

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

28987 RESOLUCION de 22 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 29 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, 22 de noviembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO - DISPOSICIONES GENERALES

Art. 12.- Ambito de aplicación.- El presente Convenio afecta a los distintos Centros de trabajo de "LACTARIA - CASTELLANA, S.A.", dedicados a actividades propias de las Industrias Lácteas y sus derivados, así -- como a aquellos otros que en el futuro pudieran establecerse. Actualmente afecta a sus centros de -- Madrid y Avila.

Art. 20.- Ambito personal.- Comprende a todo el personal de plantilla en todas sus categorías profesionales, -- excepto los cargos de Director General, Gerente y Directores de Departamento.

Art. 13.- Duración y Vigencia.- Los efectos del presente convenio regirán durante 1 año contado a partir del 1 de Enero de 1989, cualquiera que fuese la fecha de publicación. El presente convenio será denunciado automáticamente el 1 de Noviembre de 1989.

Art. 40.- Incrementos pactados en el convenio.- En el presente convenio ha sido pactado un incremento del 6% que se aplicará con carácter porcentual sobre el -- conjunto de los conceptos salariales.

Art. 50.- Cláusula de revisión salarial.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E., registrara al 31 -- de Diciembre de 1989 un incremento superior al 5% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1989 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1989.

La revisión salarial se abonará en una sola -- paga, durante el primer trimestre de 1990.

Art. 62.- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico o indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Art. 70.- 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. 80.- Absorción.- Serán absorbibles con las anteriores retribuciones, todas las mejoras que -- pudieran establecerse por los organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a -- las condiciones del presente convenio.

Art. 90.- Vigilancia del cumplimiento.- Para la resolución de las dudas de interpretación se forma una comisión paritaria que está integrada por 3 miembros elegidos por el Comité de Empresa y otros 3 miembros designados por la Dirección de la misma.

Art. 100.- Clasificación Profesional.-Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa al -- que afecta el convenio, se establece la clasificación / por grupos profesionales que consta en el Anexo IV. Las categorías profesionales consignadas con puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las / enumeradas si las necesidades no lo requieren. Se crea una Comisión Dirección-Comité de Empresa, para determinar las plantillas tipo de cada Sección o Línea y concretar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo.

Art. 110.- Estructura salarial.- Está constituida por los siguientes conceptos:

1º.- Salario Base.- Es el que se establece por categorías en Anexo I.

2º.- Antigüedad.- El número de quinquenios por trabajador no podrá ser superior a cinco y la cuantía de cada uno será la que se establece en Anexo -- III.

3º.- Plus Convenio.- Se establece un plus convenio / calculado según fórmula que se indica en acta / complementaria y cuyos importes por categorías / se indican en Anexo II.

4º.- Complemento Plus Convenio.- Se establece un complemento de Plus Convenio que absorbe y compensa integralmente los siguientes conceptos: complemento personal y complemento de puesto. Los importes de dicho plus convenio se establecen según fórmula indicada en acta complementaria.

Art. 120.- Gratificaciones Extraordinarias.- Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias anuales, las cuales se harán efectivas los meses de Marzo, Julio y Diciembre, consistentes, cada una, en treinta días de "Salario Base" consignado en la columna primera del Anexo I, más antigüedad en su caso.

El periodo de devengo de las citadas gratificaciones quedará establecido de la siguiente forma:

- Marzo y Diciembre: de Enero a Diciembre de cada año.
- Julio: de Agosto a Julio del siguiente año.

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

Art. 13º.- Otros conceptos. - En las tablas anexas al presente convenio se detallan los importes correspondientes a dietas, quebranto de moneda y prima de nocturnidad. (Anexo VII y Anexo V).

Art. 14º.- Personal con capacidad disminuida. - En los casos de invalidez permanente total reconocida por la Seguridad Social, la empresa se compromete a destinar al trabajador afectado a un puesto compatible con su situación siempre que existiese en el momento de declararse oficialmente la misma, o en los seis meses siguientes. Percibirá la retribución de la categoría correspondiente al nuevo puesto de trabajo, conservando su antigüedad. En los casos de invalidez permanente parcial la empresa destinará al trabajador a un puesto compatible con su aptitud física.

CAPITULO III - JORNADA, VACACIONES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Art. 15º.- Jornada. - La jornada de trabajo del personal de LACTARIA CASTELLANA, S.A. será de 40 horas semanales y 1.794 horas anuales, con un descanso intermedio de 15 minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada será distribuida en forma continuada de lunes a sábado, salvo las excepciones que se especifican en el anexo correspondiente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

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

Art. 16º.- Turnos de Trabajo de los centros de trabajo de Julián Camarillo y de Avila. - Los turnos y horarios de trabajo de estos centros se especifican en los Anexos correspondientes.

Art. 17º.- Horas extras. - Ambas partes están de acuerdo en la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias y se ajustarán a los siguientes criterios:

- a) Se suprimen las horas extraordinarias de carácter habitual.

b) Serán de obligatoria realización las horas extraordinarias que vengas exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las exigidas para los puestos de trabajo que abran o cierren el proceso productivo, procurando que el horario que se fije para dichos puestos no exceda de la jornada pactada.

c) Las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento, cambios de turno, riesgo de pérdida de materias primas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de los productos lácteos, sólo podrán realizar dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y se pactarán como estructurales a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 1858/81, de 20 de Agosto.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones y persona. Las horas extraordinarias serán abonadas, con los valores que figuran en el Anexo VI.

La compensación por descanso se realizará por mutuo acuerdo, en las fechas de disfrute, con el trabajador según las necesidades del servicio y será a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

El trabajador que en día de descanso tuviera que realizar horas estructurales por razón de necesidades del servicio percibirá la cantidad de 2.650,- Ptas. por día trabajado más el importe de las horas extras.

Art. 18º.- Trabajos en días festivos. - El trabajador que por la naturaleza de su trabajo haya de realizar su jornada ordinaria en festivo, disfrutando del descanso compensatorio correspondiente, percibirá, además, una compensación económica de 244,- Ptas. por cada hora trabajada en festivos.

Art. 19º.- Vacaciones. - Todo el personal de la Empresa sin distinción de su categoría profesional, disfrutará de 30 días laborables de vacaciones, sin que se computen como tales los días festivos intersemanales.

Se computará el periodo de vacaciones desde el 1 de Julio hasta el 30 de Junio.

Por la Dirección de la Empresa y de acuerdo con los Representantes de los Trabajadores, se confeccionará el calendario de vacaciones dentro del primer trimestre del año. Las discrepancias que puedan surgir en cuanto al orden y disfrute de las vacaciones, se resolverá en función de la antigüedad de

los afectados y de las fechas de disfrute en años anteriores. Todo ello siempre que la cuestión se plantee entre quienes tengan una antigüedad superior a 2 años.

Las vacaciones anuales se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa, procurando siempre que sea posible, que se disfruten en el período comprendido entre Mayo y Septiembre, ambos inclusive.

Para aquellos trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones los meses anteriormente mencionados, por necesidades de la Empresa, ésta les abonará un 15 por 100 más de su salario convenio si disfrutan las vacaciones en los meses de Octubre o Diciembre y un 25 por 100 más de su salario convenio si las disfrutan en los meses de Enero, Febrero, Marzo, Abril o Noviembre; las vacaciones no podrán ser fraccionadas, salvo acuerdo de la Empresa con el interesado.

En caso de baja por enfermedad en período de vacaciones, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En la liquidación de vacaciones que se practique al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento se añadirán diez días de vacaciones como gratificación especial.

Cuando el trabajador causase baja en la Empresa, y supuesto que hubiese disfrutado de sus vacaciones, se le descontará el importe proporcional correspondiente a los días que median entre el cese y el 30 de Junio.

Art. 209.- **Permisos reglamentarios.**- El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su salario convenio, antigüedad y el complemento de plus convenio, en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: 3 días naturales.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos: 5 días naturales en Madrid y limitrofes. Si el fallecimiento tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de Trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 8 días naturales como máximo.
- d) Enfermedad muy grave, con certificado médico, de cónyuge, hijos, padres y padres políticos: 3 días naturales. Si la enfermedad muy grave tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de Trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 5 días naturales como máximo.
- e) Fallecimiento o enfermedad muy grave, con certificado médico, de hermanos: 3 días natura-

les. Si la enfermedad muy grave o fallecimiento, tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de Trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 5 días naturales como máximo.

- f) Fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos: 2 días naturales. Si el fallecimiento tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de Trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 4 días naturales como máximo.
- g) Boda de hijo, hermano, hermano político, padre, madre: 1 día natural. Si la boda tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de Trabajo, esta licencia podrá ser de hasta 3 días naturales como máximo.
- h) Exámenes por el tiempo estrictamente indispensable cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, con posterior justificación ante la Empresa.
- i) En el supuesto de matrimonio, ambos cónyuges trabajadores de la Empresa, con hijos menores de 9 meses, se reconoce a uno de los trabajadores una pausa de una hora en su trabajo que se podrá dividir en dos fracciones, siempre que la dedique a la alimentación del hijo.

El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

- j) El trabajador que tenga a su cargo algún disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a un permiso de 10 horas al mes sin pérdida de su salario, mediante oportuna justificación.
- k) Atención a asuntos urgentes: Horas correspondientes a tres jornadas al año, cuando se precise atender personalmente asuntos que no puedan resolverse fuera de la jornada de trabajo.

Los favorecidos con la concesión de licencias, deberán notificarlos a la Dirección de su Departamento y al Departamento de Personal con la razonable antelación y estarán obligados a presentar los oportunos justificantes a la Dirección de Personal. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarían faltas injustificadas al trabajo.

Art. 219.- **Excedencias.**- En esta materia se estará en todo 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.

CAPÍTULO IV - PROMOCIONES Y ASCENSOS

Art. 22v.- 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 de Fabricación, Jefes y Promotores de Ventas.
Jefe de Sección, Jefe administrativo de 1ª y de 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 5 días hábiles el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 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 internos 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 el orden de prioridad.

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.

Art. 23a.- Organización. - Como responsable de la organización práctica del trabajo, la Empresa negociará con los representantes de los trabajadores la estructuración de servicios y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes o de los que se creen, llevará a cabo la formación de plantillas con arreglo a las negociaciones del trabajo presente y futuro, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos. Caso de no estar de acuerdo los representantes de los trabajadores con cualquier decisión en este sentido, se recurrirá a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 24a.- Movilidad del personal. - A efectos de cubrir posibles eventualidades organizativas, con carácter temporal, los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, sin más límites, que el nuevo puesto sea compatible con sus aptitudes físicas, psíquicas

y profesionales y sin disminución del salario convenio, dentro del mismo centro de trabajo.

Si el cambio afectase al horario, el período no podrá exceder de 16 días. Excepcionalmente será ampliable a 30 días, previo informe al Comité de Empresa, no pudiendo alterarse -- hasta que hayan transcurrido tres meses respecto al mismo trabajador.

Cuando el trabajador o trabajadores consideren que su nueva situación fuese excesivamente prolongada o perjudicial, recurrirá al Comité de Empresa, quien elevará a la Dirección los oportunos informes.

Si por necesidades del servicio o por acuerdo con los trabajadores afectados, se hiciera necesario la permutación de puestos de trabajo -- con carácter permanente dentro de la misma categoría laboral, horario y centro de trabajo, la Empresa queda facultada para decidir el cambio con la presencia de un miembro del Comité de Empresa.

En caso de supresión de puestos de trabajo, la Empresa procederá a destinar a quienes los desempeñen a otros puestos adecuados a sus conocimientos y aptitudes dentro de su categoría -- profesional, horario y Centro de Trabajo.

Art. 259.- Extensión del trabajo. - El personal desempeña básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo. No obstante, si dichas funciones -- no ocupasen plenamente su jornada laboral, -- estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que correspondan con los -- propios de su subgrupo y especialidad profesional u oficio.

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

Art. 269.- Traslados. - El traslado de un trabajador de un centro de trabajo a otro sólo podrá efectuarse por acuerdo con éste. La Empresa comunicará al Comité de Empresa, con la debida antelación, el traslado del trabajador. Asimismo, el trabajador afectado tendrá -- opción a pedir la intervención de los miembros del Comité que creyera convenientes.

Art. 279.- Trabajos de superior e inferior categoría. - El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya, en casos excepcionales, percibiendo durante el tiempo de -- prestación de sus servicios la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito.

Si no realizar la totalidad de los trabajos de la categoría superior, no se le -- adscribirá a la misma, aunque se le compe-

saría la realización de dichos trabajos -- con una cantidad a pactar entre el trabajador y la Empresa, con notificación de la -- misma al Comité de Empresa.

Si el tiempo excediese de dos meses continuos o cuatro discontinuos en un año, dicho puesto se estimaría vacante, procediendo la Empresa a convocar las oportunas pruebas de aptitud para su cobertura definitiva, salvo que se tratase de enfermedad, accidente, -- maternidad, servicio militar, etc., del trabajador titular del puesto cubierto.

En casos excepcionales (vacaciones, enfermedad, licencia, necesidades de servicio, etc.) podrán realizarse trabajos correspondientes a categoría inferior a la ostentada por el trabajador, teniendo por límite el que su nuevo trabajo no sea incompatible con su aptitud física o con su trayectoria profesional, debiéndose respetar su salario real y comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

CAPITULO V - PRESTACIONES SOCIALES

Art. 289.- Ayuda Escolar y Guardería. - Se establece una -- ayuda para la formación escolar de los hijos de los productores con edades comprendidas entre -- los 4 y 17 años, ambos inclusive. Será indispensable en relación con los hijos que tengan de -- 14 a 17 años de edad, el acreditar documental -- mente que se encuentran matriculados en un Centro Escolar, con asistencia a clase, mañanas o tardes.

Su cuantía será de 1.220 \$ mensuales por hijo, durante los 10 meses del curso escolar.

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

Art. 299.- 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 64.1.3.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 econó-

mica 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. 302.- Ayuda para hijos minusválidos. -- Los trabajadores que tengan hijos minusválidos percibirán en concepto de ayuda extraordinaria, la cantidad de 6.000 E mensuales por cada hijo, siempre que tenga reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

Art. 319.- Préstamos. -- Con objeto de ayudar a sus productores en necesidades urgentes, la Empresa, para el conjunto de sus plantillas, tiene establecido un fondo económico de 6.500.000 E (SEIS MILLONES QUINIENTAS MIL PESETAS) para la concesión de anticipos personales en -- cuantía límite de 300.000 E (TRESCIENTAS MIL PESETAS) por productor, sin percepción de intereses y con devolución mensual y consecutiva de un máximo de 2 a 3 años, según los ingresos del productor.

Serán otorgados a los solicitantes siempre -- que concurren las siguientes condiciones:

- Que exista fondo disponible
- Que el solicitante tenga una antigüedad -- mínima en la Empresa de un año.

El Comité de Empresa participará en el con -- trol del movimiento del fondo, para lo cual -- la Empresa facilitará mensualmente el saldo -- disponible, préstamos concedidos y peticiones pendientes, fecha de petición y forma de amortización de los mismos.

Para optar a este préstamo es condición indis -- pensable no tener ningún otro préstamo pen -- diente de liquidar.

Art. 322.- Seguro de Vida Colectivo. -- Con el fin de beneficiar a todos sus trabajadores con una medida de previsión en favor de los familiares a -- cargo de aquéllos, la Empresa tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo, que se mantendrá en vigor con las normas del Convenio de 1.982 hasta el vencimiento de la póliza actual, con tratándose al citado vencimiento una nueva -- póliza que se regirá por las siguientes normas:

- a) Los trabajadores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados en el mismo día de su incorporación a la Empresa con carácter de fijo de plantilla.
- b) Quedarán exceptuados de su integración en el seguro los trabajadores que expresamen -- te sean contratados con carácter de even -- tuales o interinos.

c) Los trabajadores 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 automáticamen -- te, volverán a hallarse en activo como ase -- gurados.

d) Se causará baja al producirse el cese defi -- nitivo en la Empresa, a excepción de los -- jubilados anteriores a 1.988, los cuales -- no abonarán prima y quedarán automáticamen -- te integrados en el grupo 12, teniendo -- opción los afectados a integrarse en otro grupo abonando la diferencia de la prima.

e) El pago de la prima del personal de plantilla correrá a cargo de la Empresa.

f) Se fijan tres grupos de capitales asegurados, según la siguiente escala:

CAPITAL ASEGURADO

Grupo 10	250.000	
Grupo 20	500.000	en caso de muerte por enfermedad
Grupo 30	1.000.000	en caso de muerte por accidente

Art. 332.- Prestación complementaria por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. -- Los trabajadores en situación de I.L.T. derivada de accidente de trabajo, percibirán como complemento a cargo de la Empresa el importe necesario para alcanzar, conjuntamente con lo recibido de la Entidad Aseguradora de Accidente, el 100% del salario percibido en el último mes trabajado sin incidencia, por salario de devengos mensual. Todo el personal percibirá este complemento desde el día siguiente al de la baja y hasta que se produzca el alta o se -- agote el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria.

La Empresa facilitará al trabajador copia del -- parte de accidente de trabajo entregado por la -- Entidad Aseguradora.

La Empresa tiene la facultad de que por médicos a su servicio sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio. Del informe facultativo -- emitido dependerá el abono de los correspondientes complementos y sin perjuicio de la sanción que, en su caso, pudiera corresponderle, en el -- supuesto de comprobarse que los datos facilitados por el productor no corresponden a la realidad, pudiendo recurrir el interesado sobre esta decisión.

Art. 349.- Prestación complementaria por Enfermedad. -- Todo trabajador que se encuentre en situación de -- I.L.T. por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, percibirá desde el primer día de la baja y hasta el tercer día el 60% y a partir del cuarto el 100% de su salario convenio.

Si la enfermedad tuviera una duración superior a 21 días se abonará a partir del primer día el 100% del salario convenio como si realmente --

hubiera estado trabajando, incluidos todos los complementos que por razón de puesto, turno, nocturnidad, cámara, etc., hubiera debido percibir.

La Empresa tendrá la facultad de que, por médico que ella destine, sea visitado y reconocido el productor en su domicilio. Del informe facultativo dependerá el abono de los correspondientes complementos y sin perjuicio de la sanción, que en su caso, pudiera corresponderle, en el supuesto de comprobarse que los datos facilitados por el productor no corresponden a la realidad, pudiendo recurrir el interesado sobre esta decisión.

Art. 359.- Jubilación.- En caso de jubilación, todo productor con una antigüedad en la Empresa no inferior a los 10 años, percibirá una gratificación consistente en la percepción de 36 días de salario real por cada quinquenio que acredite de antigüedad y en el supuesto de que el trabajador tenga una antigüedad superior a 5 años e inferior a 10, percibirá una gratificación consistente en 36 días de salario por el quinquenio trabajado, más un incremento del 15% de su salario real mensual por cada año que sobrepase el quinquenio.

Art. 362.- Productos de la Empresa.- Se aplicará al personal de la Empresa unas tarifas de precios especiales, que se recogen en documento aparte. A requerimiento de cualquiera de las partes se procederá a un nuevo estudio que actualice dichos precios.

Todo el personal de plantilla tendrá derecho a dos cajas de leche mensualmente.

CAPITULO VI - REPRESENTACION COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Art. 372.- Representación de los Trabajadores.- En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores.

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, pudiendo ser 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 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 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, responsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de la Central Sindical.

Art. 382.- 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:

- A) Asistir a las reuniones de Comité de Empresa y Asambleas de los Trabajadores.
- 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 mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el 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 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. 399.- Comités de Seguridad e Higiene.- Los Comités de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo con plantillas de cincuenta o más trabajadores, se integrarán por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados libremente por la Empresa, correspondiendo a uno de ellos la Presidencia del Comité. Los otros dos miembros serán designados por el Comité de Empresa, bien directamente, o por elección de los trabajadores.

En cualquier caso, la designación de los miembros componentes de los Comités de Seguridad e Higiene, deberá recaer sobre personas suficientemente capacitadas.

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

Los Comités de Seguridad e Higiene así constituidos realizarán corporativamente las funciones que legalmente tienen encomendadas y, en especial, las siguientes:

- Poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la existencia de riesgos inminentes a fin de que puedan adoptarse las adecuadas medidas precautorias.
- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos en el trabajo.
- Visitar los lugares, servicios y dependencias para conocer sus condiciones relativas al orden, limpieza, seguridad de instalaciones y maquinaria, proponiendo a la Empresa la adopción de las medidas necesarias o que se consideren oportunas.
- Recabar la realización de estudios por técnicos de la Empresa sobre condiciones de trabajo, riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, conociendo sus resultados.
- Estar presentes en el desarrollo de las visitas que pueda efectuar la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad e Higiene.

- Controlar la calidad e higiene de los servicios del bar-comedor.

Art. 409.- Ropa de trabajo.- La Empresa dotará a los trabajadores, en relación al trabajo desempeñado, como mínimo, con dos equipos de trabajo al año para el personal de fábrica, reparto, así como a los cobradores y vigilantes.

Los servicios de lavado de estas prendas correrán por cuenta de la Empresa.

Art. 419.- Reconocimientos médicos:

19.- Se efectuará un reconocimiento médico completo al inicio de la relación de trabajo y anualmente. Los resultados serán entregados al trabajador. En los trabajos que el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilantes de Seguridad consideren que es necesario controlar los riesgos para las condiciones especiales del trabajo, los reconocimientos se harán anualmente.

20.- En todos los centros de trabajo existirá un botiquín, dotado de material y elementos necesarios para los primeros auxilios, en lugar asequible a los empleados.

Art. 429.- Personal en Servicio Militar.- Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, voluntario u obligatorio, se conservará el derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias a que se refiere el Art. 12.

Art. 439.- Comisión Paritaria.- Con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria compuesta por 4 miembros, 2 por designación de la Empresa y 2 por elección de los trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

SEGUNDA.- Los horarios de servicio de autobús para el transporte del personal trasladado de la planta de Alcorcón a Julián Camarillo y viceversa, serán los adecuados para garantizar dicho transporte, en aras a cubrir los servicios de la Empresa para todos los horarios y todos los turnos de trabajo.

En el caso especial de personal trasladado o que deba trasladarse de un centro a otro

(Alcorcón-Julifn Camarillo), cuyos horarios no estén cubiertos por el servicio de autobús, la Empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de este mismo itinerario.

Este servicio de autobús podrá utilizarse por el resto del personal en caso de que haya plazas sobrantes, sin que de la utilización del mismo pueda derivarse un derecho a su uso.

TERCERA. - La Empresa hará una aportación al Grupo Cultural y Recreativo de 1'11 £ por trimestre, por cada trabajador de plantilla de la misma. Este fondo, destinado a fines culturales y de esparcimiento, será administrado por la Junta Directiva de Dicho Grupo. Junta que a su vez, dará cuenta de la administración y actividades realizadas a la Empresa cuando fuera requerida para ello.

CUARTA. - Canon de negociación. - En concepto de ayuda a los gastos originados por asesoramiento de los Sindicatos al Comité de Empresa en la negociación colectiva, se establece la cantidad de 2.500 £ por trabajador. Esta cantidad se deducirá de los haberes de los trabajadores que voluntariamente autoricen dicho descuento, mediante escrito dirigido a la Dirección de Personal y que se entregará al Comité de Empresa.

El abono se efectuará a las Centrales Sindicales en un sólo pago, en el mes siguiente a la firma del Convenio.

ANEXO I

TABLA DE SUELDO BASE MENSUAL

GRUPO OBRERO	S. BASE MENSUAL
PEON	67.586
PEON ESPECIALIZADO	67.594
ESPECIALISTA DE 3ª	70.285
ESPECIALISTA DE 2ª	71.649
ESPECIALISTA DE 1ª	74.367
OFICIAL DE 1ª D.V.	74.373
GRUPO SUBALTERNO	
VIGILANTE	70.224
ALMACENERO	74.373
GRUPO ADMINISTRATIVO	
TELEFONISTA	71.619
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	67.537
OFICIAL 2ª ADMTO.	71.597
OFICIAL 1ª ADMTO.	75.686
JEFE 2ª ADMTO.	81.145
JEFE 1ª ADMTO.	85.007
GRUPO COMERCIAL	
JEFE DE VENTAS	85.007
SUPERVISOR DE VENTAS	77.109

GRUPO OBRERO	S. BASE MENSUAL
INSPECTOR DE VENTAS	77.109
AYUDANTE INSPECTOR DE VENTAS	68.086
GRUPO TECNICO	
CAPATAZ	75.736
ENCARGADO	77.126
JEFE DISTRITO LECHERO	81.159
JEFE DE SECCION	81.159
JEFE FABRICACION	85.194
TITULADO MEDIO	87.638
TITULADO SUPERIOR	95.643

ANEXO II
TABLA DE PLUS CONVENIO

GRUPO OBRERO	PLUS CONVENIO/MENSUAL
PEON	28.795
PEON ESPECIALIZADO	29.878
ESPECIALISTA DE 3ª	30.594
ESPECIALISTA DE 2ª	33.941
ESPECIALISTA DE 1ª	39.489
OFICIAL DE 1ª O.V.	41.185
GRUPO SUBALTERNO	
VIGILANTE	22.214
ALMACENERO	28.817
GRUPO ADMINISTRATIVO	
TELEFONISTA	29.698
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	21.750
OFICIAL 2ª ADMTO.	26.679
OFICIAL 1ª ADMTO.	36.573
JEFE 2ª ADMTO.	50.099
JEFE 1ª ADMTO.	51.988
GRUPO COMERCIAL	
JEFE DE VENTAS	51.988
SUPERVISOR DE VENTAS	47.659
INSPECTOR DE VENTAS	47.659
AYUDANTE INSPECTOR DE VENTAS	11.415

GRUPO OBRERO	Q-1	Q-2	Q-3	Q-4	Q-5
PEON	2.338	5.676	8.514	11.352	14.190
PEON ESPECIALIZADO	2.839	5.678	8.517	11.356	14.195

ANEXO III

TABLA DE ANTIGUEDAD MENSUAL

GRUPO OBRERO	Q-1	Q-2	Q-3	Q-4	Q-5
PEON	2.338	5.676	8.514	11.352	14.190
PEON ESPECIALIZADO	2.839	5.678	8.517	11.356	14.195

GRUPO OBRERO	0-1	0-2	0-3	0-4	0-5
ESPECIALISTA DE 3ª	2.952	5.904	8.856	11.808	14.760
ESPECIALISTA DE 2ª	3.009	6.018	9.027	12.036	15.045
ESPECIALISTA DE 1ª	3.123	6.246	9.369	12.492	15.615
OFICIAL 1ª O.V.	3.123	6.246	9.369	12.492	15.615
GRUPO SUBALTERNO					
VIGILANTE	2.949	5.898	8.847	11.796	14.745
ALMACENERO	3.123	6.246	9.369	12.492	15.615
GRUPO ADMINISTRATIVO					
TELEFONISTA	3.008	6.016	9.024	12.032	15.040
AUXILIAR ADMTO.	2.836	5.672	8.508	11.344	14.180
OFICIAL 2ª ADMTO.	3.007	6.014	9.021	12.028	15.035
OFICIAL 1ª ADMTO.	3.179	6.358	9.537	12.716	15.895
JEFE 2ª ADMTO.	3.408	6.816	10.224	13.632	17.040
JEFE 1ª ADMTO.	3.570	7.140	10.710	14.280	17.850
GRUPO COMERCIAL					
JEFE DE VENTAS	3.570	7.140	10.710	14.280	17.850
SUPERVISOR DE VENTAS	3.239	6.478	9.717	12.956	16.195
INSPECTOR DE VENTAS	3.239	6.478	9.717	12.956	16.195
AYTE. INSPECTOR VENTAS	2.860	5.720	8.580	11.440	14.300
GRUPO TÉCNICO					
CAPATAZ	3.181	6.362	9.543	12.724	15.905
ENCARGADO	3.239	6.478	9.717	12.956	16.195
JEFE DISTRITO LECHERO	3.409	6.818	10.227	13.636	17.045
JEFE DE SECCIÓN	3.409	6.818	10.227	13.636	17.045
JEFE FABRICACIÓN	3.578	7.156	10.734	14.312	17.890
TITULADO MEDIO	3.681	7.362	11.043	14.724	18.405
TITULADO SUPERIOR	4.017	8.034	12.051	16.068	20.085

ANEXO IV

3. CLASIFICACIÓN SEGUN FUNCIONES, CATEGORÍAS Y DEFINICIONES

El personal de todas las Sociedades que forman el Grupo LESA, 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 Correspondiente.

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 Escuelas Técnicas 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 reconocidas 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 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 conocimientos y experiencia amplios, tanto teóricos como prácticos sobre los procesos productivos, dirigen, coordinan y controlan los trabajos de varias líneas de producción, bajo la supervisión directa del Jefe de Fabricación o del Jefe de Sección, siendo responsables de la forma de ejecución, disciplina del personal y conservación del utillaje e instalaciones a su cargo.

f) Capataces

Son los que con conocimientos y experiencia amplios sobre procesos de almacén 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 trabajadores.

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 pueden 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 asesoramiento.

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 1º ó 2º 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 comprobación.

3. Personal Administrativo

Comprende este grupo las siguientes categorías:

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

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 administrativos, 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 ó 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 F.P.-1 o similar y conocimientos específicos amplios del servicio o función correspondiente.

Se incluyen en esta categoría las funciones de secretaria 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 F.P.-1 o similar y conocimientos básicos sobre las tareas o servicio que realiza.

Se incluyen en esta categoría profesional los 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

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 esté a su cargo, y animando 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 le asigna.

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

c) Inspectores o Promotores 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 estadística, controles diversos o trabajos similares.

5. Personal Subalterno

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Almacenero
- Controlador
- Vigilante

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 permanentes 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 registrar y controlar las existencias permanentes y movimiento diario de 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, materias primas, previo pesaje 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

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 adecuadas y cierta destreza operatoria, pero sin constituir el conocimiento de un oficio.

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

c) Especialistas

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 cristales
- Control visual de vidrio

Especialistas 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 (1er. 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 requieran mayor destreza en todo el proceso productivo. Se consideran dentro de esta categoría:

- Elaboración (2º Tratamiento)
- Elaboraciones de yogur, pasteurizado, aséptico, queso fresco, postres, nata, mantequilla, etc.
- Envasado de los productos anteriores
- Calderas y compresores (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 turismos, 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 más 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 documento por ser de nueva creación o modificación, se clasificaría 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 correspondiente.

ANEXO V

TABLA DE PLUS NOCTURNIDAD:

CATEGORIA	PLUS NOCTURNIDAD/hora
PEON	141
PEON ESPECIALIZADO	141
ESPECIALISTA 3a	146
ESPECIALISTA 2a	149
ESPECIALISTA 1a	155
OFICIAL 1a O.V.	155
VIGILANTE	146

ANEXO VI

VALOR HORA EXTRA

CATEGORIAS

ENCARGADO	1.054
CAPATAZ	952
OFICIAL 1º ADMIVO.	969
OFICIAL 2º ADMIVO.	919
AUXILIAR ADMIVO.	867
TELEFONISTA	919
ALMACENERO	936
VIGILANTE	867
ESPECIALISTA DE 1º	952
ESPECIALISTA DE 2º	919
ESPECIALISTA DE 3º	901
PEON ESPECIALIZADO	867
PEON	867
OFICIAL DE 1º O.V.	952

ANEXO VII

TABLA OTROS CONCEPTOS

Dietas: Desayuno	205,- Ptas/día
Comida	1.295,- "
Cena	1.193,- "

Quebranto de Moneda:

Cajero Principal, Cajero Auxiliar y Cobrador	4.822,- Ptas/mes.
---	-------------------

ACTA COMPLEMENTARIA DEL CONVENIO DE LCSA DE 1989

Reunidos de una parte la Dirección de LCSA y de otra el Comité de Empresa

ACUERDAN:

- 19.- Suprimir del vigente convenio todo aquel concepto relacionado con la categoría laboral del monitor, en materia de horario, salario y primas complementarias. En el supuesto de que la empresa decida crear de nuevo dicha categoría - por necesidades de servicio, se aplicaría lo establecido en el convenio de 1988.
- 20.- Para el personal contratado con carácter temporal, en puestos de nueva creación, cuando el período de contratación supere los dos años consecutivos, el Tribunal calificador analizará la necesidad de prórroga o contratación definitiva.

MINISTERIO
DE INDUSTRIA Y ENERGIA

28988 RESOLUCION de 6 de noviembre de 1989, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se publica la relación de normas UNE, aprobadas durante el mes de octubre de 1989.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.º, apartado 2 del Real Decreto 1614/1985, de 1 de agosto, por el que se ordenan las actividades de normalización y certificación, y visto el expediente de las normas aprobadas por la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), Entidad reconocida a estos efectos por Orden de 26 de octubre de 1986,

Esta Dirección General ha resuelto publicar la relación de normas españolas UNE aprobadas, correspondientes al mes de octubre de 1989.

Esta resolución causará efecto a partir del día siguiente al de su publicación.

Madrid, 6 de noviembre de 1989.-La Directora general, Regina Revilla Pedreira.

ANEXO

Normas editadas

Código	Título
UNE 7 472 89.	Materiales metálicos. Ensayo de doblado simple.
UNE 7 473 89.	Materiales metálicos. Bandas y flejes de espesor inferior o igual a 3 milímetros. Ensayo de doblado alternativo.
UNE 7 512 89.	Materiales metálicos. Tubos. Ensayos de expansión de anillo.
UNE 7 513 89.	Materiales metálicos. Tubos. Ensayo de tracción de anillo.
UNE 18 094 89.	Rodamientos radiales de bolas con brida en el aro exterior. Medidas de la brida.
UNE 18 159 89.	Rodamientos de agujas. Casquillos de agujas sin aro interior. Series métricas. Medidas principales y tolerancias.
UNE 19 491 89 1R.	Accesorios roscados de fundición maleable para tuberías, designación, características y ensayos.
UNE 20 324 89 2R.	Clasificación de los grados de protección proporcionados por las envolturas.
UNE 21 720 89.	Dispositivos de puesta en cortocircuito y a tierra para baja tensión.
UNE 23 403 89.	Boca de incendio equipada de 25 milímetros (BIE-25).
UNE 23 905 89 In- forme técnico.	Vehículos contra incendios y de salvamentos. Vehículo cisterna. Autobomba cisterna para agua (BCA). Autobomba cisterna para espuma (BCE).
UNE 50 111 89.	Documentación. Índice de una publicación.
UNE 53 571 89.	Elastómeros. Juntas de estanquidad de goma maciza para tuberías de suministro de agua, drenaje y alcantarillado. Especificaciones de los materiales.
UNE 53 572 89 1R.	Elastómeros. Determinación del agrietamiento superficial de artículo de goma expuestos a la intemperie o en cámara de ozono.
UNE 53 584 89 (1).	Elastómeros. Ingredientes de mezclas de caucho, negro de carbono. Determinación del índice de absorción de fialato de Dibutilo. Método del absorciómetro.
UNE 53 629 89.	Elastómeros. Determinación de las características de vulcanización con el reómetro de disco oscilante.
UNE 53 630 89.	Elastómeros. Determinación del módulo de elasticidad en cizalla. Método del cuádruple cizallamiento.
UNE 53 631 89.	Elastómeros. Determinación de los efectos de la cristalización mediante ensayos de dureza.
UNE 59 242 89.	Cuero. Determinación de la solidez del color del cuero respecto al manchado de poli (cloruro de vinilo) plastificado.
UNE 61 039 89 (1).	Productos refractarios. Parte 1: Determinación del módulo de rotura a temperatura ambiente.