

30480 RESOLUCION de 7 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA «LA LACTARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Vigencia del presente Convenio: 1 de abril de 1986 a 31 de marzo de 1987

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a los distintos Centros de trabajo que, rigiéndose por la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus Derivados, tiene «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», en Barcelona, Sabadell (Barcelona), Vidreras (Gerona), Grañén (Huesca), Cóbrecos (Santander) y Vilaseca (Tarragona), y aquellos otros que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de Director general, Gerente y Directores de Departamento.

Los niveles retributivos del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores interinos, temporales, eventuales o de contratación similar, que solamente estarán excluidos de los premios de vinculación (artículo 15), cláusula de acción social y/o los relativos a las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (artículos 17 y 18) y otras similares como becas (artículo 26), préstamos de viviendas (artículo 28), seguro de vida (artículo 29), ayuda escolar (artículo 30) y otras igualmente consideradas como acción social.

Art. 3.º *Duración.*—Se estipula un plazo de duración de un año, o sea hasta el 31 de marzo de 1987, pactándose de común acuerdo que con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 1986 cualquiera que sea el día de su firma. No obstante las mejoras económicas acordadas, se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1986, salvo en aquellas en que expresamente se estipula otra fecha. Durante el mes de enero de 1987 la Comisión Paritaria del Convenio podrá acordar una revisión de las condiciones económicas para el primer trimestre de 1987, que tendrán la consideración de anticipo a cuenta de los incrementos que se pacten en el próximo Convenio, cuyos efectos económicos serán desde el 1 de enero de 1987.

Art. 5.º *Incrementos pactados en el Convenio.*—En el presente Convenio ha sido pactado un incremento del 8 por 100 que se aplicará con carácter porcentual sobre los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus Convenio, plus asistencial, prima desarrollo empresarial, plus vacaciones, plus nocturnidad, ayuda escolar, quebranto de moneda, plus festivos y prima productividad.

Respecto a la cláusula de revisión salarial para el año 1986, se aplicará el artículo 4, del Acuerdo Económico y Social (AES), sobre la base del 8,5 por 100.

Art. 5.º bis. *Revisión.*—Solamente podrá ser solicitada la revisión del presente Convenio antes de su vencimiento cuando, por disposiciones legales de carácter general, se establezcan mejoras salariales que, en su conjunto, sean superiores a las establecidas en el mismo.

Art. 6.º *Facultad de compensación.*—Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter

individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Art. 7.º *Facultad de absorción.*—Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales reglamentarias o pactos de carácter general.

Art. 8.º *Garantías personales.*—Se respetarán las situaciones personales que, en su conjunto y comparadas en cómputo anual, sean desde el punto de vista de la percepción más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose a título individual.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 9.º *Clasificación profesional.*—Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa al que afecta el presente Convenio, se establece la clasificación por grupos profesionales según el apéndice I. Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas si la necesidad no lo requiere.

Art. 10. *Personal con capacidad disminuida.*—A aquel personal que, por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias, no se halle en situación de desarrollar el trabajo para el que fue contratado, la Empresa procurará destinarlo a trabajos lo más adecuados posible a sus condiciones si tiene puestos disponibles para ellos. En todos los casos en que se presente dicha situación, la Empresa, antes de adoptar su decisión, solicitará informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal que deberán emitir en el plazo máximo de cinco días, oralmente o por escrito, a su elección.

Art. 11. *Estructura salarial.*—Está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Antigüedad.
- c) Plus Convenio.
- d) Plus asistencia.
- e) Prima productividad.
- f) Prima desarrollo empresarial.
- g) Plus nocturnidad.
- h) Plus vacaciones.
- i) Horas extraordinarias.

Art. 12. *Salario base.*—Para cada categoría profesional es el establecido en el apéndice I.

Art. 13. *Plus Convenio.*—Sus cuantías mensuales brutas serán las siguientes:

	Pesetas
Trabajadores de dieciocho o más años de edad, sin distinción de categorías	18.885
Aspirantes Administrativos y Aprendices de diecisiete años	15.644
Aspirantes Administrativos y Aprendices de dieciséis años	12.406

Las modificaciones que se produzcan por cumplimiento de edad de los trabajadores menores de dieciocho años, se percibirán a partir del día 1 del mes siguiente al cumplimiento de la edad que lleve aparejada la variación de la cuantía del plus.

Art. 14. *Plus de asistencia.*—Sus cuantías mensuales brutas serán las siguientes:

	Pesetas
Trabajadores de dieciocho o más años de edad, sin distinción de categorías	4.884
Aspirantes Administrativos y Aprendices de diecisiete años	4.329
Aspirantes Administrativos y Aprendices de dieciséis años	3.773

Art. 15. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Se establece un complemento salarial de carácter personal consistente en trienios del valor que se fija para cada categoría profesional en el apéndice 2. El número de trienios es ilimitado y empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya iniciado la prestación de servicio en la Empresa, con el límite de 1 de enero de 1940. Los trienios se devengarán por todo el mes en que se cumpla cada período de antigüedad.

Art. 16. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los días 15 de julio y 22 de diciembre de cada año se abonará a los trabajadores una gratificación en cada uno de ellos, equivalente al importe de treinta días de salario base (apéndice 1), más plus Convenio, con el complemento de antigüedad que cada trabajador posea. Caso de coincidir en festivo alguna de dichas fechas se abonará el día laborable inmediatamente anterior a los mencionados.

Art. 17. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad común o accidente no laboral.*

a) La Empresa complementará para los tres primeros días de enfermedad anual el importe del 75 por 100 de la cantidad reflejada en el modelo TC-2 de liquidación a la Seguridad Social correspondiente al mes anterior a la fecha de la baja.

b) Cuando el período de baja por enfermedad se prolongase más de veintinueve días, el trabajador percibirá a partir de dicho día veintiuno y a cargo de la Empresa, la prestación complementaria necesaria para completar el 100 por 100 del salario de cotización del mes anterior a la baja, excluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias. En los supuestos de intervención quirúrgica o internamiento hospitalario, el citado complemento se percibirá desde el primer día con derecho legal a indemnización, y asimismo cuando se dé la circunstancia de que el trabajador fuese intervenido quirúrgicamente o internado en Centro hospitalario con posterioridad a la baja inicial por enfermedad, siempre que dicha intervención o internamiento corresponda al mismo proceso por el que le hubiese sido extendida la baja originaria.

c) En los casos previstos en el apartado anterior, si durante el período de baja por enfermedad se produjeran incrementos económicos de carácter general, la Empresa pagará, a partir del día 1 del mes siguiente al de producirse dichos incrementos, la diferencia entre lo que corresponda percibir al trabajador de la Seguridad Social y lo que le correspondería percibir de la misma si hubiera causado baja después de producirse el incremento, sin que en ningún caso la suma de ambas percepciones pueda exceder del tope máximo de las bases de cotización a la Seguridad Social del trabajador, en la fecha de su baja.

d) Los complementos previstos en los apartados b) y c), se abonarán siempre y cuando los índices generales de absentismo en cada Centro de trabajo no superen el 6 por 100. En el caso de exceder, también se abonarán si el índice general aludido resultase inferior a un 1 por 100 al registrado en idéntico mes del año anterior. Igualmente se abonarán dichos complementos a título individual a aquellos trabajadores cuyo índice personal de absentismo, referido al trimestre natural anterior a su baja, no rebase el 3 por 100.

No perderá dicho complemento el trabajador que lo hubiese adquirido en el momento de causar baja, aun cuando durante su proceso de enfermedad se produjesen variaciones en el índice general de absentismo del Centro de trabajo al que pertenece.

e) La Empresa tendrá la facultad de que por Médicos a su servicio sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio, o haciéndole comparecer en el consultorio del Servicio Médico cuantas veces se estime necesario en los casos de tratamiento ambulatorio.

f) Si el informe del Médico pudiera determinar la pérdida de los complementos señalados en los apartados b) y c) de este artículo, quienes tuvieran derecho en virtud de lo dispuesto en el anterior apartado d), a petición del Comité de Empresa o Delegados de Personal, deberá ser efectuado nuevo informe por otro facultativo designado de común acuerdo, que, de ser contradictorio del primero, determinará la definitiva petición de un último dictamen solicitado al Colegio de Médicos. Del resultado de dichos informes y dictamen dependerá siempre, y en todo caso, la pérdida definitiva de la percepción de los citados complementos.

De igual manera, del informe del Médico o Médicos obtenidos en la forma prevista anteriormente dependerá el derecho a la percepción de los complementos de este artículo, con independencia de lo previsto sobre los índices de absentismo en el apartado d). En el supuesto de aplicar la anulación de los complementos, según se contempla en el presente apartado, el trabajador afectado será excluido a efectos del cálculo del índice general de absentismo, con lo que no originará repercusión en posible pérdida de derechos al restante personal legítimamente merecedor.

Art. 18. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.*—En este caso el trabajador percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia la Ley de Seguridad Social, la legislación específica de accidentes de trabajo y la propia del ramo constituida por la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas. La percepción de los complementos fijados en el artículo 72 de la referida Ordenanza se hallará en todo caso sujeta a las condiciones previstas en el mismo.

Si durante el período de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional se produjeran incrementos económicos de carácter general, la Empresa pagará, a partir del día 1 del mes siguiente al de producirse dicho incremento, la diferencia entre lo que corresponde percibir al trabajador de la Seguridad Social y lo que le correspondería percibir de la misma si hubiese causado baja después de producirse el incremento, sin que en ningún caso la suma de ambas percepciones pueda exceder del tope máximo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

Art. 19. *Retribuciones por incentivos.*—Se mantiene el sistema de retribución por incentivo tanto en lo que se refiere a su cuantía como a las bases y normas aplicables para su percepción y distribución. En todo caso se garantiza como mínimo a los trabajadores que no incurran en causa de sanción por falta injustificada de asistencia al trabajo o actividad inferior a la normal establecida las primas de productividad asignadas a las respectivas categorías en el apéndice 3 del presente Convenio, devengándose por día o fracción de día trabajado.

Art. 20. *Participación en beneficios.*—El día 18 de abril de cada año o el día laborable inmediato anterior de ser festivo se abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio, bajo la denominación de Paga de Beneficios, el importe de treinta días de salario base (apéndice 1) y el plus Convenio, más la antigüedad que se tenga acreditada.

Art. 21. *Prima de desarrollo empresarial.*—Bajo la expresada denominación se abonará una prima ajustada a las siguientes normas:

a) Se establecerá un fondo económico mensual resultante de la multiplicación del número de unidades de productos vendidos por la Empresa a través de la totalidad de sus plantas por los coeficientes que seguidamente se detallan:

Leche en polvo: 0,2719 pesetas kilo.
Leche cruda: 0,1468 pesetas kilo.
Dietéticos y glucosa: 2,4491 pesetas kilo.
Leche envasada: 0,2719 pesetas litro.
Cacao y batidos: 0,5847 pesetas litro.
Yogur: 0,1468 pesetas unidad.
Mantequilla: 2,7765 pesetas kilo.
Horchata y cítricos: 1,8786 pesetas litro.
Nata: 4,3466 pesetas litro.
Crema-natillas: 0,2939 pesetas unidad.
Flanes-postry: 0,2939 pesetas unidad.
Cuajadas: 0,2939 pesetas unidad.

b) Las cifras de unidades vendidas serán aportadas por la Empresa según documentación obrante en la misma.

c) El importe de dicho fondo se distribuirá a tenor de las categorías profesionales y en proporción a las jornadas trabajadas durante el mes, añadiéndose a dichos días de presencia los días de disfrute de vacaciones y permisos reglamentarios.

d) Se liquidará el último día del mes siguiente al que ha servido de base para la obtención de las unidades totales de productos vendidos por la Empresa. En todo caso, y con cargo al fondo, se garantiza como mínimo a los trabajadores que no incurran en causa de sanción disciplinaria o falta injustificada al trabajo la cantidad diaria que se detalla para cada categoría profesional en el apéndice 4 del presente Convenio.

e) Existirá una Comisión representante de los trabajadores que se renunciará mensualmente para examinar los datos aportados por la Empresa y fijar el valor del punto mensual, determinando si se ingresa en el fondo de reserva o se retira del mismo parte del importe del fondo mensual.

Esta Comisión estará constituida, como máximo, por cinco trabajadores libremente elegidos de entre los Vocales de las plantas (Comité de Empresa o Delegados de Personal), indistintamente.

Art. 22. *Quebranto de moneda.*—El Cajero, el Auxiliar de Caja y los Cobradores percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 770 pesetas. Asimismo, el personal de ventas que realiza gestión de cobro encomendado por Dirección percibirá por el mismo concepto la cantidad de 30 pesetas por cada día efectivo, en función de cobranza.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES, PERMISOS REGLAMENTARIOS, RECOMPENSAS, EXCEDENCIAS, VIVIENDA Y SEGURO DE VIDA

Art. 23. *Jornada de trabajo.*—La duración de la semana ordinaria de trabajo se fija en cuarenta horas.

En la jornada continuada se acuerda efectuar un descanso intermedio de quince minutos, que se abonará como tiempo trabajado, pero que en ningún caso se sumará para el cómputo de horas extraordinarias a los efectos de los límites máximos legales.

El momento de disfrutar el descanso intermedio referido se señalará por los Encargados o Jefes de departamento con arreglo a las necesidades del servicio, debiendo iniciarse dentro del tercio central de la jornada.

El tiempo del descanso intermedio será tenido en cuenta, en cualquier caso, para compensar las posibles reducciones de la jornada de cuarenta horas semanales que se establezcan en el futuro legal o convencionalmente.

Art. 24. *Vacaciones.*—Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, sin que computen como tales los días festivos intersemanales.

Las vacaciones se disfrutarán en un solo período continuado, no obstante, se podrá pactar el disfrute de las vacaciones en dos períodos, quedando a discreción de la Dirección de la Empresa el atender peticiones para distribuir las fracciones inferiores a dos semanas. Por la Dirección de cada Centro de trabajo, teniendo en cuenta sus distintas características y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, se programará el período de vacaciones para su disfrute en el transcurso de los doce meses del año, confeccionándose los correspondientes calendarios. Las vacaciones tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador de año en año pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan.

Cuando las vacaciones se disfruten de forma continuada, todos los sábados no declarados oficialmente festivos se considerarán días laborables independientemente de la modalidad de jornada que sea de aplicación habitualmente a cada trabajador.

Cuando las vacaciones se realicen fraccionadas para aquel personal que descansa los sábados, los días de vacaciones que disfruten se contabilizarán como 1,2 días.

El personal que teniendo sus vacaciones anuales o parte de las mismas asignadas para los dos últimos meses del año natural y no pueda realizarlas por encontrarse en situación previa de incapacidad laboral transitoria podrá disfrutarlas en su totalidad o en la parte que tenga pendiente, de común acuerdo con la Empresa, hasta el último día del mes de febrero del año siguiente.

Durante los días de vacaciones se percibirá:

- Salario base.
- Plus Convenio.
- Plus asistencia.
- Antigüedad.
- Primas desarrollo empresarial.
- Plus vacaciones.

Este último según los importes diarios que para cada categoría y planta se detallan en el apéndice 5 del Convenio. La cuantía del citado plus vacaciones se establece en base a la fórmula que figura a continuación, aplicable por plantas.

El plus de vacaciones correspondiente al personal de transportes y ventas se ha fijado equiparándolo al de los Oficiales de oficios varios de talleres.

Fórmula:

$$H \times P \times T \times 26 : 30 = \text{Plus vacaciones diario.}$$

H = 6.67.

P = Puntuación de la categoría profesional asignada a efectos de prima de productividad.

T = Tarifa prima productividad media ponderada de cada planta que se obtendrá mediante la siguiente operación:

Dividendo.—La suma de los productos de multiplicar el total de las horas trabajadas en cada sección durante cada uno de los meses del primer trimestre del año por las tarifas base mensuales respectivas. Quedan excluidas las secciones de talleres, Porteros, Vigilantes y mujeres de limpieza.

Divisor.—La suma de las horas totales trabajadas durante dicho trimestre.

Cociente.—Será la media ponderada de la prima de productividad horaria de la planta.

26 = Días laborables con percepción de prima productividad durante el período de treinta días naturales.

30 = Días naturales de vacaciones.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa no puedan disfrutarlas durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, el importe del plus de vacaciones que les corresponde se multiplicará por el índice 1,50 cuando aquéllas se realicen en los meses de abril, mayo y octubre y por el índice 2 cuando se disfruten entre el 8 de enero y el 31 de marzo o entre el 1 de noviembre y el 21 de diciembre.

Art. 25. *Permisos reglamentarios.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su salario base antigüedad, plus Convenio, plus asistencia y prima desarrollo empresarial en los casos siguientes:

a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales al producirse el alumbramiento, que se ampliarán a uno más si aquéllos coincidiesen todos en festivo.

c) Fallecimiento, enfermedad muy grave o intervención quirúrgica de cónyuge, hijos, padres, hermanos y padres políticos: Tres días naturales. Si las causas señaladas tuvieran lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta diez días, como máximo.

d) Fallecimiento de abuelo, nieto o hermano político: Un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia podrá ampliarse hasta tres días.

e) Boda de hijo, hermano político, padres o padres políticos: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta tres días.

f) Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.

g) Carné de conducir: Hasta un máximo de tres días, con objeto de acudir a los exámenes legalmente establecidos para la obtención del título, sin que los resultados negativos condicionen en ningún caso la ampliación ni repetición de la concesión de licencia.

h) Cargo o representación sindical: Por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones quienes ostenten cargo o representación sindical, previa justificación por escrito.

i) Atención de asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente a asuntos propios de justificada urgencia. Tendrá esta consideración el fallecimiento o enfermedad muy grave de personas allegadas con especiales vínculos de convivencia y afectividad. La posible necesaria prolongación del permiso por este último concepto, de hasta tres días más, tendrá la consideración de permiso autorizado y no será retribuido por ningún concepto.

j) Mudanza de domicilio familiar: Un día.

k) Las licencias descritas en el presente artículo deberán ser expresamente autorizadas por los Directores de las plantas. Los favorecidos con la concesión de licencias estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija el Director que conceda la autorización y, en el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderá el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarían faltas justificadas al trabajo.

Art. 26. *Premios y becas.*

a) Premio de jubilación: Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa superior a los diez años, percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad de su sueldo base por cada quinquenio que acredite como antigüedad.

Este premio se incrementará, excepcionalmente, con los porcentajes que se especifican seguidamente si la jubilación se solicita por el trabajador al cumplir, respectivamente, sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que cumplan dichas edades.

	Porcentaje
Al cumplir sesenta años	45
Al cumplir sesenta y un años	40
Al cumplir sesenta y dos años	35
Al cumplir sesenta y tres años	30
Al cumplir sesenta y cuatro años	25
Al cumplir sesenta y cinco años	20

b) Sugerencias y propuesta útiles para mejorar la organización del trabajo y que sean admitidas por la Empresa: Tendrán compensación, que consistirá en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios con diploma honorífico y cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

c) Perfeccionamiento profesional de Aprendices: A los Aprendices que en su trabajo cotidiano demostrasen aptitudes para mejorar su preparación profesional se les proporcionará becas de estudios, previa prueba de selección que al efecto se dispondrá.

Art. 27. *Excedencias.*—Se ajustará su concesión a lo que se dispone a continuación:

a) Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

b) Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores de la Empresa, siempre que lleven, al menos, tres años de servicio, otorgándose para estudios y procurando atender los favorablemente por exigencias familiares o por otras causas suficientes que se determinarán en el Reglamento de Régimen Interior.

Habrán de resolverse las peticiones dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas con las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a un año ni superior a cinco y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que se permanezca en esta situación.

Al terminar la excedencia se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en la misma categoría, si no hubiese empleados en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho al ingreso si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

c) Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

1. Nombramiento para cargo político que le impida dedicarse a su trabajo habitual.
2. Ejercicio de cargo sindical, con las mismas circunstancias.
3. Enfermedad.
4. Servicio militar.

En los casos expresados en los apartados 1 y 2 del apartado anterior, la excedencia se prorrogará por el tiempo que dure el cargo que la determina y dará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador con anterioridad y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos, ascensos y aumentos periódicos.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reintegro en el mes siguiente a su cese en el cargo.

d) Los trabajadores que sean de baja por enfermedad serán considerados en situación de excedencia forzosa, transcurridos los dieciocho meses, o dos años en caso de prórroga, por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la Empresa.

El tiempo de excedencia por esta causa no se computará como en activo a efectos de ascensos y de aumentos por años de servicio. Para pasar a la situación de activo deberán solicitarlo dentro del mes siguiente al día en que sean dados de alta, pero no tendrán derecho a ocupar la plaza hasta que se haya producido la vacante.

e) La excedencia voluntaria podrá solicitarse, además, para la realización de actividades empresariales por cuenta propia, siempre que no constituya competencia para la Empresa.

f) Si al terminar la excedencia no hubiera vacante de la misma o similar categoría, pero si la hubiese de otra inferior dentro de la misma especialidad, el trabajador podrá optar entre esperar a ocupar la primera vacante de su categoría u ocupar la referida vacante inferior, si tuviera aptitudes para ello.

En este último caso conservará su preferente derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de la categoría profesional que ostentaba al concedérsele la excedencia.

g) Si con anterioridad a la terminación de su excedencia y de no concurrir las circunstancias previstas en el apartado anterior, el trabajador solicitase la reincorporación a la Empresa, dicha reincorporación sólo podrá aceptarse en el supuesto de que no hubiese sido sustituido por otro trabajador con contrato de interinidad.

h) A efectos de las reincorporaciones del personal excedente, la Empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondiente de las vacantes existentes en cada categoría profesional al tiempo de ser solicitada por los interesados la reincorporación.

Art. 28. Viviendas.

a) Con objeto de ayudar a sus trabajadores a la adquisición de vivienda en propiedad, la Empresa, para el conjunto de sus plantas, tiene asignado un fondo económico de 9.000.000 de pesetas para la prestación de anticipos personales en cuantía de 350.000 pesetas por trabajador, sin percepción de interés y con devoluciones mensuales y consecutivas equivalentes al 7 por 100 del importe neto percibido por todos los conceptos tomando como base el promedio de los seis meses anteriores a la fecha de concesión y añadiéndose, en su caso, los descuentos que se hubiesen aplicado por anticipos personales, faltas injustificadas, suspensiones de empleo y sueldo o faltas de liquidación. En todo caso, los préstamos de vivienda deberán ser cancelados en el plazo máximo de cuarenta y seis meses.

b) Siempre que haya una cantidad superior a 1.500.000 pesetas, se podrán conceder ayudas de hasta 50.000 pesetas para arreglo de viviendas, a devolver en diez meses.

En el mes siguiente a cada trimestre natural, la Empresa presentará el saldo dispuesto del Fondo Económico, en las fechas de inicio y final de cada período trimestral y el movimiento habido durante el mismo.

Art. 29. 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, en el que quedan obligatoriamente integrados todos sus productores. Dicho seguro se regirá por las siguientes normas:

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

b) Quedarán exceptuados de su integración en el seguro los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales, temporeros o interinos.

c) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.

d) 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.

e) No existirá previo reconocimiento médico ni habrá limitación de edad.

f) Las primeras 40.000 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.

g) Al jubilarse el personal, el capital asegurado que tuviera en esta fecha quedará reducido al 50 por 100, sin que pueda ser aumentado en el futuro y el jubilado no tendrá que pagar más primas. Si deseara poder continuar asegurado por el capital íntegro, deberá solicitarlo por escrito a la Compañía de Seguros. En este caso, las primas totales mensuales (incluida la que venía cotizando la Empresa) serán íntegramente a cargo del productor jubilado.

h) En caso de invalidez permanente en grado de absoluta por accidente o enfermedad antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.

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

j) En caso de muerte por accidente de circulación, si se produce antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, se pagará al beneficiario el triple del capital asegurado.

k) En el apéndice 7 se detallan los capitales asegurados y los importes de la prima mensual a cargo del personal.

Art. 30. Ayuda escolar.—Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los cuatro a los diecisiete años, ambas incluidas, con excepción de los que se hallen trabajando. Por consiguiente, será indispensable para los que tengan dieciséis y diecisiete años acreditar documentalmente que se hallan matriculados en un Centro escolar con asistencia a clase de mañanas o tardes.

Su cuantía será de 876 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (septiembre a junio, ambos inclusive).

Art. 31. Ayuda disminuidos.—Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la Empresa abonará una ayuda de 5.000 pesetas mensuales a los trabajadores por cada hijo a su cargo que sea disminuido físico, psíquico o subnormal. La calificación de tales incapacidades será automática en los casos en que así hayan sido reconocidos por la Seguridad Social y, en otro supuesto, deberá acreditarse suficientemente mediante las oportunas certificaciones o reconocimientos médicos.

CAPITULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 32. Clasificación de la industria.—«La Lactaria Española, Sociedad Anónima» está clasificada como industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, atendiendo un servicio de interés y abasto público. En virtud de ello, todo el personal queda vinculado a la prestación de su trabajo de tal modo que permita la realización por la Empresa de su obligado cometido.

Art. 33. Días festivos.—Por los motivos expuestos en el artículo anterior, en los casos que coincidan dos días festivos consecutivos, uno de ellos deberá ser trabajado, correspondiendo a la Empresa su designación.

A los efectos de este artículo, tendrán la consideración de festivos, además de los domingos, los días que sean decretados como tales para cada localidad por el Estado o Comunidad Autónoma.

Por los mismos motivos, el personal estrictamente necesario para el trabajo de recoger, transportar, recepcionar, higienizar y desecar la leche y el de vigilancia, en los días festivos, queda exceptuado del descanso correspondiente, disfrutándolo en compensación dentro de la semana siguiente o, en todo caso, en un plazo máximo de cuatro semanas, percibiendo además, en este supuesto, un plus de festivos de 735 pesetas.

A petición del trabajador, si la programación de vacaciones establecida y la organización del servicio lo permitiese, la Dirección podrá, procurando siempre complacer al trabajador, trasladar

dichos festivos trabajados y no compensados acumulándolos a los días de vacaciones reglamentarias a disfrutar por el interesado, percibiendo en este caso el plus de vacaciones correspondiente a dichos días.

Art. 34. *Descanso semanal.*—El descanso semanal del personal afectado por este Convenio será efectuado atendiendo a lo dispuesto en los dos artículos precedentes y teniendo en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*—Con efectos del 21 de abril de 1986, las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla recogida en el apéndice 6, calculadas con el 75 por 100 de incremento sobre «salario hora individual» (SHI), que se determinará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{SHI} = \frac{\text{SB} + \text{Antig.} + \text{PC}}{1.820}$$

(El salario base, la antigüedad y el plus convenio, se calcularán en valores anuales.)

Mensualmente se informará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal sobre las horas extraordinarias realizadas el mes anterior. Las horas extraordinarias que se propongan por la Empresa serán de libre aceptación por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor.

A los efectos previstos en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto, se pactan como horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Art. 36. *Servicio de distribución regional, cubas transporte de leche y cubas recogida.*—La actividad laboral del personal de estos servicios, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Dirección, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de cada labor.

El personal de distribución Regional, cubas transporte de leche y cubas de recogida, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, tiene asignada una prima por el servicio especializado realizado.

Estas primas están calculadas de modo que cubren la posible prolongación de jornada debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene el carácter de horas extraordinarias ni se verifica cálculo especial por este cómputo.

CAPITULO V

FORMACIÓN PROFESIONAL-PROMOCIÓN

Art. 37. *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:

- Cursos de formación en la propia Empresa, y
- Cursos de formación extraempresariales.

En ambos casos podrán ser cursos generalizados o bien específicos de puesto de trabajo.

Decididos los diversos planes de formación y previamente a su implantación se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa, el informe que se determina en el artículo 64.1.3.c del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 38. Mientras no se confeccione un programa concreto por parte de la Dirección de la Empresa, los trabajadores interesados en perfeccionar y enriquecer su preparación profesional, podrán solicitar por conducto de sus Jefes de Departamento o unidad similar, la concesión de ayuda económica y del tiempo necesario, en su caso, para concurrir a los cursillos propuestos, acompañando justificación documentaria con especificación de horarios, Entidad organizadora, lugar de celebración, etc. La Dirección de la Empresa queda obligada a dar su respuesta en el plazo de siete días a contar desde la fecha de recepción de la petición sobre la ayuda económica y tiempo solicitado.

Art. 39. *Promoción a categoría con mando.*—Todos los ascensos de categoría sin mando a otra que entraña mando se entenderán provisionales por un período de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si fueran éstos totalmente favorables o transcurriesen quince días sin notificación al respecto, se entenderá consolidada la categoría desde la fecha de provisión. En caso negativo se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo que hubiera desempeñado anteriormente.

Art. 40. *Progresión.*—Se entiende por progresión la etapa previa de capacitación para pasar a ocupar un puesto de trabajo de categoría superior, que tendrá, en todo caso, una duración máxima de tres meses, transcurridos los cuales podrá quedar consolidado en su nuevo puesto de trabajo o se reincorporará al que anteriormente venía desempeñando, en cuyo supuesto será declarada la vacante a los efectos prevenidos en el artículo siguiente. Durante el tiempo en que permanezca en esta situación de progresión el trabajador percibirá la remuneración fijada para la categoría que ostente, salvo la prima de productividad que le será abonada en la cuantía correspondiente a la categoría ocupada transitoriamente.

Art. 41. *Comunicación de vacantes.*—De producirse una vacante de puesto de trabajo ya existente o de nueva creación, de los que no son de libre designación por parte de la Dirección, la Empresa lo anunciará a través de los tableros de avisos de las plantas para general conocimiento. Los trabajadores fijos de plantilla que aspirasen a ocuparla lo comunicarán mediante escrito dirigido a la Dirección de Personal.

En el supuesto de que la vacante quede abierta para poder ser ocupada por personas no pertenecientes a la plantilla de personal fijo de la Empresa, se someterán los aspirantes a las pruebas y ejercicios dispuestos por la Dirección, así como a las exigencias personales que se pudiesen determinar (edad, estudios cursados, titularidad profesional, etc.). Los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán solicitar información sobre la preselección de aspirantes, así como de los resultados y calificaciones de dichas pruebas.

CAPITULO VI

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y SECCIONES SINDICALES

Art. 42. *Comité de Empresa y Delegados de Personal.*—En esta materia se estará en un todo a lo dispuesto en el título segundo, del Estatuto de los Trabajadores.

Además se pacta un Comité Intercentros, con representantes de todos los Centros de trabajo, constituido por un máximo de doce miembros, designándose por cada uno de los Comités y, en su caso, por los Delegados de Personal de los Centros que carezcan de dicho órgano de representación colectiva. Se reunirá con carácter ordinario tres veces al año, una de ellas exclusivamente para tratar del Convenio en cuanto a su preparación o revisión.

Las reuniones celebradas a petición de la Dirección de la Empresa no se computarán en el número de reuniones establecidas en este precepto.

La competencia del Comité Intercentros se reduce a temas de carácter colectivo que afecten a todos los Centros en común, sin poder incidir en las competencias de los Comités o Delegados de Personal de cada Centro.

Las reuniones del Comité Intercentros se celebrarán en el domicilio del Centro de trabajo de Barcelona.

En el plazo de treinta días a partir de la firma del Convenio deberán quedar designados los doce Vocales integrantes del Comité Intercentros, de los que se hará comunicación escrita a la Dirección de la Empresa.

La Empresa pagará los viajes y las dietas en la forma que tiene establecida cuando algún miembro del Comité y Delegados sindicales, en representación del mismo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia, para asistir a reuniones con representantes de la Empresa, INIA o Ministerio.

Siempre que dichas reuniones sean sobre temas relacionados con la propia Empresa y convocadas por:

- Sindicatos representativos de la Empresa.
- Dirección de la Empresa.
- La Administración.

Se acuerda la posibilidad de acumular el crédito de horas mensuales que concede el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores, a los representantes legales de los mismos, pudiéndose ceder entre representantes de una misma planta y que se presentaron a elecciones con unas mismas siglas o candidatura, en su caso.

Para ello, con cinco días de antelación al menos del 1 de cada mes, el cedente comunicará a la Dirección de cada Centro el nombre del representante al que cede sus horas en el mes siguiente y en qué cuantía.

Igualmente, los representantes de los trabajadores podrán utilizar su crédito de horas correspondientes a cada trimestre natural en cualquiera de los meses del mismo.

El Comité de Empresa podrá solicitar para temas concretos y específicos, en que precisará asesoramiento técnico de una Central sindical con afiliación superior al 10 por 100 en el Centro de trabajo, que por técnicos de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho Centro, detallando el objeto concreto de la visita, que, de estimarla procedente la Dirección de la Empresa, se realizará sin entorpecimiento de la producción y en el día y hora

que de mutuo acuerdo se fije, responsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de los técnicos de la Central Sindical.

En el supuesto de denegación, se comunicará por escrito y debidamente motivada.

Art. 43. *Secciones Sindicales.*—En los Centros de trabajo con plantilla superior a 200 trabajadores fijos, los Sindicatos o Centrales que posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de dicha plantilla, tendrán derecho a designar conforme a sus Estatutos un Delegado sindical, que deberá ser trabajador en activo de la Empresa y preferentemente tener la condición de miembro del Comité de dicho Centro.

Son derechos de los indicados Delegados sindicales los siguientes:

a) Asistir a las reuniones de Comité de Empresa y asambleas de los trabajadores, siempre que dichos órganos admitan previamente su presencia.

b) Derecho de publicación e información, en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.

c) Derecho a libre promoción de la afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante la retención de éstas por la propia Empresa, con el requisito previo de que se solicite así por escrito por cada afiliado y cuya deducción, en todo caso, se efectuará durante todo el año natural y con la única excepción de que durante el mismo se produzca la baja del afiliado en su Sindicato.

d) Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre de Empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornada, traslado de instalaciones de la Empresa y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores. Igualmente deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

e) En caso de no coincidir su condición con la de miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, igual al asignado a cada uno de los miembros del Comité.

Por cesión de otros miembros del Comité de Empresa afiliados a una misma Central Sindical en la planta a que pertenece, podrá acumular a su favor el crédito de horas mensuales que tuviesen asignado aquéllos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas.

Gozará de idénticas garantías sindicales a las asignadas por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

f) No obstante no constituirse Secciones Sindicales en los centros de trabajo de menos de 200 trabajadores, la Empresa, cuando las Centrales o Sindicatos acrediten una afiliación mínima del 10 por 100 de la plantilla de personal fijo, procederá a la retención de cuotas sindicales en la forma prevenida en el apartado c) de este artículo.

CAPITULO VII

NORMAS SUPLETORIAS

Art. 44. *Pago de remuneraciones.*—El pago de la remuneración total correspondiente a cada trabajador se efectuará el día final de cada mes.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán liquidarse limitadas a las trabajadas hasta el día 20 de cada mes.

Los incentivos o prima de productividad así como la prima de desarrollo empresarial, podrán satisfacerse dentro de los treinta días siguientes al término del mes que hubiera sido devengada.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que llegue el día señalado para el pago. No será necesaria justificación alguna sobre la necesidad del anticipo, salvo en aquellos casos en que se produzcan abusos individuales o colectivos que puedan ser causa del entorpecimiento en la realización de los trabajos administrativos del Departamento de Personal.

Art. 45. *Multas y accidentes circulación.*—En los supuestos de asistencia a juicio por accidente de circulación de vehículos de la Empresa el trabajador percibirá el 50 por 100 de la prima promedio correspondiente al tiempo no trabajado por tal motivo.

En los casos de imposición de multas a los conductores de los vehículos antes citados, la Empresa abonará el 80 por 100 de las mismas.

No será de aplicación lo establecido en los dos párrafos anteriores cuando el conductor sea multado por imprudencia temeraria o concurra la circunstancia de embriaguez, o no haya cumplido la obligación de entregar el parte de accidente a la Empresa.

Art. 46. *Detención o prisión del trabajador.*—La detención o prisión del trabajador no será causa de sanción cuando el procedimiento que se le siga, se proceda por la autoridad gubernativa o

judicial a su archivo o sobreseimiento sin responsabilidad para el trabajador, o cuando se dicte sentencia absolutoria, en su caso. En ningún supuesto el trabajador afectado por una detención por alguna de las causas enumeradas, tendrá derecho a retribución de clase alguna.

Art. 47. *Rendimientos mínimos.*—Por las dificultades técnicas de la industria no es posible establecer tablas de rendimientos mínimos de cada categoría profesional, sin embargo, se entenderá que el rendimiento mínimo equivale, en todo caso, a actividad setenta (dentro de nuestra escala, actividad normal = 100, actividad máxima = 150 y actividad mínima = 70).

Art. 48. *Servicio militar.*—Además de las gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 16 y la participación en beneficios del artículo 20 por el tiempo que dure su incorporación al servicio militar, el personal de plantilla percibirá mensualmente sobre la base del importe del salario mínimo interprofesional que se halla en vigor, los importes correspondientes a los siguientes porcentajes:

Casados, el 50 por 100.

Solteros, el 25 por 100.

Art. 49. *Revisiones médicas reglamentarias.*—Las revisiones médicas anuales así como las relacionadas con el carné de Manipulador de Alimentos, se efectuarán dentro de la jornada laboral, y si por necesidades del servicio dichos reconocimientos se realizaran antes del comienzo de la jornada o al concluir ésta, el tiempo empleado se abonará sin el recargo correspondiente a las horas extras.

Art. 50. *Remuneraciones anuales.*—A los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en el apéndice 8 se relacionan las remuneraciones brutas anuales de cada categoría profesional por mil ochocientos veinte horas anuales de trabajo, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la jornada semanal pactada.

Art. 51. *Comisión Paritaria.*—Con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2.d, del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria compuesta por seis miembros titulares y otros seis suplentes, tres titulares y tres suplentes por designación de la Empresa y tres titulares y tres suplentes por elección de los trabajadores, quedando constituida en la forma siguiente:

Representantes de la Empresa.

Titulares: Don José Duarte Sánchez, don Juan García-Moreno y don Fundador Garrido López.

Suplentes: Don José Luis Ferrer Acín, don Hipólito González Inga y don Carlos Carrato Sabirón.

Representantes de los trabajadores.

Titulares: Don Eusebio Ruiz Ramirez, don Claudio Ruiz Ramirez y don Juan Cáceres Ruiz.

Suplentes: Don Rafael Granados Sánchez, don Vicente Cazaña Parra y don José Bolea Cremallé.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Niveles de empleo.—En el supuesto de que resultase necesario reducir plantilla por motivos justificados:

a) La Dirección de la Empresa se compromete a no utilizar el sistema de «despidos improcedentes» indemnizados para reducir plantillas, sin que este compromiso, le coarte la libertad de opción del artículo 56-1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el despido esté basado en incumplimiento grave y culpable de trabajador, si bien esto no se haya podido acreditar en juicio suficientemente.

b) Igualmente se compromete a no presentar expediente de regulación de empleo «no pactados» sin haber agotado previa exhaustivamente todas las negociaciones con los representantes de los trabajadores, referidos a pactos individualizados para baja voluntarias, jubilaciones anticipadas para determinadas edades: excedencia voluntaria, etc.

Segunda.—De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de 1 de enero de 1986, concertado entre el Instituto Nacional de Industria y otros Organismos Oficiales, por una parte, y la Unión General de Trabajadores, por otra, se transcribe, a continuación el texto de este Convenio, la parte dispositiva de dicho Acuerdo, que será aplicado en la medida que afecte en la actualidad o en el futuro de «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Tercera.—En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicará como derecho supletorio la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus Derivados, excepto los conceptos económicos.

APENDICE 1 (ART. 12)

18 Convenio empresarial, 1-4-1986

SALARIO BASE

Categoría profesional	Importe Diario/mensual
Grupo I. Obreros:	
Auxiliar de Control	1.390
Auxiliar de Sección	1.388
Especialista de 1. ^a	1.390
Especialista de 2. ^a	1.388
Especialista de 3. ^a	1.382
Fogonero	1.390
Peón especializado	1.371
Peón	1.371
Oficial de 1. ^a O. V.	1.406
Oficial de 2. ^a O. V.	1.390
Oficial de 3. ^a O. V.	1.382
Repartidor	1.382
Grupo II. Subalternos:	
Conserje	42.278
Cobrador	41.429
Ordenanza	41.429
Almacencero	41.477
Listero	41.477
Vigilante	41.429
Portero	41.429
Mujer de limpieza	1.372

Categoría profesional	Importe Diario/mensual
Grupo III. Empleados comerciales:	
Inspector Ventas Regional	45.456
Jefe Ventas Area	45.456
Supervisor Ventas	45.456
Inspector Ventas Plaza	44.405
Ayudante Inspector Ventas	43.306
Grupo IV. Empleados administrativos:	
Jefe 1. ^a	48.353
Jefe 2. ^a	46.660
Subjefe	45.456
Oficial 1. ^a	44.405
Oficial 2. ^a	43.306
Auxiliar	40.530
Telefonista	41.371
Grupo V. Empleados técnicos:	
Jefe de Fabricación	48.353
Jefe de Laboratorio	44.962
Contramaestre	44.961
Encargado	42.781
Capataz	42.186
Auxiliar de Laboratorio	39.275
Inspector Distrito Lechero	44.405
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	41.629
Grupo VI. Técnicos titulados:	
Técnico superior	54.905
Técnico medio	48.309

APENDICE 2 (art. 15)

Fecha 06/05/1986

RELACION DEL FICHERO MAESTRO DE ANTIGUEDAD NFFMO3

Código y categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Especialista 1. ^a	26	53	85	111	164	220	274	332	360	384	416	443	470	496	526
2. Especialista 2. ^a	26	53	85	111	164	220	274	332	359	384	416	443	465	496	526
3. Especialista 3. ^a	26	51	83	111	163	217	273	328	356	381	411	443	464	492	522
4. Fogonero	26	53	85	111	164	220	274	332	360	384	416	443	470	496	526
6. Repartidor	26	51	83	111	163	217	273	328	356	381	411	442	464	492	522
7. Peón	26	51	83	110	162	216	270	325	353	378	409	433	460	487	516
9. Aprendiz 17 años	15	32	48	67	97	132	163	199	213	231	246	261	278	297	312
10. Aprendiz 16 años	14	26	40	51	85	111	136	163	180	195	208	220	234	247	260
11. Repartidor	26	51	83	111	163	217	273	328	356	381	411	442	464	492	522
12. Peón eventual	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13. Oficial 1. ^a O. V.	28	53	86	112	167	226	280	336	365	393	422	447	480	504	535
14. Oficial 2. ^a O. V.	26	53	85	111	164	220	274	332	360	384	416	443	470	496	526
15. Oficial 3. ^a O. V.	26	51	83	111	163	217	273	328	356	381	411	442	464	492	522
16. Peón especializado	26	51	83	110	162	216	270	325	353	378	409	433	460	487	516
17. Aprendiz O. V. 17 años	15	32	48	67	97	132	163	199	213	231	246	261	278	297	312
18. Aprendiz O. V. 16 años	14	26	40	51	85	111	136	163	180	195	208	220	234	247	260
19. Jefe Area Ventas	940	1.881	2.821	3.575	5.641	7.521	9.400	11.280	12.221	13.162	14.100	15.041	15.979	16.921	17.860
20. Oficial 1. ^a O. V.	28	53	86	112	167	226	280	336	365	393	422	447	480	504	535
21. Conserje	846	1.690	2.535	3.379	5.070	6.754	8.445	10.134	10.979	11.825	12.668	13.516	14.358	15.205	16.046
22. Almacencero	821	1.641	2.465	3.286	4.924	6.566	8.206	9.851	10.669	11.489	12.309	13.130	13.951	14.771	15.593
23. Listero	821	1.641	2.465	3.286	4.924	6.566	8.206	9.851	10.669	11.489	12.309	13.130	13.951	14.771	15.593
24. Cobrador	819	1.639	2.458	3.277	4.913	6.555	8.193	9.829	10.649	11.470	12.288	13.106	13.927	14.746	15.564
25. Vigilante	819	1.639	2.458	3.277	4.913	6.555	8.193	9.829	10.649	11.470	12.288	13.106	13.927	14.746	15.564
26. Mujer Limpieza	26	51	83	110	162	216	270	325	353	378	409	433	460	487	516
27. Portero	819	1.639	2.478	3.277	4.913	6.555	8.193	9.829	10.649	11.470	12.288	13.107	13.927	14.746	15.564
28. Ordenanza	819	1.639	2.478	3.277	4.913	6.555	8.193	9.829	10.649	11.470	12.288	13.107	13.927	14.746	15.564
29. Jefe de Ventas	976	1.952	2.927	3.905	5.856	7.811	9.761	11.716	12.688	13.664	14.642	15.616	16.594	17.568	18.546
30. Jefe Delegación	976	1.952	2.927	3.905	5.856	7.811	9.761	11.716	12.688	13.664	14.642	15.616	16.594	17.568	18.546
31. Inspección vent. región	940	1.881	2.821	3.757	5.641	7.521	9.400	11.280	12.221	13.162	14.100	15.041	15.979	16.921	17.860
32. Ins. Ven. Plaza	909	1.817	2.726	3.633	5.451	7.268	9.084	10.900	11.811	12.718	13.627	14.537	15.443	16.353	17.261
33. Ayud. Ins. Ventas	875	1.751	2.627	3.502	5.253	7.004	8.754	10.505	11.381	12.257	13.130	14.009	14.883	15.757	16.632
34. Jefe 1. ^a Admón.	1.026	2.052	3.079	4.107	6.158	8.214	10.269	12.322	13.348	14.376	15.403	16.430	17.454	18.483	19.508
35. Jefe 2. ^a Admón.	976	1.952	2.927	3.905	5.856	7.811	9.761	11.716	12.688	13.664	14.642	15.616	16.594	17.568	18.546
36. Sub-Jefe Admón.	940	1.881	2.821	3.757	5.641	7.521	9.400	11.280	12.221	13.162	14.100	15.041	15.979	16.921	17.860
37. Oficial 1. ^a Admón	909	1.817	2.726	3.633	5.451	7.268	9.084	10.900	11.811	12.718	13.627	14.537	15.443	16.353	17.261
38. Oficial 2. ^a Admón	875	1.751	2.627	3.502	5.253	7.004	8.754	10.505	11.381	12.257	13.130	14.009	14.883	15.757	16.632
39. Auxiliar Admón.	789	1.585	2.378	3.170	4.753	6.339	7.923	9.507	10.297	11.088	11.883	12.673	13.469	14.258	15.049

Código y categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
40. Aspirante 17 años	471	943	1.415	1.890	2.833	3.777	4.721	5.665	6.135	6.611	7.078	7.552	8.023	8.501	8.969
41. Aspirante 16 años	402	805	1.211	1.611	2.417	3.223	4.027	4.833	5.237	5.641	6.042	6.447	6.845	7.253	7.654
42. Director-Gerente	1.572	3.143	4.719	6.289	9.436	12.580	18.685	18.685	18.685	22.011	23.586	25.156	26.730	27.305	29.875
43. Auxiliar Admón Even.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
44. Telefonista	816	1.633	2.452	3.271	4.905	6.538	8.177	9.809	10.625	11.446	12.259	13.079	13.895	14.715	15.529
45. Jefe fabricación	1.026	2.052	3.079	4.107	6.158	8.214	10.269	12.322	13.348	14.376	15.403	16.430	17.454	18.483	19.508
46. Contramaestre	923	1.848	2.777	3.702	5.551	7.399	9.251	11.102	12.026	12.950	13.879	14.804	15.727	16.653	17.575
47. Encargado	861	1.722	2.580	3.438	5.156	6.877	8.598	10.318	11.176	12.039	12.895	13.753	14.613	15.475	16.331
48. Capataz	840	1.685	2.524	3.369	5.051	6.734	8.419	10.104	10.944	11.789	12.628	13.471	14.313	15.152	15.994
49. Auxiliar Laboratorio	755	1.510	2.265	3.020	4.526	6.036	7.548	9.056	9.809	10.565	11.316	12.073	12.827	13.580	14.334
50. Ins. Dist. leche	909	1.817	2.726	3.633	5.451	7.268	9.084	10.900	11.811	12.718	13.627	14.537	15.443	16.353	17.261
51. Aux. Ins. Dis. le.	824	1.649	2.475	3.302	4.949	6.602	8.250	9.904	10.727	11.553	12.378	13.203	14.027	14.859	15.678
57. ATS Prac. Barna	529	1.058	1.587	2.120	3.175	4.233	5.292	6.350	6.877	7.410	7.938	8.468	8.996	9.526	10.052
58. Aux. de control	26	53	85	111	164	220	274	332	360	384	416	443	470	496	526
59. Aux. de Sección	26	53	85	111	164	220	274	332	359	384	416	443	465	496	526
60. Jefe Laboratorio	923	1.848	2.777	3.702	5.551	7.399	9.251	11.102	12.026	12.950	13.879	14.804	15.727	16.653	17.575
61. Técnico diplomado	861	1.722	2.580	3.438	5.156	6.877	8.598	10.318	11.176	12.039	12.895	13.753	14.613	15.475	16.331
62. Supervisor Ven.	940	1.881	2.821	3.757	5.641	7.521	9.400	11.280	12.221	13.162	14.100	15.041	15.979	16.921	17.860
63. Director planta	1.112	2.224	3.336	4.447	6.674	8.897	11.122	13.346	14.460	15.573	16.685	17.796	18.909	20.021	21.133
64. Dtor. funcional	1.409	2.819	4.227	5.631	8.453	12.000	14.084	16.901	18.309	19.721	21.129	22.537	23.941	25.353	26.761
65. ATS Vidreres	513	1.025	1.540	2.051	3.074	4.101	5.127	6.151	6.664	7.178	7.691	8.198	8.715	9.225	9.379
67. ATS Granen	604	1.211	1.812	2.417	3.626	4.834	6.042	7.253	7.857	8.460	9.064	9.669	10.272	10.878	11.480
68. Médico Granen	718	1.444	2.162	2.880	4.324	5.764	7.203	8.645	9.367	10.088	10.808	11.530	12.250	12.970	13.689
74. Jubilado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
78. Oficial 1.ª O. V.	28	53	86	112	167	226	280	336	365	393	422	447	480	504	535
79. Oficial 2.ª O. V.	26	53	85	111	164	220	274	332	360	384	416	443	470	496	526
80. Oficial 3.ª O. V.	26	51	83	111	163	217	273	328	356	381	411	442	464	492	522
81. Oficial 1.ª O. V.	28	53	86	112	167	226	280	336	387	393	422	446	480	504	535
82. Oficial 2.ª O. V.	26	53	85	111	164	220	274	332	360	384	416	443	470	496	526
85. Mujer Limpieza	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
90. Aprendiz 4.º año	26	51	83	110	162	216	270	325	353	378	409	433	460	487	516
92. Médico Barna	785	1.567	2.353	3.137	4.701	6.268	7.842	9.409	10.189	10.973	11.756	12.540	13.327	14.110	14.894
93. Médico Vidreres	341	689	1.031	1.373	2.057	2.746	3.431	4.119	4.805	4.805	5.148	5.491	5.834	6.178	6.520

APENDICE 3 (ART. 19)

18 Convenio empresarial, 1-4-1986

PRIMA PRODUCTIVIDAD

Categoría profesional	Importe mínimo Diario/mensual
Grupo I. Obreros:	
Auxiliar de Control	548
Auxiliar de Sección	451
Especialista de 1.ª	548
Especialista de 2.ª	451
Especialista de 3.ª	385
Fogonero	548
Peón especializado	356
Peón	324
Oficial de 1.ª O. V.	583
Oficial de 2.ª O. V.	517
Oficial de 3.ª O. V.	451
Reparador	451
Grupo II. Subalternos:	
Conserje	548
Cobrador	451
Ordenanza	385
Almacenero	385
Listero	385
Vigilante	324
Portero	324
Mujer de limpieza	324
Grupo III. Empleados comerciales:	
Inspector Ventas Regional	840
Jefe Ventas Area	840
Supervisor Ventas	840
Inspector Ventas Plaza	728
Ayudante Inspector Ventas	648
Grupo IV. Empleados administrativos:	
Jefe 1.ª	1.550
Jefe 2.ª	1.228

Categoría profesional	Importe mínimo Diario/mensual
Subjete	840
Oficial 1.ª	728
Oficial 2.ª	649
Auxiliar	385
Telefonista	385
Grupo V. Empleados técnicos:	
Jefe de Fabricación	1.549
Jefe de Laboratorio	839
Contramaestre	839
Encargado	728
Capataz	649
Auxiliar de Laboratorio	452
Inspector Distrito Lechero	728
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	648
Grupo VI. Técnicos titulados:	
Técnico superior	1.872
Técnico medio	1.549

APENDICE 4 (ART. 21)

18 Convenio empresarial, 1-4-1986

PRIMA DESARROLLO EMPRESARIAL

Categoría profesional	Importe mínimo Diario/mensual
Grupo I. Obreros:	
Auxiliar de Control	96
Auxiliar de Sección	94
Especialista de 1.ª	96
Especialista de 2.ª	94
Especialista de 3.ª	76
Fogonero	96
Peón especializado	76
Peón	49

Categoría profesional	Importe mínimo - Diario/mensual
Oficial de 1. ^a O. V.	102
Oficial de 2. ^a O. V.	96
Oficial de 3. ^a O. V.	89
Repartidor	94
Grupo II. Subalternos:	
Conserje	102
Cobrador	92
Ordenanza	76
Almacenero	76
Listero	76
Vigilante	92
Portero	89
Mujer de limpieza	49
Grupo III. Empleados comerciales:	
Inspector Ventas Regional	141
Jefe Ventas Area	141
Supervisor Ventas	141
Inspector Ventas Plaza	132
Ayudante Inspector Ventas	113
Grupo IV. Empleados administrativos:	
Jefe 1. ^a	169
Jefe 2. ^a	155
Subjefe	141
Oficial 1. ^a	132
Oficial 2. ^a	113
Auxiliar	92
Telefonista	83
Grupo V. Empleados técnicos:	
Jefe de Fabricación	169
Jefe de Laboratorio	135
Contramaestre	135
Encargado	109
Capataz	102
Auxiliar de Laboratorio	96
Inspector Distrito Lechero	132
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	96
Grupo VI. Técnicos titulados:	
Técnico superior	237
Técnico medio	172

APENDICE 5 (Art. 24)

18 Convenio empresarial, 1-4-1986

PLUS VACACIONES. IMPORTE DIARIO

Categoría profesional	Vidre- ras	Barce- lona	Cobre- ces	Grañen	Saba- dell
Grupo I. Obreros:					
Auxiliar de Control	940	1.070	1.016	1.134	1.033
Auxiliar de Sección	802	909	865	962	882
Especialista 1. ^a	940	1.070	1.016	1.134	1.033
Especialista 2. ^a	802	909	865	962	882

Categoría profesional	Vidre- ras	Barce- lona	Cobre- ces	Grañen	Saba- dell
Especialista 3. ^a	756	855	814	904	827
Fogonero	940	1.070	1.016	1.134	-
Peón especializado	710	801	764	847	776
Peón	664	748	713	789	724
Oficial 1. ^a Ofic. Var. (T-T-V)	1.045	1.132	1.062	1.200	1.034
Oficial 1. ^a Ofic. Var. (F)	940	1.070	1.016	1.134	1.034
Oficial 2. ^a Ofic. Var. (T-T-V)	920	1.024	962	1.084	879
Oficial 2. ^a Ofic. Var. (F)	802	909	865	962	879
Oficial 3. ^a Ofic. Var. (F)	756	855	814	847	827
Repartidor-Cobrador	920	1.024	962	1.084	879
Repartidor-Ayudante	710	801	764	847	827
Grupo II. Subalternos:					
Almacenero	710	801	764	847	-
Listero	-	801	-	-	-
Vigilante	593	593	589	593	-
Portero	593	593	589	593	-
Mujer limpieza	710	801	764	847	-
Grupo III. Empleados comerciales:					
Inspector Ventas Regional	-	2.635	-	-	-
Jefe de Ventas Area	-	3.163	-	-	-
Supervisor Ventas	-	2.635	-	-	2.635
Inspector Ventas Plaza	2.352	2.750	-	-	2.750
Ayudante Inspector Ventas	2.180	2.180	-	-	2.180

	Grupo A	Grupo B	Grupo C
Grupo IV. Empleados Administrativos:			
Jefe 1. ^a	3.690	3.345	3.113
Jefe 2. ^a	2.882	2.650	2.478
Subjefe	2.305	2.074	1.900
Oficial 1. ^a	1.767	1.430	1.205
Oficial 2. ^a	1.093	902	790
Auxiliar	773	766	759
Telefonista	1.301	881	821
Grupo V. Empleados técnicos:			
Jefe Fabricación	3.252	2.930	2.737
Contramaestre-Jefe Laboratorio	2.479	2.285	2.236
Encargado	2.186	2.067	1.948
Capataz	1.727	1.637	1.548
Auxiliar Laboratorio	681	640	599
Inspector Dist. lechero	1.898	1.801	1.851
Auxiliar Insp. Dist. lechero	(Vidre-ras)	(Cobreces)	(Grañen)
	-	-	1.395
Especialista 1. ^a Laboratorio	1.155	1.087	1.018
Especialista 2. ^a Laboratorio	991	922	896
Especialista 3. ^a Laboratorio	686	648	525
Grupo VI. Técnicos titulados:			
Técnico superior	4.346	-	-

Los importes diarios se han incrementado en 157 pesetas/día para el período de vacaciones de verano, según acuerdo pactado en este Convenio. Para los dos períodos restantes, al aplicar los coeficientes de 1,5 ó 2 según sea el período sobre los importes base, éstos quedan incrementados automáticamente.

APENDICE 6 (art. 34)
CALCULO VALOR HORA EXTRA

Código y categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Especialista 1. ^a	880	891	903	917	928	950	975	999	1.024	1.036	1.047	1.061	1.073	1.085	1.096	1.110
2. Especialista 2. ^a	879	889	901	915	928	950	975	998	1.024	1.035	1.047	1.061	1.073	1.082	1.096	1.108
3. Especialista 3. ^a	877	887	898	912	924	947	971	996	1.019	1.031	1.043	1.055	1.069	1.078	1.090	1.104
4. Fogonero	880	891	903	917	928	950	975	999	1.024	1.036	1.047	1.061	1.073	1.085	1.096	1.110
6. Repartidor	877	887	898	912	924	947	971	996	1.019	1.031	1.043	1.055	1.069	1.078	1.090	1.104
7. Peón	872	882	894	908	919	942	966	989	1.013	1.026	1.036	1.050	1.061	1.073	1.085	1.097
9. Aprendiz 17 años	628	635	642	649	658	670	686	700	716	721	730	735	742	749	758	765
10. Aprendiz 16 años	516	522	527	532	537	551	564	574	586	593	600	606	611	618	623	628
11. Repartidor	877	887	898	912	924	947	971	996	1.019	1.031	1.043	1.055	1.069	1.078	1.090	1.104
12. Peón eventual	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872
13. Oficial 1. ^a O. V.	887	898	910	924	935	959	985	1.008	1.033	1.047	1.059	1.071	1.082	1.096	1.106	1.120
14. Oficial 2. ^a O. V.	880	891	903	917	928	950	975	999	1.024	1.036	1.047	1.061	1.073	1.085	1.096	1.110
15. Oficial 3. ^a O. V.	877	887	898	912	924	947	971	989	1.019	1.031	1.043	1.055	1.069	1.078	1.090	1.104
16. Peón especializado	872	882	894	908	919	942	966	989	1.013	1.026	1.036	1.050	1.061	1.073	1.085	1.097
17. Aprendiz O. V. 17 años	628	635	642	649	658	670	686	700	716	721	730	735	742	749	758	765
18. Aprendiz O. V. 16 años	516	522	527	532	537	551	564	574	586	593	600	606	611	618	623	628
19. Jefe Area Ventas	928	940	954	968	980	1.008	1.034	1.062	1.089	1.103	1.117	1.131	1.143	1.157	1.171	1.185
20. Oficial 1. ^a O. V.	887	898	910	924	935	959	985	1.008	1.033	1.047	1.059	1.071	1.082	1.096	1.106	1.120
21. Conserje	882	893	905	917	929	954	978	1.003	1.027	1.040	1.052	1.064	1.076	1.089	1.101	1.113
22. Almacenero	870	880	893	905	917	940	964	987	1.012	1.024	1.034	1.047	1.059	1.071	1.082	1.094
23. Listero	870	880	893	905	917	940	964	987	1.012	1.024	1.034	1.047	1.059	1.071	1.082	1.094
24. Cobrador	870	880	893	905	915	940	963	987	1.010	1.022	1.034	1.047	1.057	1.069	1.082	1.094
25. Vigilante	870	880	893	905	915	940	963	987	1.010	1.022	1.034	1.047	1.057	1.069	1.082	1.094
26. Mujer Limpieza	872	882	894	908	919	942	966	989	1.013	1.026	1.036	1.050	1.061	1.073	1.085	1.097
27. Portero	870	880	893	905	915	940	963	987	1.010	1.022	1.034	1.047	1.057	1.069	1.082	1.094
28. Ordenanza	870	880	893	905	915	940	963	987	1.010	1.022	1.034	1.047	1.057	1.069	1.082	1.094
29. Jefe de Ventas	945	957	971	987	1.001	1.029	1.057	1.085	1.113	1.127	1.141	1.155	1.169	1.283	1.197	1.211
30. Jefe Delegación	945	957	971	987	1.001	1.029	1.057	1.085	1.113	1.127	1.141	1.155	1.169	1.183	1.197	1.211
31. Inspector vent. región	928	940	954	968	980	1.008	1.034	1.062	1.089	1.103	1.117	1.131	1.143	1.157	1.171	1.185
32. Ins. ven. plaza	912	924	938	950	964	991	1.017	1.043	1.069	1.082	1.096	1.108	1.122	1.134	1.148	1.160
33. Ayud. Ins. ventas	896	908	921	933	947	971	996	1.022	1.047	1.061	1.073	1.085	1.097	1.110	1.124	1.136
34. Jefe 1. ^a Admón.	970	984	998	1.013	1.027	1.057	1.087	1.117	1.146	1.160	1.176	1.190	1.206	1.220	1.236	1.250
35. Jefe 2. ^a Admón.	945	957	971	987	1.001	1.029	1.057	1.085	1.113	1.127	1.141	1.155	1.169	1.183	1.197	1.211
36. Subjefe Admón.	928	940	954	968	980	1.008	1.030	1.062	1.089	1.103	1.117	1.131	1.143	1.157	1.171	1.185
37. Oficial 1. ^a Admón.	912	924	938	950	964	991	1.017	1.043	1.069	1.082	1.096	1.108	1.122	1.134	1.148	1.160
38. Oficial 2. ^a Admón.	896	908	921	933	947	971	996	1.022	1.047	1.061	1.073	1.085	1.097	1.110	1.124	1.136
39. Auxiliar Admón.	856	866	879	889	901	924	947	970	992	1.005	1.015	1.027	1.038	1.050	1.061	1.073
40. Aspirante 17 años	616	621	628	635	642	656	669	683	697	704	711	718	723	730	737	744
41. Aspirante 16 años	508	513	518	523	530	541	553	565	576	583	588	593	600	606	611	616
42. Director-Gerente	2.909	2.931	2.954	2.977	3.000	3.045	3.091	3.178	3.178	3.178	3.225	3.248	3.271	3.294	3.316	3.339
43. Auxiliar Admón Even.	1.248	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246	1.246
44. Telefonista	868	880	891	903	915	938	963	985	1.010	1.020	1.033	1.045	1.057	1.068	1.080	1.092
45. Jefe fabricación	970	981	998	1.013	1.027	1.057	1.087	1.117	1.146	1.160	1.176	1.190	1.206	1.220	1.236	1.250
46. Contramaestre	921	933	947	959	973	999	1.026	1.054	1.080	1.094	1.106	1.120	1.132	1.146	1.160	1.173
47. Encargado	889	901	914	926	938	963	987	1.012	1.036	1.050	1.062	1.075	1.087	1.099	1.111	1.124
48. Capataz	889	891	903	915	928	952	977	1.001	1.026	1.038	1.050	1.062	1.075	1.085	1.097	1.110
49. Oficial 2. ^a Admón.	896	896	896	896	896	896	896	896	896	896	896	896	896	896	896	896
56. Director Depart.	2.030	2.049	2.069	2.090	2.111	2.151	2.191	2.231	2.272	2.293	2.314	2.333	2.354	2.373	2.394	2.415
57. ATS Prac. Barna.	494	501	508	516	523	539	555	569	585	592	600	607	616	623	630	639
58. Aux. de Control	880	891	903	917	928	950	975	999	1.024	1.036	1.047	1.061	1.073	1.085	1.096	1.110
59. Aux. de Sección	879	889	901	915	928	950	975	998	1.024	1.036	1.047	1.061	1.073	1.082	1.096	1.108
60. Jefe Laboratorio	921	933	947	959	973	999	1.026	1.054	1.080	1.094	1.106	1.120	1.132	1.146	1.160	1.173
61. Técnico diplomado	889	901	914	926	938	963	987	1.012	1.036	1.050	1.062	1.075	1.087	1.099	1.111	1.124
62. Supervisor ven.	928	940	954	968	980	1.008	1.034	1.062	1.089	1.103	1.117	1.131	1.143	1.157	1.171	1.185
63. Director planta	1.867	1.883	1.899	1.915	1.932	1.964	1.995	2.028	2.060	2.076	2.091	2.107	2.125	2.140	2.156	2.172
64. Director funcional	2.408	2.427	2.448	2.468	2.489	2.529	2.580	2.611	2.651	2.671	2.692	2.713	2.732	2.753	2.772	2.793
65. ATS Vidreres	480	487	494	501	509	523	539	553	567	576	583	590	597	606	613	620
66. ATS Grañen	534	541	550	558	567	585	602	620	637	646	655	663	672	681	690	698
68. Médico Grañen	644	655	665	676	684	705	726	747	768	779	789	800	810	821	831	842
74. Jubilado	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
78. Oficial 1. ^a O. V.	887	898	910	924	935	959	985	1.008	1.033	1.047	1.059	1.071	1.082	1.096	1.106	1.120
79. Oficial 2. ^a O. V.	880	891	903	917	928	950	975	999	1.024	1.036	1.047	1.061	1.073	1.085	1.096	1.110
80. Oficial 3. ^a O. V.	877	887	898	912	924	947	971	995	1.019	1.031	1.043	1.055	1.069	1.078	1.090	1.104
81. Oficial 1. ^a O. V.	887	898	910	924	935	959	985	1.008	1.033	1.055	1.059	1.071	1.082	1.096	1.106	1.120
82. Oficial 2. ^a O. V.	880	891	903	917	928	950	975	999	1.024	1.036	1.047	1.061	1.073	1.085	1.096	1.110
85. Mujer Limpieza	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872	872
90. Aprendiz 4. ^o año	872	882	894	908	919	942	966	989	1.013	1.026	1.036	1.050	1.061	1.073	1.085	1.097
92. Médico Barna	602	613	625	635	648	670	693	716	737	749	760	772	782	795	805	817
93. Médico Vidreres	816	819	824	830	835	844	854	865	873	879	884	889	894	898	903	908

APENDICE 7 (Art. 29)
18 Convenio empresarial, 1-4-1986
SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Cargo	Capital asegurado	Prima mensual a cargo personal
	Pesetas	Pesetas
Primero ...	250.000	160
Segundo ...	500.000	352

a) Corresponderá el capital del grupo primero a los trabajadores comprendidos en las categorías de Aprendiz y Aspirante Administrativo, salvo en los supuestos de que el trabajador ocupe la función de cabeza de familia.

b) Quedan incluidas en el grupo segundo las restantes categorías profesionales.

c) La prima a cargo del trabajador le será deducida mensualmente de su recibo salarial.

APENDICE 8 (Art. 49)

18 Convenio empresarial, 1-4-1986
REMUNERACION ANUAL BRUTA POR CATEGORIAS
LABORALES (CUATRO TRIENIOS)

Categorías	Remuneración
Auxiliar Control	1.017.311
Auxiliar Sección	1.016.618
Especialista 1. ^a	1.017.311
Especialista 2. ^a	1.016.618
Especialista 3. ^a	1.013.851
Fogonero	1.017.311
Peón especializado	1.010.762
Peón	1.008.312
Oficial 1. ^a oficios varios	1.024.925
Oficial 2. ^a oficios varios	1.017.311
Oficial 3. ^a oficios varios	1.016.618
Repartidor	1.016.618
Cobrador	1.011.912
Ordenanza	1.011.912
Almacenero	1.012.743
Listero	1.012.743
Vigilante	1.011.912
Portero	1.011.912
Mujer limpieza	1.008.312
Inspector Ventas Regional	1.079.561
Jefe Ventas Area	1.079.561
Supervisor Ventas	1.079.561
Inspector Ventas Plaza	1.061.908
Ayudante Inspector Ventas	1.043.234
Jefe 1. ^a	1.128.198
Jefe 2. ^a	1.099.794
Subjefe	1.079.561
Oficial 1. ^a	1.061.908
Oficial 2. ^a	1.043.234
Auxiliar	987.532
Telefonista	1.010.946
Jefe Fabricación	1.128.198
Jefe Laboratorio	1.071.346
Contramaestre	1.071.346
Capataz	1.034.591
Auxiliar Laboratorio	1.024.602
Inspector Dist. Lechero	975.724
Auxiliar Inspector Dist. Lechero	1.061.908
Técnico superior	1.238.299
Técnico medio	1.127.505

de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 7 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE «INFORMACION Y PRENSA,
SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación*.—El presente Convenio de Empresa regulará las relaciones entre «Información y Prensa, Sociedad Anónima» y los trabajadores de los Centros de trabajo de Madrid, Sevilla y Málaga.

Art. 2.º *Ámbito personal*.—El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal comprendido en los grupos de Técnicos, Redactores, Administrativos, Subalternos, Personal de Talleres y Servicios Generales, con exclusión de aquellos cargos con los que la Empresa concierte contratos especiales e individuales de trabajo, así como los excluidos de la Ordenanza de Trabajo en Prensa.

Art. 3.º *Ámbito temporal*.—a) Entrada en vigor: El presente Convenio entrará en vigor el día de su publicación. Los efectos económicos tendrán retroactividad a 1 de enero de 1986.

b) Duración: La duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1986. Al cumplir la fecha de su vencimiento y en el caso de que no mediare denuncia expresa por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, conforme al apartado segundo, del artículo 86, del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Absorción*.—Las mejoras económicas pactadas en el presente Convenio no serán absorbidas por las que legalmente y en cómputo general se produzcan durante la vigencia del mismo.

CAPITULO II

Art. 5.º *Consejo de Redacción*.—Mientras no se constituya la Comisión Negociadora para la elaboración de un Estatuto de Redacción, ejercerá sus funciones el Comité de Empresa. A estos efectos, y siempre que la representación de la Empresa y del Comité de Empresa lo consideren necesario, comparecerá a las reuniones el Director de «Diario 16».

Art. 6.º La Dirección no podrá obligar a los Redactores a escribir contra sus principios morales o ideológicos. Los Redactores tendrán derecho a retirar sus firmas de aquellas informaciones cuyo contenido fuera modificado por los superiores.

Si se comprobare objetivamente el desvío de la línea ideológica del periódico, el Redactor tendrá derecho a la rescisión unilateral de su contrato de trabajo y a dejar de prestar sus servicios en la Empresa, percibiendo una indemnización como de despido improcedente.

Art. 7.º *Detención gubernativa*.—Cuando el trabajador sea detenido en el ejercicio de su profesión, la Empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo, y a proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad.

La Empresa no podrá obligar al Redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO III

Art. 8.º En el caso de que la Empresa cambie los sistemas de trabajo, se compromete la misma a la reconversión del personal afectado con la remuneración de ese período a su cargo.

Art. 9.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral y los turnos serán los habituales establecidos en cada Departamento.

30481 RESOLUCION de 7 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Información y Prensa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Información y Prensa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 27 de junio de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa, en representación