresa anunciará a C.E. la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de 5 días hábiles el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 5 días ni superior a 15. A esta convocatoria podrá concurrir cualquier persona, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que señale la convocatoria.

Si la convocatoria quedase desierta por no haberse presentado nadie o no hubiese ningún concursante que alcanzase la puntuación necesaria, la Empresa procederá libremente a la cobertura de la misma mediante la promoción de quien perteneciente a la Empresa reúna a su juicio la aptitud suficiente o con personal ajeno a la misma.

El Tribunal Calificador estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos el Director del Departamento al que corresponde el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona al que corresponde) 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 representa.

El Tribunal Calificador deberá establecer las calificaciones de forma permanente y publicará en un plazo máximo de 5 días, a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

El Tribunal Calificador tendrá facultades para, una vez anunciado 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 1.º y 2.º, Cajero Principal y Auxiliar, Cobrador y Secretarias de Dirección de Director General, 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.

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

Art. 12.º **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 Segundo Administrativo, se crea la categoría profesional de Subjefe de Administración, en sustitución de la de Jefe de Sección Administrativa, con completa equivalencia en remuneración.

Se establece una diferenciación en función de las funciones que en la actividad viene desempeñando cada uno, entre Promotor e Impulsor de Ventas, los cuales serán consideradas categorías distintas y las remuneraciones de los mismos serán las que figuren 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. 14.- **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; excepcionalmente será ampliable a 30 días, previo informe al Comité de Empresa, no pudiendo repetirse hasta tres meses después respecto al mismo trabajador.

Cuando el trabajador o trabajadores consideren que su nueva situación fuese excesivamente prolongada o perjudicial, recurrirán 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 necesaria 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 desempeñan a otros puestos adecuados a sus conocimientos y aptitudes dentro de su categoría profesional, horario y Centro de Trabajo.

Art. 15.- **Extensión del trabajo.**— El personal desempeña básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que le sean asignados, siempre que correspondan con los propios de su categoría y cualificación profesional u oficial.

Excepcionalmente, en los casos de emergencia, con el acuerdo del Comité de Empresa, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.

Art. 16.- **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 crevera convenientes.

Art. 17.- **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 1ª u Oficiales de 3ª O.V. u 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 antigüedad en la primera categoría citada.
- De Auxiliar Telefonista a Telefonista, con cuatro años de antigüedad en la primera categoría.

Art. 18.- **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 éste fuera totalmente favorable,

se le consolidará la categoría que le fué 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, 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. 19.- **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 suplemento de puesto.

Si no realizara la totalidad de los trabajos de la categoría superior, no se le adscribirá a la misma, aunque se le compensaría la realización de dichos trabajos con una cantidad a pactar entre el trabajador y la Empresa, con notificación de la misma al Comité de Empresa.

Si el tiempo no excediera 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, necesidad 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 de los trabajadores.

Art. 19.- **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. 20.- **Permisos reglamentarios.**— El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su salario Convenio, entredad y el complemento especial, en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del trabajador: 20 días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: 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) Nuda de hijo, hermano, hermano político, padre, madre: 1 día natural. Si la nuda 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 cónyuges 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 dismuido 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. 20, 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 art. 40, apartado e).

l) 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 a la Dirección de Personal. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderán el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarán faltas injustificadas al trabajo.

Art. 21.- **Excedencias.** Los trabajadores fijos de plantillas 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 de Sindicato de Trabajadores que implique, al menos, el 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 reintegro 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 su misma categoría, el trabajador podrá optar entre esperar a ocupar vacante de su 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 reintegro 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 reintegro deberá solicitarse dentro de los diez días siguientes al cese del interesado en el cargo que determinó su situación de excedente.

Art. 22.- **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 disfruta 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 abonarán 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 de su baja y al 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 la 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.- DEFENSA DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Art. 23.- **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:

- 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 del Balance, Cuenta de Resultados, Memoria y cuantos documentos se dar 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 acumuladas 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 nombrativamente 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 prima 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 Empresas 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.

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 designen. 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 casos 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 de 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. 24.- 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 aquellos 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 pertenezca 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 debe 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. 25.- 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 5% de dichos miembros del Comité o Delegados de Personal.

Art. 26.- Asambleas. Los trabajadores de la Empresa en cada Centro de Trabajo tienen derecho a reunirse en Asambleas. La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 15% 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. 27.- Comité de Lactaria Castellana, S.A. Para la representación de los trabajadores de Lactaria Castellana, S.A., en asuntos que afectan a intereses que sobrepasen 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. 28.- 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 de descanso del trabajador, 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. 29.- 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. 30.- 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. 31.- Turnos del Centro de Trabajo de Avila. Los turnos y horarios de trabajo de este Centro se especifican en el Anexo correspondiente.

Art. 32.- 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 vengán 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 al 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, esenciales imprevistos, 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 pactarán como estructuras tales a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 1856/81, 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 pacten y que figuren en el anexo correspondiente. Las horas extraordinarias realizadas en días festivos se abonarán con los valores de las horas extras nocturnas que figuren en dicho anexo.

Los representantes de la Empresa y el Comité de Empresa acuerdan que siempre que sea posible, las horas extraordinarias realizadas, por cualquier naturaleza de las especificadas en los párrafos anteriores, serán compensadas de acuerdo a lo recogido en el A.I.S. en su capítulo IV art. 9.

Dicha compensación por descanso se realizará por mutuo acuerdo, en las fechas de disfrute, con el trabajador según las necesidades del servicio y será en la proporción 3/2 de las horas estructurales realizadas. Puedan exceptuarse de este tratamiento las efectuadas con motivo de lo especificado en la cláusula adicional cuarta.

Art. 33.- Trabajo 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 196 ptas. por cada hora trabajada en domingo.

Art. 34.- Servicio de Personal de Venta.-

El sistema de retribución por incentivos de los Agentes de Ventas, que cubran 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.

Los promotores de venta tendrán derecho a percibir en el período de vacaciones en concepto de incentivos la media de lo devengado por este concepto hasta las vacaciones.

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

Art. 35.- 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 perciba 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. 36.- 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 6,54 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 19,83 ptas. hora el valor de la prima base.

No obstante y en el caso de que el 31 de diciembre de 1985 el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultare de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constata oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra con efectos del 1 de enero de 1985 y para llevarla a cabo se tomará como referencia la cuantía de los conceptos en este Convenio revisados al 31 de diciembre de 1984.

TABLA DE REVISIÓN SALARIAL EN 1985

I.P.C. AL 31 DE DICIEMBRE DE 1985									
7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93

Art. 37.- 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 corresponde a su nueva categoría.

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

Art. 38.- Gratificaciones Extraordinarias.-

Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias anuales, las cuales se harán efectivas los meses de Marzo, Julio y Diciembre, constantes, cada una, en treinta días de

"Salario Base" consignado en la columna primera del Anexo 1, más antigüedad en su caso.

El período de devengo de las citadas gratificaciones queda establecido de la siguiente forma:

- Marzo y Diciembre: de Enero a Diciembre de cada año.

- Julio: de Agosto a Julio del siguiente año.

El personal que ingrese o cause baja en la Empresa se le abonará la parte proporcional al tiempo de alta, de acuerdo con el período de devengo establecido.

Art. 39.- Sistema de Prima de Productividad.-

Todos los trabajadores de la Empresa tendrán derecho al percibo de una Prima de productividad mensual.

La cuantía de la misma será la que resulte de multiplicar la Tarifa de Referencia, que asciende a la suma de 38,64 por el coeficiente aplicable a cada categoría, que es la que figura en el Anexo 2 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 primera base 19,83 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 con otro sistema de incentivos percibirá la prima base de 19,83 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, éste 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 1986.

Art. 40.- 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. 41.- Plus de arranque.-

Todo el personal que por razón de turnos y en su jornada de trabajo tenga que abrir el proceso productivo sin necesidad de realizar horas extraordinarias percibirá la cantidad de 412 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. 42.- 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 conjuntamente 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. 43.- 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 conductores y porteros.

La Empresa organizará los servicios de lavado de esta prenda a su costa.

Art. 44.- Información. - La Dirección expone en el tablón de anuncios los bulgines de notificación a la Seguridad Social para comprobante de los trabajadores y entregará copia de los mismos al Comité de Empresa.

Art. 45.- 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 servicio 40 horas a la semana.

En el Centro de Miraflores se concertarán los servicios de un médico que atiende 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 harán semestralmente.

CAPÍTULO SEPTIMO - ACCION SOCIAL

Art. 46.- Ayuda Escolar y Guardería. - Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los productores con edades comprendidas entre los 4 y 17 años, ambos inclusivos. 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, mañana o tardes.

La cuantía será de 1.000 pesetas mensuales por hijo, durante los 10 meses del curso escolar.

Se establece igualmente una ayuda por guardería en igual cuantía que para la ayuda escolar, siendo indispensable para la percepción de la misma la acreditación documentada de asistencia.

Art. 47.- Subvención escolar. - 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.

Esta beca consistirá 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. 48.- 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 extraempresariales.

En ambos casos podrán ser cursos generalizados o bien específicos 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 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 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

podrá 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. 49.- Ayuda para hijos matriculados. - Los trabajadores que tengan hijos matriculados percibirán, en concepto de ayuda extraordinaria, la cantidad de 5.641 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tenga reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

Art. 50.- 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 "Fondo" 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. 51.- Seguro de Vida Colectivo. - Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una media de provisión 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 regirá por las siguientes normas:

- Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de su incorporación a la Empresa con carácter de hijos de plantilla.
- Quedarán exceptuados de su integración en el seguro los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales e interinos.
- 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.
- 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 interesarse en otro grupo abonando la diferencia de la prima.
- 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 lo será deducida mensualmente de su recibo salarial.
- 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.
- Se fijan tres grupos de capitales asegurados, según la siguiente escala:

	CAPITAL ASEGURADO	PRIMA MENSUAL A CARGO DEL PERSONAL
Grupo 1º	250.000	36
Grupo 2º	500.000	72
Grupo 3º	1.000.000	144

El personal podrá acogerse libremente al grupo que pudiera interesarle.

Art. 52.- 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 devengados mensuales. Toda 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 Asesadora.

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. 53.- Prestación complementaria por Enfermedad. - Todo trabajador que se encuentre en situación de I.L.R. por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, percibirá desde el primer día de la baja y hasta el tercer día el 80% 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 tuviere una duración superior a 21 días se abonará a partir del cuarto día el 100% del Salario Convenio como si realmente hubiera estado trabajando incluyendo todos los complementos que por razón de puesto, turno, nocturnidad, cámara, etc., hubiera debido percibir.

La Empresa tendrá la facultad de que, por médico que ella designe, sea visitado y reconocido al 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. 54.- 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 el 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 conseguir complementario.

Los trabajadores con edad comprendida entre 60 y 61 años de edad, que se jubilen durante el año 1985 también tendrán derecho a la gratificación establecida en el párrafo primero.

Si durante la vigencia del Convenio se aprueba por Ley la jubilación a los 60 años, con igualdad de condiciones que a los 65, donde figura 65 años en este artículo deberá leerse 60 años.

Art. 55.- Producción de la Empresa. - Se aplicará a 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. 56.- Ayuda por fallecimiento. - La Empresa, además de la liquidación por haberes legalmente establecida, abonará a los derechohabientes, la cantidad de 42.600 pesetas, en concepto de ayuda por entierro.

Art. 57.- Premio de natalidad. - La Empresa abonará por cada hijo nacido y por una sola vez, la cantidad de 1.065 pesetas.

CAPÍTULO OCTAVO.- FALTAS Y SANCIONES

Art. 58.- 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 sancionados 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 tendrán efecto a las 48 horas de su notificación.

CAPÍTULO NOVENO.- DISPOSICIONES FINALES

Art. 59.- Transportes. - Cuando la jornada de trabajo comience entre las 10 y 11 horas para el personal de Julián Camarillo y las 6 de la mañana, se abonará a los trabajadores una indemnización para sufragar los gastos de desplazamiento desde sus domicilios al Centro de Trabajo de 175 pesetas por cada día trabajado.

Los casos en que se demuestre convincentemente que el costo de 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.

La Empresa establecerá un adecuado servicio de transporte desde la antigua planta de Alcorcón a la planta de Julián Camarillo que cubra los horarios de entrada y salida de los trabajadores afectados por el traslado entre las citadas plantas.

Iguualmente se establecerá una compensación de 111 pts./día efectivamente trabajado para el personal afectado por el traslado entre plantas y que no hubiera percibido dicho plus en el anterior traslado.

El personal procedente del antiguo Centro de Trabajo de Sacadero que prestó sus servicios en Alcorcón, y que queda obligado por los reglamentos comunes de jornada y horario, percibirá en concepto de plus especial de distancia, el cantidad de 1.150 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.

Art. 60.- 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 Art. 38.

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. 61.- Calendario laboral. - Dentro del primer mes de aplicación de este convenio, se elaborará un calendario laboral que contendrá:

- Jornada anual de trabajo;
- Turnos de descanso;
- Descansos;
- Horas de transportes y retrasos.

Art. 62.- 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 Serrate Olalde
- D. Alfonso Díez López
- D. Adolfo J. Machín Palacios
- D. Miguel Blanco Parra

En representación del personal:

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

Actuará como Secretario el vocal más joven.

CLAUSTRAS ADICIONALES

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

SEGUNDA.- La Empresa hará una aportación al Grupo Cultural y Recreativo de la cuenta y nueve 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.

TERCERA.- Los horarios del servicio de autobuses para el transporte del personal trasladado de la Planta de Alcorcón, Julián Camarillo y viceversa, se darán por adecuados para garantizar dicho transporte en días de trabajo.

los servicios de la Empresa para todos los horarios y todos los turnos de trabajo.

En el caso especial de personal trasladado o que debe trasladarse de un Centro a otro (Alcorcón-Juilián 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.

CUARTA - Las seccionistas 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: 2.131 pesetas y las horas extras realizadas que serán pagadas como estructurales.

Igualmente percibirán 2.131 pesetas los trabajadores que en día de 12 horas y por razón de necesidades del servicio tuvieren que venir por la realización de horas estructurales.

ANEXO - 3 - TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE Mensual	PLUS CONVENIO Mensual	COEFICIENTE DE PRIMA
------------	----------------------------	-----------------------------	-------------------------

PERSONAL TECNICO

a) Titulados:

Director Gerente	54.251	12.083	5
Director Técnico y Dtor. Ventas ..	54.251	15.151	4
Técnico Jefe y Dtor. Comercial ..	54.251	13.425	4,5
Técnico Superior	49.552	16.291	4
Técnico Medio	44.855	18.442	3,5

b) Diplomados:

Técnico Diplomado	39.373	15.578	2,5
-------------------------	--------	--------	-----

c) No Titulados:

Jefe de Fabricación	44.074	18.515	3,5
Jefe de Laboratorio	41.721	19.741	3
Jefe de Inspección Lechería	41.721	18.017	3,5
Contramaestre o Jefe de Sección ..	41.721	19.741	3
Encargado A	39.373	15.569	2,5
Encargado B	39.373	22.395	2,5
Inspector Distrito	37.806	13.096	3
Auxiliar Laboratorio	33.890	17.291	1,1
Capataz	36.589	15.905	2
Auxiliar de Inspector Lechería	33.890	18.941	1,2

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Jefe de 1ª y Jefe de Personal	44.074	17.825	3,7
Jefe de 1ª y Contable	43.288	18.564	3,3
Subjefe Administrativo	41.721	19.741	3
Oficial 1ª	36.589	12.964	3
Oficial 2ª	36.241	13.753	2
Auxiliar	33.890	18.141	1
Aspirante de 16 y 17 años	24.493	14.728	0,8
Telefonista	36.241	15.479	2,5
Auxiliar Telefonista	33.890	18.141	1

COMERCIAL

Supervisor de Ventas	41.721	19.741	3
Inspector de Ventas	41.721	19.741	3
Promotor de Ventas	36.589	19.510	2
Viajantes	36.241	13.659	2
Corredor Plaza	36.241	16.514	1,2

SUBALTERNOS

Almacenero	37.023	16.369	1,2
Listero	33.890	16.947	1,2
Pasador	33.890	16.947	1,2
Cobrador	33.890	16.947	1,2
Portero	33.890	17.637	1
Ordenanza	33.890	17.796	1,1
Conserje	33.890	17.452	1,2
Guarda y Sereno	33.890	17.637	1
Botones de 16 y 17 años	24.493	15.141	0,6

OSEROS

Repartidor	35.458	16.436	1,1
Especialista de primera	37.804	16.292	1,2
Especialista de segunda	36.241	16.296	1,4
Especialista de tercera	35.458	16.382	1,2
Peón Especializado	33.890	17.292	1,1
Peón	33.890	17.334	1
Oficial de 1ª Oficinas Varios	37.804	17.273	1,8
Oficial de 2ª Oficinas Varios	36.241	16.186	1,4
Oficial de 3ª Oficinas Varios	33.458	16.352	1,4
Aprendiz de 3ª 4º año	24.493	15.141	0,6
Personal Limpieza	33.890	17.680	0,9

ANEXO - 3 - VALOR HORA EXTRA

CATEGORIAS	DIURNA	NOCTURNA Y FESTIVA
ENCARGADO - A	572	634
ENCARGADO - B	650	706
AUXILIAR LABORATORIO	522	535
CAPATAZ	568	610
OFICIAL DE 1ª ADMON.	537	616
OFICIAL DE 2ª ADMON.	537	560
AUXILIAR ADMON.	530	541
TELEFONISTA	532	560
ALMACENERO	552	566
ORDENANZA Y CONSERJE	526	541
GUARDA Y PORTERO	525	531
REPARTIDOR	534	545
ESPECIALISTA DE 1ª	562	595
ESPECIALISTA DE 2ª	547	564
ESPECIALISTA DE 3ª	532	550
PEON ESPECIALIZADO	522	535
PEON	520	532
OFICIAL DE 1ª O.V.	571	606
OFICIAL DE 2ª O.V.	542	571
OFICIAL DE 3ª O.V.	532	554

ANEXO - 4 -

TABLA DE ANTIGÜEDADES PARA EL AÑO 1985

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

PERSONAL TECNICO

a) Titulados:

Director Gerente	2.719	5.438	8.157	10.876	13.595	16.314
Director Técnico y Dtor. Ventas ..	2.719	5.438	8.157	10.876	13.595	16.314
Técnico Jefe y Dtor. Comercial ..	2.719	5.438	8.157	10.876	13.595	16.314
Técnico Superior	2.469	4.938	7.407	9.876	12.345	14.814
Técnico Medio	2.217	4.434	6.651	8.865	11.085	13.302

b) Diplomados:

Técnico Diplomado	1.924	3.848	5.772	7.696	9.620	11.544
-------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	--------

c) No Titulados:

Jefe de Fabricación	2.176	4.352	6.528	8.704	10.880	13.056
Jefe de Laboratorio	2.050	4.100	6.150	8.200	10.250	12.300
Jefe Inspección Lechería	2.050	4.100	6.150	8.200	10.250	12.300
Contramaestre o Jefe de Sección ..	2.050	4.100	6.150	8.200	10.250	12.300
Encargado A	1.924	3.848	5.772	7.696	9.620	11.544
Encargado B	1.841	3.682	5.522	7.360	9.200	11.040
Inspector Distrito	1.691	3.382	5.073	6.764	8.455	10.146
Auxiliar Laboratorio	1.691	3.382	5.073	6.764	8.455	10.146
Capataz	1.861	3.722	5.583	7.444	9.305	11.166
Auxiliar Inspector Lechería	1.621	3.242	4.863	6.524	8.185	9.846

EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS

Jefe de 1ª y Jefe de Personal	2.176	4.352	6.528	8.704	10.880	13.056
Jefe de 1ª y Contable	2.133	4.266	6.399	8.532	10.665	12.798
Subjefe Administrativo	2.050	4.100	6.150	8.200	10.250	12.300
Oficial 1ª	1.883	3.766	5.649	7.532	9.415	11.298
Oficial 2ª	1.756	3.512	5.268	7.024	8.780	10.536
Auxiliar	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Aspirante de 16 y 17 años	---	---	---	---	---	---
Telefonista	1.756	3.512	5.268	7.024	8.780	10.536
Auxiliar Telefonista	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786

COMERCIAL

Supervisor de Ventas	2.050	4.100	6.150	8.200	10.250	12.300
Inspector de Ventas	2.050	4.100	6.150	8.200	10.250	12.300
Promotor de Ventas	1.883	3.766	5.649	7.532	9.415	11.298
Viajantes	1.756	3.512	5.268	7.024	8.780	10.536
Corredor Plaza	1.756	3.512	5.268	7.024	8.780	10.536

SUBALTERNOS

Almacenero	1.799	3.598	5.397	7.196	8.995	10.794
Listero	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Pasador	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Cobrador	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Portero	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Ordenanza	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Conserje	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Guarda y Sereno	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Botones de 16 y 17 años	---	---	---	---	---	---

OSEROS

Repartidor	1.715	3.430	5.145	6.860	8.575	10.290
Especialista de Primera	1.840	3.680	5.520	7.360	9.200	11.040
Especialista de Segunda	1.756	3.512	5.268	7.024	8.780	10.536
Especialista de Tercera	1.715	3.430	5.145	6.860	8.575	10.290
Peón Especializado	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Peón	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Oficial de 1ª Oficinas Varios	1.840	3.680	5.520	7.360	9.200	11.040
Oficial de 2ª Oficinas Varios	1.756	3.512	5.268	7.024	8.780	10.536
Oficial de 3ª Oficinas Varios	1.715	3.430	5.145	6.860	8.575	10.290
Aprendiz de 3ª 4º año	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786
Personal Limpieza	1.631	3.262	4.893	6.524	8.155	9.786

RELACION DE PRIMAS VARIAS E INCENTIVOS

PRIMAS VARIAS

Prima de domingo y festivos art. 31 b)	127 ptas/hora
Prima de domingo, en turno, art. 31 a)	198 ptas/hora
Prima de nocturnidad	78 ptas/hora
Prima de Pallets	76 ptas/día
Prima de Prepac	76 ptas/día
Prima de Cámara (1)	109 ptas/día
Prima de Control Capataces Muelle	506 ptas/mes

QUEBRANTO DE HONORARIO

Cajero Principal, Cajero Auxiliar y Cobradores	3.951 ptas/mes
Cajero de Almacén Productos Terminados y Muraflores	1.675 ptas/mes
Inspectores que realizan cobros	564 ptas/mes

DIETAS

Desayuno	160 ptas/día
Comida	1.012 ptas/día
Cena	931 ptas/día

PRIMA DE INSPECTORES DE CAMPO

Prolongación de jornada	5.025 ptas/mes
-------------------------	----------------

PRIMA DE PEONES DE REPARTO

Prolongación de jornada	5.025 ptas/mes
Primas por ventas de leche pasteurizada o estéril	0,01396 ptas/litro
Primas por ventas de queso	0,015 ptas/kg

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE REGIONAL

Prolongación de jornada	10.048 ptas/mes
Carga y descarga	400 ptas/día
Por kilometraje mensual:	
De 1 a 1.000 Km.	3.348 ptas
De 1.001 a 2.000 Km.	3.348 ptas
De 2.001 a 3.000 Km.	3.348 ptas
De 3.001 a 4.000 Km.	1.348 ptas
Más de 4.000 Km.	3.39 ptas/km

GASTOS REPRESENTACIÓN

Inspectores y Promotores	1.496 ptas/mes
--------------------------	----------------

INCENTIVOS COMERCIALES

Supervisor de Ventas

Se fija una tarifa-referencia de 30.849 ptas/mes como prima que cubre hasta el 95% el objetivo mensual fijado por la Dirección Comercial en leche líquida. Si se supera el 95%, la tarifa-referencia quedará multiplicada por 1,05, siendo 1 los puntos que sobrepasan el 95% del objetivo.

Administración Ventas Plaza

2,96 pts. x miles litros venta MM en Plaza
18,55 pts. x miles litros venta SUAL en Plaza.

Monitores

1.235 pts. x miles litros venta en suplencia de Autoventas.

Inspectores de Ventas

- Línea Clásica/Línea Frío/Quemado

Objetivo - Cubrir el presupuesto del año en su zona (Incluyendo venta muelle).
Prima tipo - 37.084 ptas/mes.

ESCALA

Menos del 70%	del objetivo	9.476 Ptas./mes.
Del 70% al 84%	"	15.975 Ptas./mes.
Del 85% al 95%	"	29.666 Ptas./mes.
Del 96% al 105%	"	37.084 Ptas./mes.
Del 106% al 115%	"	44.539 Ptas./mes.
Más del 116%	"	51.916 Ptas./mes.

Promotores de Ventas

Los incentivos asignados a los Promotores de Venta serán:

Hasta 20% de efectividad	275 pts.-nuevo establecimiento venta conseguido
De + 20% a 32%	250 pts.
De + 30% a 35%	275 pts.
Más del 40%	300 pts.

Cumplimentando como mínimo de media al mes 25 visitas diarias en la búsqueda y captación de nuevos establecimientos.

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE CISTERNAS Y CANTONEROS DE RECÓLCIDA

Prolongación de jornada	10.048 ptas/mes.
Por kilómetros se seguirá igual sistema que en Regional.	

INCENTIVOS DE CONDUCTORES DE PLAZA

Prolongación de jornada	10.048 ptas/mes.
Incentivos por kilómetro	4.189 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.	838 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 1.584 pts. por día.

La prima de 5.025 ptas. o 10.048 ptas. mensuales de prolongación de jornada se abonará por día efectivo de trabajo.

Todas las retribuciones de este anexo se considerarán brutas.

(1) La prima de Cámara se abonará al personal del Almacén de Productos Terminados que, por razón de su trabajo, debe entrar en cámara, por cada día en que efectivamente realice toda o parte de su jornada en cámara, quedando excluidos los conductores, carretileros, capataces, encargados y contra-maestros y 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.

JULIAN CAMARILLO

Producción

- Tratamiento y Recaptación

2 turnos	(1) Lunes a Viernes	6 a 14 h.
Rotativos	(2) Lunes a Viernes	10 a 18 h.
	Sábados	7 a 15 h.

- Pasteurizada

Lunes a Viernes : 7 a 15 h.

- Ster

Lunes a Viernes : 7 a 15 h.

- Mantenimiento

2 turnos	(1) Lunes a Viernes	6 a 14 h.
Rotativos	(2) Lunes a Viernes	10 a 18 h.

- Calderas y Compresores

2 turnos	(1) Lunes a Viernes	6 a 14 h.
Rotativos	(2) Lunes a Jueves	14 a 20 h.
	Viernes	14 a 27 h.
	Sábados	8 a 17 h.

Encargados Fabricación

2 turnos	(1) Lunes a Viernes	6 a 14 h.
Rotativos	(2) Lunes a Viernes	10 a 18 h.

- Administración - Compras y Técnica

Lunes a Viernes : 7,45 a 16 h.

- Portería

1 turno mañana	7 a 15 h.
1 turno tarde	15 a 23 h.
1 turno noche	23 a 7 h.
Corretornos.	

Distribución semanal

	L	M	X	J	V	S	D
Turno mañana	*	*	*	*	*	*	*
Turno tarde	*	*	*	*	*	*	*
Turno noche	*	*	*	*	*	*	*
Corretornos	*	*	*	*	*	*	*

Administración Gral. y Transportes

Lunes a Viernes : 7,45 a 16 horas.

Caja/Liquidaciones

4 Turnos Rotativos	1º	Turno	De 8,00 a 11,30 y 13,20 a 16,30	Lunes a Sábado
	2º	Turno	De 10,35 a 17,30 De 8,50 a 15,30	Lunes a Viernes Sábado
	3º	Turno	De 11,20 a 18,15 De 11,00 a 17,40	Lunes a Viernes Sábado
	4º	Turno	De 12,05 a 19,00 De 11,20 a 18,00	Lunes a Viernes Sábado

Almacén Productos Terminados

3 Turnos Rotativos	Mañana	De 7,00 a 15,00	Lunes a Viernes
	Tardecia	De 12,45 a 19,00 De 8,00 a 17,00	Lunes a Viernes Sábado
	Noche	De 0,30 a 7,00 De 0,30 a 8,00	Lunes a Viernes Sábado

Laboratorio

- + 9,00 a 17,00 horas de Lunes a Viernes (Libre Sábado)
- + 8,00 a 14,00 " de Lunes a Viernes (Libre Sábado)
- + 7,00 a 15,00 " de Lunes a Viernes (Libre Sábado)

* Uno de estos turnos reduce en una hora diaria su jornada (salida a las 12 y 14 horas), completando la jornada semanal con el trabajo de 5 horas los Sábados.

Inspectores Venta Plaza

De 7,45 a 16,00 h. de Lunes a Viernes.
Fr. la semana que tengan guardia: de 8 a 14,40 de Lunes a Sábado.

Ventas Regional

De 9,00 a 14,00 h. y 17 a 20 h. de Lunes a Viernes.

Proponedores

De 9,00 a 14,00 y 17,00 a 20,00 h. de Lunes a Viernes.

Monitores

De 7,00 a 13,40 h. de Lunes a Sábados (con guardia)
De 7,00 a 15,00 h. de Lunes a Viernes (sin guardia)

Conductor de noche

De 0,30 a 7,00 h. de Lunes a Viernes
De 0,30 a 8,00 h. Sábados

Autos

Lunes a Jueves : 10,30 a 13,00 - 14,00 a 18,30
Viernes y Sábado: 11,00 a 13,00 - 14,00 a 18,00

MIRAFLORESCALDERAS Y COMPRESORES

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

QUÍMICA

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

EXTRACCIÓN NUESTRO

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

REPARTO DE SECCIÓN

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

15240 *RESOLUCION de 15 de mayo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Ana María Álvarez García.*

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 31 de diciembre de 1984, por la Audiencia Nacional, en el recurso contencioso-administrativo número 43.411, promovido por doña Ana María Álvarez García, sobre expediente de regulación de empleo.

«Fallamos: Que rechazando las causas de inadmisibilidad debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña Ana María Álvarez García, don Angel Galcerá Rodríguez, don José María García Domínguez, don Jaime Bosch Camps, don Vicente Andrés Bodí, doña Antonia Ruiz Martín, don Carlos Ortonobes Arán, doña María del Carmen Mora García, doña Carmen Torán Godony, doña Teresa Reyes Blanco, doña Isabel Jiménez Serrano, don Manuel López García, doña María Dolores Santa Cruz Martínez, doña Ana Expósito Doménech, doña Olga Enriquez Vega, don Pedro Alda Alda y don Ramón Guillén Carreño contra las resoluciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 10 de febrero de 1982 y 2 de abril de 1982, cuyos acuerdos, por no ser conformes a Derecho, debemos anular y anulamos; sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 15 de mayo de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.

15241 *RESOLUCION de 15 de mayo de 1985, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por «Cementos del Mar, Sociedad Anónima».*

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 10 de diciembre de 1984 por la Sala Tercera del Tribunal Supremo en el recurso de apelación interpuesto contra la de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 27 de septiembre de 1982, dimanante del recurso contencioso-administrativo número 42.096, promovido por «Cementos del Mar, Sociedad Anónima», sobre sanción de multa, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando en parte el recurso de apelación interpuesto por el representante legal de la Administración General del Estado, debemos revocar y revocamos parcialmente la sentencia dictada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, con fecha 27 de septiembre de 1982, en los autos de que dimana este rollo, por ser conformes a Derecho los actos impugnados en cuanto sancionan con multa de 25.000 pesetas, la infracción apreciada de que la Sociedad demandante no estaba incluida en el Censo Especial de Empresas de la Organización de Trabajos Portuarios, sobre cuyo particular se desestima el recurso contencioso-administrativo; asimismo, se confirma la sentencia apelada en cuanto estima el recurso en lo restante, por no resultar ajustados a derecho los actos administrativos sometidos a revisión jurisdiccional, en lo relativo a la imposición de la multa de 750.000 pesetas, como sanción de la segunda infracción, cantidad que deberá ser devuelta por la Administración a la Entidad actora y no se hace imposición de costas en ninguna de las dos instancias.»

Madrid, 15 de mayo de 1985.-El Director general, Enrique Heras Poza.