

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

24476 RESOLUCION de 8 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Lactaria Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 8 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

Vigencia del presente Convenio: 1 de abril de 1987 a 31 de marzo de 1988

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito 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), Vidreres (Gerona), Grañén (Huesca), Cóbrecas (Cantabria) y Vilaseca (Tarragona), y aquellos otros que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.

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

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 14), cláusula de acción social y/o los relativos a las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (artículos 16 y 17), y otras similares como Becas (artículo 23), Préstamos de Viviendas (artículo 25), Seguro de Vida (artículo 26), Ayuda Escolar (artículo 27) 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 1988, 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 1987 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 1987, salvo en aquellas en que expresamente se estipula otra fecha. Durante el mes de enero de 1988 la Comisión Paritaria del Convenio podrá acordar una revisión de las condiciones económicas para el primer trimestre de 1988, 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 1988.

Art. 5.º *Incrementos pactados en el Convenio.*—En el presente Convenio ha sido pactado un incremento del 3,4 por 100 que se aplicará con carácter porcentual sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Complemento Plus Convenio, Incentivos, Plus Nocturnidad, Ayuda Escolar, Quebranto Moneda y Plus Festivos.

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, como 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 la 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:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Complemento Plus Convenio.
- Incentivos.
- Plus Nocturnidad.
- Horas Extraordinarias.

Art. 12. *Salario Base.*—Se establece un Salario Base que absorbe y comprende los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Plus Convenio.
- Plus Asistencia.

Para cada categoría profesional es el establecido en apéndice I.

Art. 13. *Plus Convenio.*—Se establece un Plus Convenio que absorbe y comprende los siguientes conceptos:

- Prima Productividad Base.
- Prima Desarrollo Empresarial.
- Complemento Especial Vacaciones (165 pesetas).

Este plus absorbe y compensa todos los conceptos expresados y se concederá a consideración a cada categoría.

Art. 13 bis. *Complemento Plus Convenio.*—Se establece un Complemento Plus Convenio que absorbe y comprende los siguientes conceptos:

- Diferencia de Prima Productividad existente entre la Prima Base y la Prima productividad actual, en el supuesto de que ésta sea superior al Plus Convenio establecido.
- Gratificación Voluntaria.
- Plus Desplazamiento.
- Transporte urbano.
- Dietsa personal autoventas.

Art. 14. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Se establece un complemento salarial de carácter personal consistente en

trienios del valor que se fija por cada categoría profesional en el apéndice 3. 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. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los días 18 de abril, 15 de julio y 22 de diciembre de cada año, se abonará a los trabajadores una gratificación a cada uno de ellos, equivalente al importe de treinta días de Salario Base (apéndice 1) 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. 16. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad común o accidente no laboral.*

a) La Empresa complementará por 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 veintidós días, el trabajador percibirá a partir de dicho día 21 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 títulos 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 sus 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 un 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 los previstos 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. 17. *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. 18. *Retribuciones por incentivos.*—Se mantiene el sistema de retribución por incentivos, tanto en lo que se refiere a su cuantía como a las bases y normas aplicables para su percepción y distribución en las Secciones de Ventas, Compras Campo (recogidas) y Transporte Regional.

En todo caso, se deducirán de los incentivos a percibir las cantidades asignadas a las respectivas categorías según se recoge en el apéndice 2 del presente Convenio, efectuándose la deducción por día o fracción de día trabajado.

Art. 19. *Quebranto moneda.*—El Cajero y el Auxiliar de Caja y cobradores percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 812 pesetas. Asimismo, el personal de Ventas que realiza gestión de cobro encomendado por Dirección, percibirá por el mismo concepto la cantidad de 32 pesetas por cada día efectivo, en función de cobranza.

CAPITULO III

Jornada. Vacaciones. Permisos reglamentarios. Recompensas. Excedencias. Vivienda. Seguro de Vida

Art. 20. *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. 21. *Vacaciones.*—Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, sin que se 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 en 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.
- Antigüedad.

- c) Plus Convenio.
- d) Complemento plus Convenio (en los casos que proceda).

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa no puedan disfrutarlos durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, el importe del Plus Convenio que les corresponde se multiplicará por el índice 1,45 cuando aquéllas se realicen en los meses de abril, mayo y octubre, y por el índice 1,90 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. 22. Permisos reglamentarios.—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su Salario Base, antigüedad y Plus Convenio, en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: Dieciocho 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, hijo político o hermano político: Un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, podrá ampliarse hasta tres días.
- e) Boda de hijo, hermano, 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. 23. 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.

- Al cumplir sesenta años: 45 por 100.
- Al cumplir sesenta y un años: 40 por 100.
- Al cumplir sesenta y dos años: 35 por 100.
- Al cumplir sesenta y tres años: 30 por 100.
- Al cumplir sesenta y cuatro años: 25 por 100.
- Al cumplir sesenta y cinco años: 20 por 100.

- b) Sugerencias y propuestas 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. 24. 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 atenderlos 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 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. 25. 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. 26. *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 fijos de plantilla.

b) Quedan 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 desearse 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 4 se detallan los capitales asegurados y los importes de la prima mensual a cargo del personal.

Art. 27. *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 hallen matriculados en un Centro escolar con asistencia a clase de mañana o tarde.

Su cuantía será de 923 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (septiembre a junio, ambos inclusive).

Art. 28. *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. 29. *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. 30. *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 775 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 complemento de vacaciones correspondiente a dichos días.

Art. 31. *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. 32. *Horas extraordinarias.*—Con efectos del 21 de abril de 1987, las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla recogida en el apéndice 5, calculadas con el 75 por 100 de incremento sobre el «Salario Hora Individual» (S.H.I.), que se determinará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{S.H.I.} = \frac{\text{S.B.} + \text{Antigüedad}}{1.820}$$

(El salario base y la antigüedad 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. 33. *Servicio de Distribución Regional, Cubas Transporte de Leche y 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 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. 34. *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.

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 de horarios, Entidad organizadora, lugar de celebración, etcétera. 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. 35. 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. 36. 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 el Plus Convenio que le será abonado en la cuantía ocupada transitoriamente.

Art. 37. 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. 38. Comité de Empresa y Delegados de Personal.—En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores. Además se pacta un Comité Intercentros constituido por un máximo de trece miembros, designándose los mismos con la proporcionalidad de los resultados electorales obtenidos por las siglas o candidaturas considerados globalmente en el conjunto de la Empresa.

No tendrán derecho a estar representados en el Comité Intercentros aquellas siglas o candidaturas que no hayan obtenido un mínimo del 10 por 100 de los Delegados.

Se reunirán con carácter ordinario tres veces al año, una de ellas exclusivamente para tratar del Convenio en cuanto a su preparación o revisión.

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 trece 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, INI 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 candidaturas, en su caso.

Para ello, los cedentes comunicarán a la Dirección de cada Centro el nombre del representante o representantes a los que ceden sus horas en el mes siguiente y venideros, siendo esta cesión de carácter permanente, hasta que por el propio cedente se revoque o modifique, mediante comunicación dirigida a la Dirección de su

Centro, con cinco días de antelación mínima a la fecha de sus efectos.

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. 39. 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 jornadas, 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. 40. Pago de remuneraciones.—El pago de la remuneración total correspondiente a cada trabajador se efectuará el día final de cada mes.

En todo caso, el Plus Convenio, los incentivos y las horas extraordinarias, podrán liquidarse limitados a los días trabajados, hasta el día 20 de cada mes.

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. 41. Multas y accidentes de circulación.—En los supuestos de asistencia a juicio por accidente de circulación de vehículos de la Empresa, el trabajador percibirá el 50 por 100 del incentivo 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. 42. *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. 43. *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 70 (dentro de nuestra escala, actividad normal = 100, actividad máxima = 150 y actividad mínima = 70).

Art. 44. *Servicio Militar.*—Además de las gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 15 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 halle en vigor los importes correspondientes a los siguientes porcentajes:

Casados: El 50 por 100.
Solteros: El 25 por 100.

Art. 45. *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. 46. *Remuneraciones anuales.*—A los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en el apéndice 6 se relacionan las remuneraciones brutas anuales de cada categoría profesional por 1.820 horas anuales de trabajo, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la jornada semanal pactada.

Art. 47. *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 Fundador Garrido López.
Don Carlos Carrato Sabirón.

Suplentes:

Don José Luis Ferrer Acín.
Don Hipólito González Inga.
Don Alejo Mesón Doña.

Representantes de los trabajadores:

Titulares:

Don Eusebio Ruiz Ramírez.
Don Claudio Ruiz Ramírez.
Don Juan Cáceres Ruiz.

Suplentes:

Don Rafael Granados Sánchez.
Don Vicente Cazaña Parra.
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 del 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 y exhaustivamente, todas las negociaciones con los representantes de los trabajadores, referidos a pactos individualizados para bajas voluntarias, jubilaciones anticipadas para determinadas edades, excedencia voluntaria, etc.

Segunda.—De conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo de 16 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 del 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 (artículo 12)

19 Convenio Empresarial de fecha 1 de abril de 1987

SALARIO BASE

Categoría profesional

	Importe mensual Pesetas
Grupo I.—Obreros:	
Oficial de primera OV	70.128
Oficial de segunda OV	69.615
Oficial de tercera OV	69.358
Especialista de primera	69.615
Especialista de segunda	69.551
Especialista de tercera	69.358
Fogonero	69.615
Controlador	69.615
Almacenero	69.038
Auxiliar de Sección	69.551
Peón-Especialista	69.038
Peón	69.038
Mujer de la Limpieza	69.038
Aprendiz diecisiete años	51.227
Aprendiz dieciséis años	41.771
Grupo II.—Subalternos:	
Cobrador	69.038
Vigilante	69.038
Ordenanza	69.038
Grupo III.—Empleados comerciales:	
Jefe de Ventas	74.232
Jefe Línea de Ventas	72.963
Supervisor de Ventas	72.963
Inspector de Ventas	71.855
Ayudante Inspector de Ventas	70.697
Repartidor	69.358
Grupo IV.—Empleados administrativos:	
Jefe de primera	76.017
Jefe de segunda	74.232
Subjefe	72.963
Oficial de primera	71.855
Oficial de segunda	70.697
Auxiliar	69.038
Telefonista	69.038
Grupo V.—Empleados técnicos:	
Jefe de Fabricación	76.017
Jefe de Sección	72.441
Jefe de Laboratorio	72.444
Inspector de Distrito Lechero	71.855
Encargado	70.144
Capataz	69.517
Oficial de Laboratorio	72.444
Auxiliar de Laboratorio	69.038
Grupo VI.—Técnicos titulados:	
Técnico titulado superior	82.922
Técnico titulado medio	75.970
Médico	44.086

APENDICE 2 (artículo 13)

19 Convenio Empresarial de fecha 1 de abril de 1987

PLUS CONVENIO

Categoría profesional

	Importe mensual Pesetas
Grupo I.-Obreros:	
Oficial de primera OV	40.568
Oficial de segunda OV	36.546
Oficial de tercera OV	32.264
Especialista de primera	38.270
Especialista de segunda	32.577
Especialista de tercera	29.602
Fogonero	38.270
Controlador	38.270
Almacenero	27.773
Auxiliar de Sección	32.577
Peón-Especialista	27.773
Peón	23.964
Mujer de la Limpieza	23.964
Aprendiz diecisiete años	16.231
Aprendiz dieciséis años	11.636
Grupo II.-Subalternos:	
Cobrador	28.049
Vigilante	23.900
Ordenanza	26.849

Grupo III.-Empleados comerciales:

Jefe de Ventas	84.745
Jefe Línea de Ventas	69.818
Supervisor de Ventas	69.818
Inspector de Ventas	42.851
Ayudante Inspector de Ventas	28.458
Repartidor	30.367
Oficial de primera OV	38.739
Oficial de segunda OV	32.890

Grupo IV.-Empleados administrativos:

Jefe de primera	105.995
Jefe de segunda	84.745
Subjefe	69.818
Oficial de primera	42.851
Oficial de segunda	28.458
Auxiliar	25.850
Telefonista	25.850

Grupo V.-Empleados técnicos:

Jefe de Fabricación	94.082
Jefe de Sección	75.744
Jefe de Laboratorio	75.744
Inspector de Distrito Lechero	42.851
Encargado	64.726
Capataz	51.650
Oficial de Laboratorio	52.098
Auxiliar de Laboratorio	30.957

Grupo VI.-Técnicos titulados:

Técnico titulado superior	114.232
Técnico titulado medio	94.082

APENDICE 3 (artículo 14)

Fecha 19 de mayo de 1987

RELACION DEL FICHERO MAESTRO DE ANTIGUEDAD NFFMO3

Categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01. Especialista 1. ^a	834	1.699	2.725	3.558	5.257	7.053	8.784	10.643	11.541	12.311	13.336	14.203	15.068	15.902	16.863
02. Especialista 2. ^a	834	1.699	2.725	3.558	5.257	7.053	8.784	10.643	11.510	12.311	13.336	14.203	14.908	15.902	16.863
03. Especialista 3. ^a	834	1.635	2.661	3.558	5.226	6.956	8.752	10.516	11.413	12.215	13.176	14.203	14.875	15.773	16.735
04. Fogonero	834	1.699	2.725	3.558	5.257	7.053	8.784	10.643	11.541	12.311	13.336	14.203	15.068	15.902	16.863
06. Repartidor	834	1.635	2.661	3.558	5.226	6.956	8.752	10.516	11.413	12.215	13.176	14.170	14.875	15.773	16.735
07. Peón	834	1.635	2.661	3.527	5.194	6.925	8.657	10.419	11.317	12.119	13.112	13.881	14.748	15.613	16.543
09. Aprendiz 17 años	481	1.026	1.539	2.148	3.109	4.232	5.226	6.380	6.829	7.405	7.887	8.368	8.913	9.522	10.002
10. Aprendiz 16 años	449	834	1.283	1.635	2.725	3.558	4.360	5.226	5.771	6.251	6.669	7.053	7.502	7.919	8.335
13. Oficial 1. ^a oficios varios	898	1.699	2.757	3.591	5.354	7.245	8.977	10.772	11.702	12.600	13.529	14.330	15.388	16.158	17.152
14. Oficial 2. ^a oficios varios	834	1.699	2.725	3.558	5.257	7.053	8.784	10.643	11.541	12.311	13.336	14.203	15.068	15.902	16.863
15. Oficial 3. ^a oficios varios	834	1.635	2.661	3.558	5.226	6.956	8.752	10.516	11.413	12.215	13.176	14.170	14.875	15.773	16.735
16. Peón especializado	834	1.635	2.661	3.527	5.194	6.925	8.657	10.419	11.317	12.119	13.112	13.881	14.748	15.613	16.543
19. Jefe Línea Ventas	991	1.983	2.973	3.960	5.946	7.927	9.908	11.889	12.881	13.873	14.861	15.853	16.842	17.835	18.824
22. Almacenero	865	1.730	2.598	3.463	5.190	6.921	8.649	10.383	11.245	12.109	12.974	13.839	14.704	15.569	16.435
24. Cobrador	863	1.728	2.591	3.454	5.178	6.909	8.635	10.360	11.224	12.089	12.952	13.815	14.679	15.542	16.404
25. Vigilante	863	1.728	2.591	3.454	5.178	6.909	8.635	10.360	11.224	12.089	12.952	13.815	14.679	15.542	16.404
26. Mujer limpieza	834	1.635	2.661	3.527	5.194	6.925	8.657	10.419	11.317	12.119	13.112	13.881	14.748	15.613	16.543
28. Ordenanza	863	1.728	2.591	3.454	5.178	6.909	8.635	10.360	11.224	12.089	12.952	13.815	14.679	15.542	16.404
29. Jefe de Ventas	1.029	2.057	3.085	4.116	6.172	8.233	10.288	12.349	13.373	14.402	15.433	16.459	17.490	18.517	19.547
32. Inspector Ventas	958	1.915	2.873	3.829	5.745	7.660	9.575	11.489	12.449	13.405	14.363	15.322	16.277	17.236	18.193
33. Ayudante Inspector Ventas	922	1.846	2.769	3.691	5.537	7.382	9.227	11.072	11.996	12.919	13.839	14.765	15.687	16.608	17.530
34. Jefe 1. ^a Administración	1.081	2.163	3.245	4.329	6.491	8.658	10.824	12.987	14.069	15.152	16.235	17.317	18.397	19.481	20.561
35. Jefe 2. ^a Administración	1.029	2.057	3.085	4.116	6.172	8.233	10.288	12.349	13.373	14.402	15.433	16.459	17.490	18.517	19.547
36. Subjefe Administración	991	1.983	2.973	3.960	5.946	7.927	9.908	11.889	12.881	13.873	14.861	15.853	16.842	17.835	18.824
37. Oficial 1. ^a Administración	958	1.915	2.873	3.829	5.745	7.660	9.575	11.489	12.449	13.405	14.363	15.322	16.277	17.236	18.193
38. Oficial 2. ^a Administración	922	1.846	2.769	3.691	5.537	7.382	9.227	11.072	11.996	12.919	13.839	14.765	15.687	16.608	17.530
39. Auxiliar Administración	832	1.671	2.506	3.341	5.010	6.681	8.351	10.020	10.853	11.687	12.525	13.357	14.196	15.028	15.862
44. Telefonista	860	1.721	2.584	3.448	5.170	6.891	8.619	10.339	11.199	12.064	12.921	13.785	14.645	15.510	16.368
45. Jefe Fabricación	1.081	2.163	3.245	4.329	6.491	8.658	10.824	12.987	14.069	15.152	16.235	17.317	18.397	19.481	20.561
46. Jefe Sección	973	1.948	2.927	3.902	5.851	7.799	9.751	11.702	12.675	13.649	14.628	15.603	16.576	17.552	18.524
47. Encargado	907	1.815	2.719	3.624	5.434	7.248	9.062	10.875	11.780	12.689	13.591	14.496	15.402	16.311	17.213
48. Capataz	885	1.776	2.660	3.551	5.324	7.098	8.874	10.650	11.535	12.426	13.310	14.198	15.086	15.970	16.858
49. Auxiliar laboratorio	796	1.592	2.387	3.183	4.770	6.362	7.956	9.545	10.339	11.136	11.927	12.725	13.520	14.313	15.108
50. Inspector Distrito Lechero	958	1.915	2.873	3.829	5.745	7.660	9.575	11.489	12.449	13.405	14.363	15.322	16.277	17.236	18.193
52. Oficial laboratorio	973	1.948	2.927	3.902	5.851	7.799	9.751	11.702	12.675	13.649	14.628	15.603	16.576	17.552	18.524
53. Técnico titulado superior	1.291	2.577	3.868	5.156	7.734	10.317	12.895	15.472	16.766	18.054	19.343	20.633	21.923	23.213	24.500
54. Técnico titulado medio	1.080	2.162	3.243	4.325	6.487	8.647	10.809	12.971	14.052	15.133	16.216	17.298	18.379	19.457	20.540
58. Controlador	834	1.699	2.725	3.558	5.257	7.053	8.784	10.643	11.541	12.311	13.336	14.203	15.068	15.902	16.863
59. Auxiliar de Sección	834	1.699	2.725	3.558	5.257	7.053	8.784	10.643	11.510	12.311	13.336	14.203	14.908	15.902	16.863
60. Jefe laboratorio	973	1.948	2.927	3.902	5.851	7.799	9.751	11.702	12.675	13.649	14.628	15.603	16.576	17.552	18.524
62. Supervisor Ventas	991	1.983	2.973	3.960	5.946	7.927	9.908	11.889	12.881	13.873	14.861	15.853	16.842	17.835	18.824
92. Médico Barcelona	827	1.652	2.480	3.306	4.955	6.606	8.265	9.917	10.739	11.566	12.391	13.217	14.047	14.872	15.698

APENDICE 4 (artículo 26)

19 Convenio Empresarial de fecha 1 de abril de 1987

SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Cargo	Capital asegurado Pesetas	Prima mensual a cargo personal Pesetas
1.º	250.000	160
2.º	500.000	352

a) Corresponderá el capital del grupo primero a los trabajadores comprendidos en las categorías de Aprendices, 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 5 (artículo 32)

CALCULO VALOR HORA EXTRA

Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01. Especialista 1.ª	1.005	1.015	1.027	1.043	1.055	1.080	1.104	1.131	1.157	1.169	1.181	1.195	1.208	1.220	1.232	1.246
02. Especialista 2.ª	1.003	1.015	1.027	1.041	1.054	1.078	1.104	1.129	1.155	1.169	1.180	1.195	1.208	1.218	1.232	1.246
03. Especialista 3.ª	1.001	1.012	1.024	1.038	1.050	1.075	1.099	1.125	1.152	1.164	1.176	1.190	1.204	1.215	1.227	1.241
04. Fogonero	1.005	1.015	1.027	1.043	1.055	1.080	1.104	1.131	1.157	1.169	1.181	1.195	1.208	1.220	1.232	1.246
06. Repartidor	1.001	1.012	1.024	1.038	1.050	1.075	1.099	1.125	1.152	1.164	1.176	1.190	1.204	1.215	1.227	1.241
07. Peón	996	1.006	1.019	1.033	1.047	1.069	1.096	1.120	1.145	1.159	1.169	1.185	1.195	1.208	1.220	1.234
09. Aprendiz 17 años	739	746	753	760	768	782	800	814	830	837	845	852	859	866	875	882
10. Aprendiz 16 años	602	607	614	620	625	641	653	665	677	684	691	698	704	711	716	721
13. Oficial 1.ª oficios varios	1.012	1.024	1.034	1.050	1.062	1.089	1.115	1.139	1.166	1.180	1.192	1.206	1.218	1.232	1.244	1.258
14. Oficial 2.ª oficios varios	1.005	1.015	1.027	1.043	1.055	1.080	1.104	1.131	1.157	1.169	1.181	1.195	1.208	1.220	1.232	1.246
15. Oficial 3.ª oficios varios	1.001	1.012	1.024	1.038	1.050	1.075	1.099	1.125	1.152	1.164	1.176	1.190	1.204	1.215	1.227	1.241
16. Peón especializado	996	1.006	1.019	1.033	1.047	1.069	1.096	1.120	1.145	1.159	1.169	1.185	1.195	1.208	1.220	1.234
19. Jefe Línea Ventas	1.052	1.066	1.080	1.094	1.108	1.138	1.166	1.195	1.223	1.237	1.251	1.265	1.281	1.295	1.309	1.323
22. Almacenero	996	1.008	1.020	1.033	1.045	1.069	1.096	1.120	1.145	1.157	1.169	1.181	1.195	1.208	1.220	1.232
24. Cobrador	996	1.008	1.020	1.033	1.045	1.069	1.094	1.120	1.145	1.157	1.169	1.181	1.194	1.206	1.220	1.232
25. Vigilante	996	1.008	1.020	1.033	1.045	1.069	1.094	1.120	1.145	1.157	1.169	1.181	1.194	1.206	1.220	1.232
26. Mujer limpieza	996	1.006	1.019	1.033	1.047	1.069	1.096	1.120	1.145	1.159	1.169	1.185	1.195	1.208	1.220	1.234
28. Ordenanza	996	1.008	1.020	1.033	1.045	1.069	1.094	1.120	1.145	1.157	1.169	1.181	1.194	1.206	1.220	1.232
29. Jefe de Ventas	1.071	1.085	1.099	1.115	1.129	1.159	1.188	1.218	1.248	1.264	1.278	1.292	1.307	1.321	1.337	1.351
32. Inspector Ventas	1.036	1.050	1.062	1.076	1.090	1.118	1.146	1.174	1.201	1.215	1.229	1.243	1.257	1.271	1.285	1.299
33. Ayudante Inspector Ventas	1.020	1.033	1.045	1.059	1.073	1.099	1.125	1.152	1.178	1.192	1.206	1.218	1.232	1.244	1.258	1.272
34. Jefe 1.ª Administración	1.097	1.111	1.127	1.143	1.159	1.190	1.220	1.251	1.283	1.299	1.314	1.330	1.346	1.362	1.377	1.391
35. Jefe 2.ª Administración	1.071	1.085	1.099	1.115	1.129	1.159	1.188	1.218	1.248	1.264	1.278	1.292	1.307	1.321	1.337	1.351
36. Subjefe Administración	1.052	1.066	1.080	1.094	1.108	1.138	1.166	1.195	1.223	1.237	1.251	1.265	1.281	1.295	1.309	1.323
37. Oficial 1.ª Administración	1.036	1.050	1.062	1.076	1.090	1.118	1.146	1.174	1.201	1.215	1.229	1.243	1.257	1.271	1.285	1.299
38. Oficial 2.ª Administración	1.020	1.033	1.045	1.059	1.073	1.099	1.125	1.152	1.178	1.192	1.206	1.218	1.232	1.244	1.258	1.272
39. Auxiliar Administración	996	1.006	1.019	1.031	1.043	1.068	1.092	1.115	1.139	1.152	1.164	1.176	1.188	1.199	1.211	1.223
44. Telefonista	996	1.008	1.020	1.033	1.045	1.069	1.094	1.120	1.145	1.157	1.169	1.181	1.194	1.206	1.218	1.230
45. Jefe Fabricación	1.097	1.111	1.127	1.143	1.159	1.190	1.220	1.251	1.283	1.299	1.314	1.330	1.346	1.362	1.377	1.391
46. Jefe Sección	1.045	1.059	1.073	1.087	1.101	1.129	1.157	1.185	1.213	1.227	1.241	1.255	1.269	1.283	1.297	1.311
47. Encargado	1.012	1.024	1.038	1.050	1.062	1.089	1.115	1.141	1.167	1.181	1.194	1.208	1.220	1.234	1.246	1.258
48. Capataz	1.003	1.015	1.027	1.040	1.054	1.078	1.104	1.131	1.155	1.169	1.181	1.194	1.206	1.220	1.232	1.244
49. Auxiliar laboratorio	996	1.006	1.019	1.029	1.041	1.064	1.087	1.110	1.132	1.145	1.155	1.167	1.178	1.190	1.201	1.213
50. Inspector Distrito Lechero	1.036	1.050	1.062	1.076	1.090	1.118	1.146	1.174	1.201	1.215	1.229	1.243	1.257	1.271	1.285	1.299
52. Oficial laboratorio	1.045	1.059	1.073	1.087	1.101	1.129	1.157	1.185	1.213	1.227	1.241	1.255	1.269	1.283	1.297	1.311
53. Técnico titulado superior	1.195	1.215	1.232	1.251	1.269	1.307	1.344	1.381	1.418	1.437	1.456	1.474	1.493	1.512	1.530	1.549
54. Técnico titulado medio	1.096	1.111	1.125	1.141	1.157	1.188	1.220	1.251	1.283	1.297	1.313	1.328	1.344	1.360	1.376	1.391
58. Controlador	1.005	1.015	1.027	1.043	1.055	1.080	1.104	1.131	1.157	1.169	1.181	1.195	1.208	1.220	1.232	1.246
59. Auxiliar de Sección	1.003	1.015	1.027	1.041	1.054	1.078	1.104	1.129	1.155	1.169	1.180	1.195	1.208	1.218	1.232	1.246
60. Jefe laboratorio	1.045	1.059	1.073	1.087	1.101	1.129	1.157	1.185	1.213	1.227	1.241	1.255	1.269	1.283	1.297	1.311
62. Supervisor Ventas	1.052	1.066	1.080	1.094	1.108	1.138	1.166	1.195	1.223	1.237	1.251	1.265	1.281	1.295	1.309	1.323
92. Médico Barcelona	635	648	658	670	683	707	730	754	779	789	802	814	826	838	849	861

APENDICE 6 (artículo 46)

19 Convenio Empresarial de fecha 1 de abril de 1987

REMUNERACION BRUTA ANUAL

Categoría profesional

	Importe anual Pesetas
Grupo I.—Obreros:	
Oficial de primera OV	1.097.815
Oficial de segunda OV	1.089.790
Oficial de tercera OV	1.089.059
Especialista de primera	1.089.790
Especialista de segunda	1.089.059
Especialista de tercera	1.086.143
Fogonero	1.089.790
Controlador	1.089.790
Almacenero	1.084.975
Auxiliar de Sección	1.089.059
Peón-Especialista	1.082.887
Peón	1.080.305
Mujer de la Limpieza	1.080.305
Grupo II.—Subalternos:	
Cobrador	1.084.099
Vigilante	1.084.099
Ordenanza	1.084.099
Grupo III.—Empleados comerciales:	
Jefe de Ventas	1.206.665
Jefe Línea de Ventas	1.155.401
Supervisor de Ventas	1.155.401
Inspector de Ventas	1.136.795
Ayudante Inspector de Ventas	1.117.113
Repartidor	1.089.059
Grupo IV.—Empleados administrativos:	
Jefe de primera	1.206.665
Jefe de segunda	1.176.727
Subjefe	1.155.401
Oficial de primera	1.136.795
Oficial de segunda	1.117.113
Auxiliar	1.080.305
Telefonista	1.080.305
Grupo V.—Empleados técnicos:	
Jefe de Fabricación	1.206.665
Jefe de Sección	1.146.743
Jefe de Laboratorio	1.146.743
Inspector de Distrito Lechero	1.136.795
Encargado	1.108.003
Capataz	1.108.003
Oficial de Laboratorio	1.108.003
Auxiliar de Laboratorio	1.277.945
Grupo VI.—Técnicos titulados:	
Técnico titulado superior	1.322.711
Técnico titulado medio	1.205.934

24477 RESOLUCION de 8 de octubre de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Industrias de Alimentos Compuestos para Animales.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Industrias de Alimentos Compuestos para Animales, que fue suscrito con fecha 2 de julio de 1987, de una parte, por la Confederación Española de Fabricantes de Alimentos Compuestos para Animales, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT, CC. OO. y USO, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 8 de octubre de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS ALIMENTOS
COMPUESTOS PARA ANIMALES

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre las Empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como la fabricación de correctores, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia Empresa y estén al servicio de la industria principal.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en las Empresas de la industria de piensos compuestos, en virtud de contrato de trabajo. Quedan excluidas las personas que desempeñan funciones de dirección, gobierno y consejo.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente Convenio iniciará su vigencia el día 1 de enero de 1987, siendo su duración por un año y el período comprendido entre aquella fecha y la de 31 de diciembre de 1987. Se prorrogará tácitamente de año en año a partir de esta última fecha, de no denunciarse por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes respecto de la fecha de su terminación.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad.*—El conjunto de derechos y obligaciones, pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas suponen la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totalmente algún artículo del presente Convenio fuera declarado nulo por la Autoridad laboral competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Art. 6.º *Concurrencia de Convenios.*—El presente Convenio Colectivo tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Durante su vigencia y hasta un mes antes de la terminación de la misma no podrá negociarse otro Convenio concurrente.

Art. 7.º *Condiciones más beneficiosas.*—Las mejoras pactadas en este Convenio tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que en Convenios, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas nacionalidades, regiones y provincias, impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a los pactos convenidos, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores que las viniesen disfrutando y en centros de trabajo y Empresas que asimismo las tuviesen reconocidas.

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea la naturaleza u origen de su existencia.

Los complementos no regulados en este Convenio se negociarán, en todos los casos, en el seno de cada Empresa.

Las disposiciones legales o pactadas en el futuro que impliquen una variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia, en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 8.º *Facultad de dirección.*—La organización del trabajo corresponde a la dirección de la Empresa quien podrá establecer cuantos sistemas de organización, racionalización, automatización y modernización considere oportuno, así como cualquier estructuración de las secciones o departamentos de la Empresa.