

15577 RESOLUCION de 14 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1989, 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, 14 de junio de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.- Ambito de aplicación. El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a los distintos Centros de Trabajo que, regidos por la Legislación Laboral vigente, tiene LA LACTARIA ESPAÑOLA, S.A. en Barcelona, Vidreres (Gerona), Vilaseca (Tarragona) y Madrid, y aquellos otros que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.

Art. 2.- Ambito 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 (art. 12), cláusula de acción social y/o los relativos a las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (arts. 14 y 15) y otras similares como Becas - - (art. 20), Préstamos Viviendas (art. 22), Seguro de Vida (art. 23), Ayuda Escolar (art. 24) y otras igualmente consideradas - como acción social.

Art. 3.- Duración. Se estipula un plazo de duración de un año, o sea hasta el 31 de Diciembre de 1989, pactándose de común acuerdo que con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considere automáticamente denunciado.

Art. 4.- Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor el día primero de Enero de 1989 cualquiera que sea el día de su firma.

Art. 5.- Incrementos pactados en el Convenio. En el presente Convenio ha sido pactado un incremento del 6%, 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.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara el 31 de Diciembre de 1989 un incremento superior al 5% respecto de la cifra resultante de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1988, se efectuará una revisión salarial con fecha 31 de Marzo de 1990, en el exceso sobre la indicada cifra.

Art. 6.- 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.- 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.- 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

CLASIFICACION PROFESIONAL Y REGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 9.- Clasificación Profesional. Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa a la que afecta el presente Convenio, se establece la clasificación por Grupos profesionales, según la tabla correspondiente. 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. Esta constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base
- b) Antigüedad
- c) Plus Convenio
- d) Complemento Plus Convenio
- e) Incentivos
- f) Plus Nocturnidad
- g) Horas Extraordinarias

Art. 12.- 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 la tabla correspondiente. El número de trienios es limitado y empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya iniciado la prestación de servicios en la Empresa, con el límite de primero de Enero de 1940.

Los trienios se devengarán por todo el mes en que se cumpla cada período de antigüedad.

Art. 13.- Gratificaciones Extraordinarias. Los días 18 de Abril, 15 de Julio y 27 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 (tabla correspondiente) 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. 14.- 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 setenta y cinco por ciento de la cantidad reflejada en el modelo TC-7 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 veintidós y a cargo de la Empresa, la prestación complementaria necesaria para completar el ciento por ciento 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 sea de 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 correspondiera al mismo período de caso 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 primero del mes siguiente al de producirse dichos incrementos, la diferencia entre lo que correspondiera percibir al trabajador de la Seguridad Social y lo que le correspondiera 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 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 seis por ciento. En el caso de exceder, también se abonarán si el índice general aludido resultase inferior a un uno por ciento 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 tres por ciento.

No perderá dicho complemento el trabajador que lo hubiese adquirido en el momento de causar baja, aún cuando durante su proceso de enfermedad se produjeran 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 pudiese 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 dictámenes, 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. 15.- 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 y la legislación específica de Accidentes de Trabajo. No obstante la Empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad un complemento hasta completar el 100% del salario de cotización correspondiente al mes anterior a la baja y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica.

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 primero 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 correspondiera 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. 16.- Quebranto Moneda.** El Cajero y el Auxiliar de Caja y Cobradores percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de novecientos veintiseis pesetas. Asimismo el personal de auto-ventas que repliza gestión de cobro encomendada por Dirección, percibirá por el mismo concepto la cantidad de treinta y siete pesetas por cada día efectivo, en función de cobranza.

CAPITULO III

JORNADA - VACACIONES - PERMISOS REGLAMENTARIOS - RECOMPENSAS - EXCEDENCIAS - VIVIENDA - SEGURO DE VIDA.

- Art. 17.- Jornada de trabajo.** La duración de la semana ordinaria de trabajo se fija en 40 horas.

En la jornada continuada se acuerda efectuar un descanso intermedio de 15 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.

- Art. 18.- Vacaciones.** Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de treinta días laborables de vacaciones, sin que se computen como tales los días festivos intersemanales.

Las vacaciones se disfrutarán en un solo periodo continuado, no obstante se podrá pactar el disfrute de las vacaciones en dos periodos, quedando a discreción de la Dirección de la Empresa, el atender peticiones para distribuir las fracciones inferiores a dos semanas. Por la Dirección de la Empresa de cada Centro de Trabajo, teniendo en cuenta sus distintas características y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, se programará el periodo de vacaciones para su disfrute en el transcurso de los 12 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.
- Plus Convenio.
- Complemento Plus Convenio (en los casos que proceda).

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa no puedan disfrutarlas durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusivos, el importe del Plus Convenio que les corresponde se multiplicará por el índice 1,45 cuando aquellas 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. 19.- 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:

- Matrimonio del trabajador: Dieciocho días naturales.
- Nacimiento de hijo: Tres días naturales al producirse el alumbramiento, que se ampliarán a uno más, si aquellos coincidirán en festivo.
- 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.
- Fallecimiento de abuelo, nieto, hijo político o hermano político: Un día natural. Si el fallecimiento tuviere lugar en distinta provincia, podrá ampliarse hasta tres días.
- 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.
- Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.
- Carnet 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.

- 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.
- Atención de asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente a asuntos propios de justificación de 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.
- Mudanza de domicilio familiar: Un día.
- 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 considerarán faltas justificadas al trabajo.

Art. 20.- Premios y Becas.

- Premio de Jubilación. Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa superior a los 10 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, 60, 61, 62, 63, 64, y 65 años de edad y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que cumplan dichas edades.

Al cumplir 60 años	45%
Al cumplir 61 años	40%
Al cumplir 62 años	35%
Al cumplir 63 años	30%
Al cumplir 64 años	25%
Al cumplir 65 años	20%

- 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.

- 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. 21.- Excedencias. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 9.b.

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

Art. 22.- Viviendas.

- 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 nueve millones de pesetas - para la prestación de anticipos personales en cuantías de quinientas mil pesetas por trabajador, sin percepción de interés y con devoluciones mensuales y consecutivas equivalentes al siete por ciento del importe neto percibido por todos los conceptos, tomando como base el promedio de los seis meses anteriores a la fecha de concesión y adelantándose, 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 Ptas., se podrán conceder ayudas de hasta cien mil 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. 23.- 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 aquellos, 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 fijo 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 primas devengadas serán a título gratuito para el trabajador, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de las mismas.
- g) Al jubilarse el personal, el capital asegurado que tuviera en esta fecha, quedará reducido al 50% 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 vanía 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 65 años de edad, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.
- i) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplirse los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.
- j) En caso de muerte por accidente de circulación, si se produce antes de cumplir los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el triple del capital asegurado.
- k) En el Anexo 2 se detallan los capitales asegurados.

Art. 24.- Ayuda Escolar. Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los 4 y 17 años, ambas incluídas, con excepción de los que se hallen trabajando. Por consiguiente será indispensable para los que tengan 16 y 17 años, acreditar documentalmente que se encuentran matriculados en un centro escolar con asistencia a clase de mañanas o tardes.

Su cuantía será de 1.052 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (Septiembre a Junio, ambos inclusive).

Art. 25.- Ayuda disminuidos. Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la Empresa abonará una ayuda de 6.000 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.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 26.- Clasificación de la Industria. La Lactaria Española, S.A. está clasificada como industria cuyo materia prima precise una alabación inmediata, atendiéndose 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 permite la realización por la Empresa de su obligado cometido.

Art. 27.- 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, disfrutando 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 dos mil seiscientos ochenta pesetas (2.708 Ptas.).

A petición del trabajador, si la programación de vacaciones establecida y la organización del servicio lo permitiera, 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. 28.- Descanso Semanal. El descanso semanal del personal afectado por este Convenio será efectuado atendiéndose a lo dispuesto en los dos artículos precedentes y teniendo en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 29.- Horas Extraordinarias. Con efectos del 21 de Abril de 1989, las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla co-

creencias, calculadas con el 75 por 100 de Incremento sobre el "Salario Base Individual" (SBI) que se determinará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$S.B.I. = \frac{S.B. + Antigüedad}{1.793}$$

(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 en el mes anterior. Las horas extraordinarias que se proponen por la Empresa serán de libre aceptación por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor.

A los efectos previstos en el R.D. 1.858/81 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.

CAPITULO V

FORMACION PROFESIONAL - PROMOCION

Art. 30.- Formación Profesional. La Dirección de la Empresa, establecerá un Plan de Formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa, el informe que se determine en el artículo 64.1.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la Empresa que realice cursos, no contemplados en los Planes de Formación, en Centros Oficiales para la obtención de conocimientos profesionales, que guarden relación directa con las actividades de la Empresa y tengan una aplicación efectiva, a medio o largo plazo en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50% de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura, esta ayuda será del 25% del curso o asignaturas repetidas.

Esta ayuda se solicitará a través de sus Jefes de Departamento aportando la justificación de formalización de matrícula del Centro de que se trate.

Art. 31.- Promociones. Se establecen dos tipos de promociones:

- a) Por libre designación.
- b) Por concurso-oposición.

a) Libre designación. Se define como libre designación el acceso a puestos que en razón de sus funciones y responsabilidades, son cubiertos por decisión de la Empresa y que corresponden a los puestos y categorías profesionales siguientes:

- Personal Directivo
- Técnico Superior
- Técnico Medio
- Jefe Fabricación, Jefes y Promotores de Ventas
- Jefe Sección, Jefe Administrativo de 1ª y 2ª
- Encargado, Cajero, Cobrador, Secretarías de Dirección.

Excepto para el personal directivo, las convocatorias a estos puestos se harán públicas a fin de que el personal de plantilla pueda acceder a la selección.

b) Por concurso-oposición. Se define promoción por concurso-oposición, el acceso a las categorías laborales no contempladas en el apartado anterior, con la excepción del cambio de Peón a Peón Especializado.

El cambio de Peón a Peón Especializado será automático siempre que la persona propuesta tenga una antigüedad mínima de dos años en la categoría de Peón.

Para la realización de estas promociones, se crea un Tribunal Calificador compuesto por cinco miembros. Dos miembros designados por el Comité de Empresa, dos miembros de la Dirección, de los cuales uno de ellos será el Director de Personal o persona en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y un quinto miembro, a elegir por el Comité, dentro de una terna propuesta por la Dirección de la Empresa.

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de 3 días hábiles, el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 15 días ni superior a 30. A estas convocatorias podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

Si la convocatoria quedara desierta por falta de candidatos en todos o por no alcanzar éstos la puntuación mínima requerida, la Empresa podrá cubrir dicha vacante por libre designación dentro de la plantilla o nueva convocatoria a la que puede optar personal ajeno a la Empresa.

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

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

Acceso a la categoría. Para la realización efectiva del cambio de categoría, se establecen los siguientes períodos de prueba:

- 6 meses para puestos de libre designación.
- 3 meses para puestos de personal cualificado.
- 15 días para puestos de personal no cualificado.

Durante el período de prueba, el trabajador percibirá el salario correspondiente a la nueva categoría, pero no se efectuará el cambio efectivo de la misma. Si transcurrido dicho período los informes no fuesen positivos, se remitirán al Tribunal Calificador quien valorará, en su caso, el retorno o no a la categoría anterior.

CAPITULO VI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Art. 32.- 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 la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentro compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro. En la constitución del Comité Intercentros se guardará

la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

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, sobre temas relacionados con la propia Empresa y convocadas por los Sindicatos representativos, a nivel estatal, Dirección de la Empresa o 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 cedan 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 precise asesoramiento técnico de una Central Sindical, que por representantes de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho Centro. Ello se realizará sin entorpecimiento de la producción, responsabilizando a la obligada reserva y sigilo profesional por parte de la Central Sindical.

Art. 13.- Secciones Sindicales. El funcionamiento de las secciones sindicales en el ámbito de la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 11/85, de 2 de Agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se reconoce el Delegado Sindical en los Centros de Trabajo a partir de 100 trabajadores.

Son derechos de los indicados Delegados Sindicales los siguientes:

- Asistir a las reuniones de Comité de Empresa y Asambleas de los Trabajadores.
- Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.
- 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 mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el Sindicato.
- 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 aquellos, 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.

CAPITULO VII

NORMAS SUPLETORIAS

Art. 14.- 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. 15.- Multas y Accidentes de Circulación. En los supuestos de existencia a juicio por accidentes de circulación de vehículos de Empresa, el trabajador percibirá el 50% 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% 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. 16.- 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. 17.- Sanciones. Cuando se apliquen sanciones muy graves al personal de la Empresa, se estará en todo caso a lo que marque el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64, apartado 1.6. No obstante antes de comunicar la sanción al trabajador, será informado el Comité de Empresa.

Art. 38.- Servicio Militar. Además de las Gratificaciones Extraordinarias a que se refiere el artículo 13 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%
- Solteros el 25%

Art. 39.- Revisión Médica Reglamentaria. Las revisiones médicas anuales así como las relacionadas con el Carnet de Manipular 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. 40.- Remuneraciones anuales. A los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en la Tabla correspondiente se relacionan las remuneraciones brutas anuales de cada categoría profesional por 1.793 horas anuales de trabajo, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la jornada semanal pactada.

Art. 41.- 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 6 miembros titulares y otros 6 suplentes, 3 titulares y 3 suplentes por designación de la Empresa, y 3 titulares y 3 suplentes por elección de los trabajadores.

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 comprometa 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 este basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador, si bien esto no se haya podido acreditar en juicio suficientemente.
- b) Igualmente se comprometa a no presentar Expediente de Regulación de Empleo "no pactado" 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.- Para todo aquello que, en materia de regulación de las condiciones de trabajo, se halla previsto en el presente Convenio, ambas partes convienen en aplicar supletoriamente las disposiciones del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados, en aquellas de sus disposiciones que no sean incompatibles con la propia actividad desarrollada por La Lactaria Española, S.A. En todo caso será de aplicación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

CLASIFICACION SEGUN FUNCIONES: CATEGORIAS Y DEFINICIONES

El personal que forma La Lactaria Española, S.A., se clasificará, en atención a la función que desempeña, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- 1.- Personal Directivo
- 2.- Personal Técnico

- 3.- Personal Administrativo
- 4.- Personal Comercial
- 5.- Personal Subalterno
- 6.- Personal Obrero

1.- Personal Directivo

Se define como personal directivo a las personas que realizan funciones de dirección en la empresa con los cargos de Presidente, Gerente, Directores, Sub-directores y Jefes de Planta, no regulados por los Convenios Colectivos de la Sociedad.

2.- Personal Técnico

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Titulado Superior
- Titulado Medio
- Jefe de Fabricación
- Jefe de Sección
- Encargado
- Capataz
- Inspector Distrito Lechero
- Oficial de Laboratorio
- Auxiliar de Laboratorio

Definiciones:

a) Titulados Superiores

Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario, de Escuela Técnica de grado superior, o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, realizan en la misma, funciones propias de su titulación o conocimientos.

b) Titulados Medios

Son los que poseyendo un título facultativo de Escuela de grado medio, de Escuela Universitaria o conocimientos equivalentes en la materia reconocidos por la Empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos o conocimientos, bajo la supervisión directa de la Dirección, o Titulados Superiores.

c) Jefes de Fabricación

Son los que, bajo la supervisión directa del Director de Producción, tienen la responsabilidad de la planificación, dirección, coordinación y control de los procesos de producción y de mantenimiento de máquinas e instalaciones, estableciendo la forma en la que ha de realizarse el trabajo, dirigiendo y coordinando al personal técnico y encargado de producción y mantenimiento.

d) Jefes de Sección

Son los que bajo la supervisión directa del Director correspondiente tienen la responsabilidad de la Sección, ejerciendo las funciones de dirección, coordinación y control de los Encargados, Capataces, y operarios de la Sección, así como de las distintas tareas de la Sección, observando el funcionamiento de los distintos órganos que comprende la misma, respondiendo de la disciplina del personal, de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo y conservación del utillaje e instalaciones.

e) Encargados

Son los que con conocimiento y experiencia amplios, tanto teóricos como prácticos sobre los procesos productivos, dirigen, coordinan y controlan los trabajos de varias líneas de producción, bajo la super

visión directa del Jefe de Fabricación o del Jefe de Sección, siendo responsables de la forma de ejecución, disciplina del personal y con servación del utillaje e instalaciones a su cargo.

f) Capataces

Son los que con conocimientos y experiencia amplios sobre procesos de almácen de productos terminados y materias auxiliares, bajo la supervisión de su inmediato superior, y por sus especiales condiciones se les confía la dirección de un grupo de trabajadoras.

g) Inspector de Distrito Lechero

Son los que realizan funciones de vigilancia y control del servicio de recogida y transporte, estadísticas de producción, toma de muestras, control y asesoramiento de ganaderos en el mantenimiento y mejora de sus medios de producción, ganado, establos, instalaciones, etc., y - - otras funciones que les puedan confiar sus superiores en relación con la modificación, limpieza, comprobaciones de calidades en los distritos lecheros, como cualquier otra específica de su labor de control y asempamiento.

Colabora con sus jefes en las funciones de liquidación y pago a ganaderos.

h) Oficial de Laboratorio

Son los que con un conocimiento técnico y práctico, a nivel de Formación Profesional de 19 ó 29 grado o conocimientos similares reconocidos por la empresa, de las normas, instrumentos y procesos de análisis de laboratorio, realizan toda clase de análisis físicos, químicos o bacteriológicos en la empresa y/o verifican los procesos de elaboración, producción y de producto terminado, con responsabilidad técnica sobre los análisis y verificaciones realizadas, bajo la supervisión directa del responsable del laboratorio o Departamento de Calidad.

i) Auxiliar de Laboratorio

Son los que con conocimientos técnicos y prácticos mínimos, realizan análisis físico-químicos de manera instrumental y ayudan a los oficiales de laboratorio en tareas sencillas que puedan tener una rápida conprobación.

3.- Personal Administrativo

Comprende este grupo las siguientes categorías:

- Jefes de primera
- Jefes de segunda
- Oficiales de primera
- Oficiales de segunda
- Auxiliares
- Telefonista

Definiciones:

a) Jefes de primera

Son los empleados que provistos o no de poderes, bajo la supervisión del Director correspondiente, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar, y controlar una o varias secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo.

b) Jefes de segunda

Son los empleados, que provistos o no de poderes limitados y supervisados por un Director o un Jefe de primera, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una sección o grupos de trabajo administrativo, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo entre el personal que de él depende.

Queda incluido en esta categoría el Tesorero, responsable de Caja.

c) Oficiales de primera

Son empleados que bajo la supervisión de un Jefe de 1ª o un Jefe de 2ª tienen la responsabilidad de un servicio o función determinada, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad, con o sin personal a su cargo, para el que se precisa conocimientos generales de administración a nivel de P.P.I. o similar y conocimientos específicos propios del servicio o función correspondiente.

Se incluyen en esta categoría las funciones de Secretaría de Dirección, Cajero, cobros y pagos sin firma ni fianza, transcripción en libros oficiales contables, programadores y operadores de informática.

d) Oficiales de segunda

Son los empleados que tienen iniciativa y responsabilidad restringida sobre un servicio o un conjunto de tareas administrativas, para las que se precisan conocimientos generales de administración a nivel de P.P.I. o similar y conocimientos básicos sobre las tareas o servicio que realizan.

Se incluyen en esta categoría profesional las perforistas.

e) Auxiliares

Son los empleados que realizan tareas y operaciones elementales administrativas, para las que precisan conocimientos básicos administrativos. Podrán asimismo realizar otras tareas no burocráticas, tales como, pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

f) Telefonista

Son los empleados que tienen como funciones atender la centralita telefónica de la Empresa y recepcionar las llamadas y visitas que lleguen a la misma, de acuerdo con la política que establezca la Empresa para estos temas.

4.- Personal Comercial

Este grupo comprende las categorías profesionales siguientes:

- Jefes de Ventas
- Supervisores de Ventas
- Promotor de Ventas

Definiciones:

a) Jefes de Ventas

Son los que bajo la supervisión directa del Director de Ventas o Comercial, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar la acción comercial de la Empresa en una amplia zona de mercado, dándole sentido de unidad, planificando, distribuyendo el trabajo al personal de ventas que está a su cargo, y ensayando la gestión de ventas.

Participa con su jefe inmediato en la negociación y establecimiento de condiciones de ventas con clientes.

Responde de la disciplina del personal a su cargo y de la buena ejecución de los trabajos que les asigne.

b) Supervisores de Ventas

Son los empleados que bajo la supervisión del Jefe de Ventas, tienen la responsabilidad de coordinar, animar y controlar la acción comercial de un grupo de Promotores de Ventas, o Área de mercado.

Asimismo realiza las funciones de visitar clientes, promover y cerrar ventas, gestionar cobros de operaciones morosas, para clientes que por su importancia o por decisión del Jefe de Ventas, se les asigne.

Responde de la disciplina del personal y de la buena ejecución de los trabajos que les asigne.

c) Inspectores o Promotoras de Ventas

Son los empleados que bajo la supervisión directa del Jefe de Ventas o Supervisor, recorren las zonas, regiones o rutas que se les asigna con el objeto de realizar visitas a clientes, promover ventas, ofrecer artículos, vigilar la colocación de los artículos en los puntos de venta; así como para controlar y animar la acción comercial de los repartidores y autoventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que se les encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos.

Cuando permanezcan en el centro de trabajo, podrán emplearse en tareas de estadísticas, controles diversos o trabajos similares.

5.- Personal Subalterno

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Almacenero
- Controlador
- Vigilante

Definiciones:

a) Almacenero

Son los operarios que tienen la responsabilidad de recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc., así como el registro y control de existencias permanente y movimiento diario de mercancías y productos.

b) Controlador

Son los operarios que tienen la responsabilidad de controlar y vigilar la carga y descarga de productos terminados que diariamente se efectúa al personal de reparto y distribución, así como de requisitar y controlar las existencias permanentes y movimiento diario del Almacén de Productos Terminados y Cámaras de Frío.

c) Vigilante

Son los trabajadores que tienen la responsabilidad de vigilar las instalaciones de la Empresa, cuidar los accesos a la misma, controlando las entradas y salidas de personas, materia prima, previo pase de éstas, realizando las tareas de custodia y vigilancia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

6.- Personal Obrero

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Peones
- Peones especializados
- Especialistas de tercera
- Especialistas de segunda
- Especialistas de primera
- Oficiales de tercera de oficios varios
- Oficiales de segunda de oficios varios
- Oficiales de primera de oficios varios

Definiciones:

a) Peones

Son los operarios que realizan labores para cuya ejecución solamente se requiere de práctica operatoria previa.

b) Peones Especializados

Son los operarios que realizan trabajos concretos y determinados, para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas adecuada y cierta destreza operatoria, pero sin constituir el funcionamiento de un oficio.

Entre estos puestos pueden comprenderse: embalar, preparar lotes y palets de productos, pesar mercancías, etc.

c) Especialista

Comprende esta categoría en sus tres clasificaciones de primera, segunda y tercera, aquellos operarios que después de un determinado periodo de prácticas y adiestramiento, realizan las tareas y operaciones del proceso industrial de producción.

La clasificación de primera, segunda y tercera se establece en función del nivel de conocimientos necesarios, complejidad, dificultad y responsabilidad de las operaciones que realice, así como del número de tareas diferentes que ha de realizar dentro del proceso productivo.

En este sentido, la clasificación se corresponderá con las definiciones siguientes:

Especialista de tercera. - Son los operarios que conocen y realizan una operación del proceso industrial y están al frente de una máquina, respondiendo del funcionamiento de la misma. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Lavadora de castillos
- Control visual de vidrio

Especialista de segunda. - Son los operarios que conocen y realizan varias operaciones del proceso y están al frente de máquinas con cierta complejidad (ajustes, verificaciones, envases, montajes, etc.) respondiendo del funcionamiento de las mismas. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos:

- Encajonadora y paletizadora, automática
- Elaboración (ter. tratamiento)
- Conductores de carretillas
- Carga, descarga y limpieza de cisternas

Especialista de primera. - Son los operarios que conocen y realizan las operaciones y tareas de mayor complejidad y que requieren mayor destreza en todo el proceso productivo. Se consideran dentro de esta categoría:

- Elaboración (2º tratamiento)
- Elaboraciones de yogur, pasteurizado, eséptico, queso fresco, postres, nata, mantquilla, etc.
- Envasado de los productos anteriores.
- Calderas y compresoras (Sección de vapor y frío)
- Esterilización, vidrio
- Desecados (Torre)

d) Oficiales

Son los operarios que, habiendo realizado en las condiciones legales establecidas, el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo.

Quedan comprendidos en este grupo los conductores de recogida, distribución y turismo, mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles, soldadores, etc.

Los operarios encuadrados en este grupo de oficios varios se clasifican en las siguientes categorías:

Oficiales de tercera. - Son los operarios que han realizado el aprendizaje de un oficio y no han alcanzado los conocimientos y experiencia necesarios para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda.

Oficiales de segunda. - Son los operarios que realizan con adecuada corrección los trabajos de su oficio, pero sin poseer una especialización que les permita realizar los trabajos mas complejos con perfección.

Se encuadran en esta categoría los conductores de distribución y recogida con menos de tres toneladas y media de carga.

Oficiales de primera. - Son los operarios que poseyendo un oficio, lo practican y aplican con alto grado de perfección, realizando trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio.

Se consideran encuadrados en esta categoría a los conductores de distribución y recogida con tres y media o más toneladas de carga.

Si algún puesto no estuviese recogido en el presente anexo por ser de nueva creación o modificación, se clasificará de acuerdo con los criterios aquí establecidos, por el Comité Coordinador Estatal y la Dirección del Grupo, previo informe de los Representantes de los Trabajadores y Dirección de la Empresa.

ANEXO 2

21 CONVENIO EMPRESARIAL DE FECHA 1 DE ENERO DE 1989

- SEGURO COLECTIVO DE VIDA - (ARTICULO 23)

CARGO	CAPITAL ASIGNADO
12	250.000 Ptas.
22	500.000 Ptas.

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.

ANEXO 3

La cuota que la Empresa viene aportando a la Agrupación Cultural y Recreativa, será para el año 1989 de 144 pesetas por persona y trimestre.

A 31 de Enero de 1990, la Agrupación dará cuenta detallada a la Dirección de la Empresa y al Comité de Trabajadores, del destino dado a dicha cuenta.

La Dirección de La Lechaza Española, S.A. confirma a la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, que a partir del presente mes de Abril y durante el resto de vigencia del Convenio 1989, entregará a los trabajadores fijos de su plantilla, MIL OCHOCIENTAS DOS PESETAS MENSUALES -- (1.802 Ptas.) para la adquisición de productos de nuestra elaboración.

De tal manera que estas 1.802 Ptas., el total o la diferencia de las mismas, según se haya adquirido o no productos, podrán ser acumuladas de un mes para otros, con la excepción de que si el 31 de Diciembre de 1989, no se hubiesen retirado los productos, salvo causa suficientemente justificada en este último mes del año, estos quedarán cancelados automáticamente.

El precio de los productos se adjunta al presente Anexo, como Anexo 4, y no será modificado durante el resto de la vigencia del presente Convenio, salvo que se produzcan incrementos de costa anormales en las materias primas.

21 CONVENIO EMPRESARIAL DE FECHA 1 DE ENERO 1989

TABLA SALARIO BASE (ARTICULO 9)

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS./MES
GRUPO I - OBREROS	
ESPECIALISTA 1.	79363
ESPECIALISTA 2.	79290
ESPECIALISTA 3.	79070
PEON	78705
OFICIAL 3 O.V.	79070
PEON ESPECIALIZ	78705
ALMACENERO	78705
CONTROLADOR	79363
OFICIAL 1.O.V.	79948
OFICIAL 2 O.V.	79363
GRUPO II - SUBALTERNOS	
VIGILANTE	78705
ORDENANZA	78705
COBRADOR	78.705
GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES	
REPARTIDOR	79070
OFICIAL 1 O.V.	79948
OFICIAL 2 O.V.	79363
JEFE DE VENTAS	86661
INSPECT.VENTAS	81917
AYUD.INS.VENTAS	80597
SUPERVISOR VEN.	83180
GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
JEFE 1.ADMON.	84661
JEFE 2.ADMON.	84626
SUB-JEFE ADMON.	83180
OFICIAL 1.ADMON	81917
OFICIAL 2.ADMON	80597
AUXILIAR ADMON.	78705
TELEFONISTA	78.705
GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS	
JEFE FABRICACI	84661
JEFE SECCION	82585
ENCARGADO	79948
CAPATAZ	79252
AUX.LABORATORIO	78705
INS.DIST.LECHE	81917
OFICIAL LABORATORIO	82.585
GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS	
TECNICO TIT.SUF	94533
TECNICO TIT.PRA	94533

TABLA PLUS CONVENIO (ARTICULO 11)

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS./MES
GRUPO I - OBREROS	
ESPECIALISTA 1.	43827
ESPECIALISTA 2.	37335
ESPECIALISTA 3.	33946
PEON	27220
OFICIAL 3 O.V.	36982
PEON ESPECIALIZ	31863
ALMACENERO	31863
CONTROLADOR	43829
OFICIAL 1.O.V.	46447
OFICIAL 2 O.V.	41855
GRUPO II - SUBALTERNOS	
VIGILANTE	27448
ORDENANZA	30810
COBRADOR	31.977
GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES	
REPARTIDOR	34819
OFICIAL 1 O.V.	44364
OFICIAL 2 O.V.	37694
JEFE DE VENTAS	121036
INSPECT.VENTAS	69053
AYUD.INS.VENTAS	32644
SUPERVISOR VEN.	79795
GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
JEFE 1.ADMON.	121036
JEFE 2.ADMON.	94812
SUB-JEFE ADMON.	79795
OFICIAL 1.ADMON	49053
OFICIAL 2.ADMON	32644
AUXILIAR ADMON.	29670
TELEFONISTA	29.670

GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS

JEFE FABRICACION	107456
JEFE SECCION	88551
ENCARGADO	73990
CAPATAZ	59083
AUX. LABORATORIO	35492

INS. DIST. LECHE
OFICIAL LABORATORIO

49053
59.393

GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS

TECNICO TIT. SUP	130428
TECNICO TIT. PRA	45333

TABLA ANTIGUEDAD (ARTICULO 12)

RELACION DEL FICHERO MAESTRO DE ANTIGUEDAD AFINO3		FECHA 04/05/89														
		PAG. 0001														
		*****1306														
C.CAT.	HONDE CATEGORIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
01	ESPECIALISTA 1.	951	1937	3107	4057	5993	8040	10014	12134	13157	14034	15204	16193	17178	18129	19224
02	ESPECIALISTA 2.	951	1937	3107	4057	5993	8040	10014	12134	13122	14034	15204	16193	16996	18129	19224
03	ESPECIALISTA 3.	951	1845	3034	4057	5957	7930	9777	11989	13010	13925	15021	16154	16958	17982	19079
04	REPARTIDOR	951	1845	3034	4057	5957	7930	9777	11989	13010	13925	15021	16154	16958	17982	19079
07	PEON	951	1845	3034	4021	5921	7895	9849	11878	12901	13816	14948	15855	16813	17800	18861
13	OFICIAL 1 O.V.	1024	1937	3143	4095	6103	8240	10233	12281	13340	14365	15423	16317	17563	18421	19553
14	OFICIAL 2 O.V.	951	1937	3107	4057	5993	8040	10014	12134	13157	14034	15204	16193	17178	18129	19224
15	OFICIAL 3 O.V.	951	1845	3034	4057	5957	7930	9777	11989	13010	13925	15021	16154	16958	17982	19079
16	PEON ESPECIALIZ	951	1845	3034	4021	5921	7895	9849	11878	12901	13816	14948	15855	16813	17800	18861
22	ALMACENISTA	984	1973	2962	3949	5916	7890	9860	11837	12820	13805	14790	15777	16763	17749	18737
24	COBRADOR	984	1973	2962	3949	5916	7890	9860	11837	12820	13805	14790	15777	16763	17749	18737
26	VIGILANTE	984	1971	2954	3937	5903	7877	9844	11811	12795	13782	14766	15749	16735	17718	18701
28	ORDENANZA	984	1971	2954	3937	5903	7877	9844	11811	12795	13782	14766	15749	16735	17718	18701
29	JEFE DE VENTAS	1233	2467	3699	4935	7400	9871	12339	14804	16040	17273	18508	19741	20973	22209	23440
32	INSPECT. VENTAS	1092	2184	3275	4365	6750	8732	10914	13097	14192	15282	16374	17467	18554	19649	20740
33	AYUD. INS. VENTAS	1050	2104	3157	4208	6312	8416	10518	12622	13676	14728	15777	16833	17884	18934	19984
34	JEFE 1. ADMIN.	1233	2467	3699	4935	7400	9871	12339	14804	16040	17273	18508	19741	20973	22209	23440
35	JEFE 2. ADMIN.	1173	2345	3517	4693	7036	9385	11729	14078	15246	16418	17594	18764	19939	21110	22284
36	SUB-JEFE ADMIN.	1130	2261	3389	4515	6779	9037	11295	13553	14684	15815	16942	18073	19200	20332	21460
37	OFICIAL 1. ADMIN.	1092	2184	3275	4365	6550	8732	10914	13097	14192	15282	16374	17467	18554	19649	20740
38	OFICIAL 2. ADMIN.	1050	2104	3157	4208	6312	8416	10518	12622	13676	14728	15777	16833	17884	18934	19984
39	AUXILIAR ADMIN.	949	1905	2858	3809	5711	7617	9520	11423	12373	13324	14279	15227	16184	17133	18084
44	TELEFONISTA	984	1971	2954	3937	5903	7877	9844	11811	12795	13782	14766	15749	16735	17718	18701
45	JEFE FABRICACION	1233	2467	3699	4935	7400	9871	12339	14804	16040	17273	18508	19741	20973	22209	23440
46	JEFE SECCION	1109	2221	3337	4449	6671	8890	11116	13340	14450	15561	16676	17788	18897	20010	21118
47	ENCARGADO	1035	2069	3101	4131	6195	8264	10331	12398	13429	14464	15495	16521	17554	18585	19624
48	CAPATAZ	1008	2025	3033	4048	6070	8092	10117	12141	13150	14164	15174	16184	17199	18204	19219
49	AUX. LABORATORIO	907	1816	2721	3633	5433	7253	9070	10882	11787	12696	13597	14507	15413	16317	17223
50	INS. DIST. LECHE	1092	2184	3275	4365	6750	8732	10914	13097	14192	15282	16374	17467	18554	19649	20740
52	OFICIAL LABORAT	1644	3291	4935	6581	9239	11897	14448	17001	21384	23029	24671	26310	27954	29606	31249
53	TECNICO TIT. SUP	1472	2937	4410	5879	8817	11762	14701	17638	19114	20582	22052	23522	24993	26464	27931
58	CONTROLADOR	951	1937	3107	4057	5993	8040	10014	12134	13157	14034	15204	16193	17178	18129	19224
62	SUPERVISOR VEN.	1130	2261	3389	4515	6779	9037	11295	13553	14684	15815	16942	18073	19200	20332	21460
64	OFICIAL TIT. PRA	1472	2937	4410	5879	8817	11762	14701	17638	19114	20582	22052	23522	24993	26464	27931
78	OFICIAL 1 O.V.	1024	1937	3143	4095	6103	8240	10233	12281	13340	14365	15423	16317	17563	18421	19553
79	OFICIAL 2 O.V.	951	1937	3107	4057	5993	8040	10014	12134	13157	14034	15204	16193	17178	18129	19224

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS (ARTICULO 29)

CATEGORIA	CALCULO VALOR HORA EXTRA																
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
01	ESPECIALISTA 1.	1162	1174	1190	1204	1220	1250	1279	1307	1337	1355	1367	1384	1398	1412	1426	1442
02	ESPECIALISTA 2.	1160	1174	1188	1204	1220	1248	1278	1307	1337	1353	1365	1383	1397	1409	1425	1442
03	ESPECIALISTA 3.	1157	1171	1185	1201	1216	1244	1272	1302	1332	1348	1360	1377	1393	1405	1419	1437
04	REPARTIDOR	1157	1171	1185	1201	1216	1244	1272	1302	1332	1348	1360	1377	1393	1405	1419	1437
07	PEON	1152	1164	1180	1195	1211	1237	1267	1295	1325	1341	1355	1370	1383	1398	1412	1428
13	OFICIAL 1 O.V.	1171	1185	1199	1216	1230	1258	1290	1320	1349	1365	1381	1395	1409	1424	1439	1456
14	OFICIAL 2 O.V.	1162	1174	1190	1204	1220	1250	1279	1307	1337	1355	1367	1384	1398	1412	1426	1442
15	OFICIAL 3 O.V.	1157	1171	1185	1201	1216	1244	1272	1302	1332	1348	1360	1377	1393	1405	1419	1437
16	PEON ESPECIALIZ	1152	1164	1180	1195	1211	1237	1267	1295	1325	1341	1355	1370	1383	1398	1412	1428
22	ALMACENISTA	1152	1164	1180	1195	1211	1237	1267	1295	1325	1341	1355	1370	1383	1397	1411	1426
24	COBRADOR	1152	1164	1180	1195	1209	1237	1267	1295	1325	1339	1353	1369	1383	1397	1411	1426
25	VIGILANTE	1152	1164	1180	1195	1209	1237	1267	1295	1325	1339	1353	1367	1383	1397	1411	1425
26	ORDENANZA	1152	1164	1180	1195	1209	1237	1267	1295	1325	1339	1353	1367	1383	1397	1411	1425
29	JEFE DE VENTAS	1249	1284	1304	1321	1341	1374	1412	1449	1484	1503	1521	1538	1558	1575	1593	1612
32	INSPECT. VENTAS	1199	1215	1230	1244	1262	1295	1327	1358	1390	1407	1423	1439	1454	1470	1486	1502
33	AYUD. INS. VENTAS	1170	1195	1209	1225	1241	1272	1302	1334	1363	1379	1395	1411	1426	1440	1456	1472
34	JEFE 1. ADMIN.	1249	1284	1304	1321	1341	1374	1412	1449	1484	1503	1521	1538	1558	1575	1593	1612
35	JEFE 2. ADMIN.	1239	1255	1272	1290	1307	1341	1374	1411	1444	1461	1479	1496	1512	1530	1547	1565
36	SUB-JEFE ADMIN.	1218	1234	1250	1267	1283	1316	1349	1383	1414	1432	1449	1465	1482	1498	1514	1531
37	OFICIAL 1. ADMIN.	1199	1215	1230	1244	1262	1295	1327	1358	1390	1407	1423	1439	1454	1470	1486	1502
38	OFICIAL 2. ADMIN.	1150	1195	1209	1225	1241	1272	1302	1334	1363	1379	1395	1411	1426	1440	1456	1472
39	AUXILIAR ADMIN.	1152	1164	1180	1194	1208	1236	1264	1292	1318	1332	1346	1360	1374	1389	1402	1416
44	TELEFONISTA	1152	1164	1180	1195	1209	1237	1267	1295	1325	1339	1353	1367	1383	1397	1411	1425
45	JEFE FABRICACION	1249	1284	1304	1321	1341	1374	1412	1449	1484	1503	1521	1538	1558	1575	1593	1612
46	JEFE SECCION	1209	1225	1241	1257	1274	1304	1339	1370	1401	1419	1437	1453	1468	1484	1502	1517
47	ENCARGADO	1171	1185	1201	1215	1230	1260	1292	1321	1351	1367	1383	1397	1412	1426	1442	1458
48	CAPATAZ	1140	1174	1188	1204	1218	1248	1278	1307	1337	1353	1367	1381	1397	1411	1424	1440
49	AUX. LABORATORIO	1152	1164	1178	1192	1204	1230	1258	1285	1311	1325	1337	1351	1363	1377	1390	1404
50	INS. DIST. LECHE	1199	1215	1230	1244	1262	1295	1327	1358	1390	1407	1423	1439	1454	1470	1486	1502
52	OFICIAL LABORAT	1209	1232	1257	1281	1304	1353	1400	1449	1498	1521	1545	1570	1594	1617	1642	1664
53	TECNICO TIT. SUP	1384	1405	1424	1447	1470	1512	1554	1597	1642	1663	1685	1704	1727	1748	1771	1792
58	CONTROLADOR	1162	1174	1190	1204	1220	1250	1279	1307	1337							

21 CONVENIO EMPRESARIAL DE FECHA 1 DE ENERO 1989

TABLA REMUNERACION BRUTA (ARTICULO 40) (DIR. ANTIGÜEDAD)

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. BRUTAS
GRUPO I - OBREROS	
ESPECIALISTA 1.	1716393
ESPECIALISTA 2.	1637418
ESPECIALISTA 3.	1593426
PEON	1518815
OFICIAL 3 O.V.	1629834
PEON ESPECIALIZ.	1562931
ALMACENERO	1562931
CONTROLADOR	1716393
OFICIAL 1 O.V.	1756608
OFICIAL 2 O.V.	1692822
GRUPO II - SUBALTERNOS	
VIGILANTE	1509951
ORDENANZA	1520295
COBRADOR	1547991
GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES	
REPARTIDOR	1603878
OFICIAL 1 O.V.	1731588
OFICIAL 2 O.V.	1642797
JEFE DE VENTAS	2752373
INSPECT. VENTAS	1817391
AYUD. INS. VENTAS	1600483
SUPERVISOR VEN.	2205240
GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
JEFE 1. ADMON.	2752373
JEFE 2. ADMON.	2421134
SUB-JEFE ADMON.	2205240
OFICIAL 1. ADMON.	1817391
OFICIAL 2. ADMON.	1600483
AUXILIAR ADMON.	1524415
TELEFONISTA	1.338.415
GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS	
JEFE FABRICACION	2899397
JEFE SECCION	2277387
ENCARGADO	2087376
CAPATAZ	1997776
AUX. LABORATORIO	1604679
INS. DIST. LEONE	1817391
OFICIAL LABORATORIO	1.951.491
GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS	
TECNICO TIT. SUP.	2983131
TECNICO TIT. PRA	1961991
PLUS NOCTURNIDAD	
GRUPO I - OBREROS	
ESPECIALISTA 1.	145
ESPECIALISTA 2.	125
ESPECIALISTA 3.	145
PEON	104
OFICIAL 3 O.V.	144
PEON ESPECIALIZ.	104
ALMACENERO	144
CONTROLADOR	145
OFICIAL 1 O.V.	145
OFICIAL 2 O.V.	145
GRUPO II - SUBALTERNOS	
VIGILANTE	164
ORDENANZA	164
COBRADOR	164
GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES	
REPARTIDOR	164
OFICIAL 1 O.V.	165
OFICIAL 2 O.V.	145
JEFE DE VENTAS	145
INSPECT. VENTAS	145
AYUD. INS. VENTAS	145
SUPERVISOR VEN.	145
GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
JEFE 1. ADMON.	171
JEFE 2. ADMON.	171
SUB-JEFE ADMON.	144
OFICIAL 1. ADMON.	171
OFICIAL 2. ADMON.	171
AUXILIAR ADMON.	144
TELEFONISTA	144
GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS	
JEFE FABRICACION	172
JEFE SECCION	167
ENCARGADO	167
CAPATAZ	165
AUX. LABORATORIO	165
INS. DIST. LEONE	165
OFICIAL LABORATORIO	165
GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS	
TECNICO TIT. SUP.	165
TECNICO TIT. PRA	165

15578

RESOLUCION de 19 de junio de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, así como las del Comercio al por Mayor y Exclusivista del Vidrio y la Cerámica, para los años 1989/1990.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, así como el Comercio al por Mayor y Exclusivista del Vidrio y la Cerámica, que fue suscrito con fecha 31 de mayo de 1989; de una parte, por Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por UGT y C.C.OO., en representación de los trabajadores del sector, 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, 19 de junio de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS, ASI COMO LAS DEL COMERCIO AL POR MAYOR Y EXCLUSIVISTA DEL VIDRIO Y LA CERAMICA, PARA LOS AÑOS 1989/1990

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- COMISION NEGOCIADORA.-

El presente convenio colectivo ha sido negociado por la Confederación Empresarial Española del Vidrio y la Cerámica, como representación empresarial, y por las Centrales Sindicales, C.C.OO. y U.G.T., como representación trabajadora.

ARTICULO 2.- 2.1.- AMBITO TERRITORIAL.-

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio español.

2.2.- AMBITO FUNCIONAL.-

El presente convenio colectivo es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre los trabajadores y las empresas pertenecientes a: industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, así como el comercio de venta al por mayor y exclusivista del vidrio y la cerámica.

Este convenio colectivo no afecta a lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto, salvo que las partes afectadas acuerden adherirse al mismo.

2.3.- AMBITO PERSONAL.-

Se regulan por el presente convenio las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a las actividades ya mencionadas en el ámbito funcional y sus trabajadores.

2.4.- AMBITO TEMPORAL (VIGENCIA Y DURACION).-

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 1989 y expirará el día 31 de diciembre de 1990.

Su duración será de 2 años, es decir, desde el día 1 de enero de 1989 hasta el día 31 de diciembre de 1990.

2.5.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-

El convenio colectivo constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

2.6.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS Y DERECHOS ADQUIRIDOS.-

Las condiciones establecidas en este convenio tienen el carácter de mínimas y obligatorias por lo que subsistirán, en su caso, las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas afectadas como consecuencia de pacto individual o colectivo.

2.7.- NORMAS SUBSIDIARIAS.-

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto, como derecho supletorio, en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, de 28 de agosto de 1970 y demás legislación vigente.