

DISPOSICIONES FINALES

Primera: En todo aquello en que las relaciones laborales dentro de la Empresa «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», no esté contemplado este Convenio se considerará lo estipulado al respecto en la Ordenanza Laboral de Prensa no diaria vigente, que no podrá ser aplicada ni interpretada en menoscabo de los derechos adquiridos o contemplados en el presente Convenio.

Segunda: Como cumplimiento de la Ordenanza de Trabajo en Prensa, la Empresa redactará un reglamento de régimen interior, en colaboración con los delegados de personal.

Asimismo, la Empresa y los delegados de personal definirán la plantilla de «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima», en un plazo de dos meses a partir de la firma de este Convenio.

Una vez realizado el reglamento de régimen interior, la Empresa facilitará un ejemplar a cada trabajador para su conocimiento.

Tablas salariales «Ediciones Panorama, Sociedad Anónima»

Redacción	S. Base	P. Transp.	P. Talarid.	P. Libre Disp.	P. Convenio
Subdirector	136.994	5.500	7.650	12.416	161.250
Redactor jefe	121.937	5.500	7.650	10.896	142.912
Redactor jefe sección	113.604	5.500	7.650	9.638	104.487
Redactor	106.923	5.500	7.650	8.089	99.535
Ayudante primera	89.566	5.500		7.149	48.902
Ayudante preferente	81.829	5.500		6.246	53.450
Ayudante redacción	74.616	5.500		5.418	45.906
Secretaria redacción	81.815	5.500			47.690
Administración					
Jefe departamento	106.923	5.500			95.763
Jefe negociado	89.566	5.500			97.555
Oficial primera	81.814	5.500			47.691
Oficial segunda	74.620	5.500			43.701
Auxiliar	66.908	5.500			25.777
Publicidad					
Dtor. publicidad	116.605	5.500			125.293
Promotor	81.814	5.500			105.920
Servicios auxiliares					
Ordenanza	64.868	5.500			15.231

18295 RESOLUCION de 6 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Milupa, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Milupa, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 23 de abril de 1992, de una parte por el Comité de Empresa en representación de los Trabajadores y de otra por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 6 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MILUPA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

1.1 *Ambito funcional, territorial y personal.*—El presente Convenio establece las condiciones y relaciones de trabajo entre «Milupa, Sociedad Anónima», y los trabajadores que presten servicios en los distintos centros de trabajo de la Empresa.

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional.

1.2 *Vigencia y duración.*—La totalidad de las cláusulas de este Convenio, entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 1992, cualquiera que sea la fecha de homologación, en su caso, por la Autoridad Laboral competente.

La duración del presente Convenio será hasta el día 31 de diciembre de 1992.

1.3 *Prórroga o denuncia.*—Al final del presente Convenio se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes, denuncia que deberá ser hecha con una antelación mínima de 30 días a la fecha de vencimiento de éste o cualquiera de sus prórrogas.

1.4 *Respecto a la totalidad.*—El presente Convenio forma un todo indivisible, y por tanto en el supuesto de que el Organismo competente de la Administración no homologara alguno de los pactos establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido integral por la Comisión Negociadora en término de un mes.

CAPITULO II

Compensación, absorción, garantía personal

2.1 La totalidad de las condiciones establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas o vigentes, que resultan más beneficiosas, también estimadas en su conjunto con respecto a lo convenido, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas, y podrán ser compensables y absorbidas por las estipuladas en el presente.

CAPITULO III

Comisiones de aplicación y desarrollo

3.1 *Comisión mixta de aplicación y vigilancia.*—Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretar cuanto proceda, queda constituida una Comisión Mixta de Interpretación-Vigilancia.

Esta Comisión está formada por los mismos miembros que suscriben el presente Convenio.

Las reuniones se celebrarán cada seis meses, salvo apreciación de urgencia estimada y a petición de cualquiera de las partes, quienes deberán justificar adecuadamente dicha urgencia.

En las convocatorias que cursará el Secretario, se expresará el Orden del día.

Sus componentes serán citados con una antelación mínima de cinco días.

La Comisión, por medio de su Secretario, publicará los acuerdos de carácter general interpretativo del Convenio en el plazo de dos días.

Una vez constituida la Comisión, el Secretario publicará en los tablones de anuncios, lista de sus componentes para conocimiento de los trabajadores.

Los trabajadores podrán formular consultas a la Comisión a través de los componentes de la misma.

3.2 *Comisión de ascensos e ingresos.*

a) La Comisión de ascensos y promociones del personal, será la encargada de juzgar los exámenes de ascensos e ingresos del personal ajeno a la Empresa.

Estará compuesta por:

- Un Presidente. Nombrado por la Dirección de la Empresa.
- Dos Vocales. De similar o superior categoría al del puesto a cubrir designados por la Dirección de la Empresa.

- Tres Vocales. Nombrados por el Comité de Empresa.

- b) Las normas por las que se regirá esta Comisión, son las siguientes:

- Todos los Vocales tendrán voz y voto, debiendo manifestarse libremente y sin ninguna clase de coacción.

- Después de estudiados los expedientes para ascensos y los exámenes para ingresos, las votaciones serán libres y secretas.

- Para que la decisión de la Comisión tenga efectividad, ésta deberá actuar en pleno y colegiadamente.

- Siete días antes de la fecha de convocatoria, quedarán constituidos nominalmente los componentes que en esta ocasión formarán parte de la Comisión, señalándose también los suplentes necesarios.

- Contra las decisiones de esta Comisión, caben los recursos enumerados en el punto 4.2 de este Convenio.

- La Comisión tendrá elaborado un reglamento de valoración y puntuación, respecto a las materias que compondrán las diferentes pruebas.

3.3 *Comisión social.*—Esta Comisión que estará formada por cuatro miembros, dos elegidos por la Dirección de la Empresa y otros dos designados por el Comité de Empresa, entenderá sobre los siguientes aspectos:

a) Otorgamiento de Becas y Bolsas de Estudios, en aplicación del Fondo de Ayuda de Estudios.

b) Estudio y propuesta a la Dirección General, para el otorgamiento de premios a la iniciativa o sugerencias.

c) Estudio, valoración y propuesta de premios al personal.

La Comisión tendrá elaborado un sistema de valoración y puntuación, respecto a las materias de que se trate.

3.3.1 *Funciones.* Las funciones de la Comisión Social respecto al otorgamiento de premios, seguirá las siguientes normas:

3.3.1.1 Podrán proponer candidatos:

- La Dirección de la Empresa.
- El Comité de Empresa.
- Los Directores y Jefes de Departamento.
- Los trabajadores: Individualmente por grupos, departamentos o secciones de la Empresa.

3.3.1.2 La Comisión, al objeto de actuar con la máxima justicia y eficacia en el tratamiento de los expedientes, ponderará los actos o casos de forma que quienes lo merezcan no puedan quedarse sin premiar, ni se otorgue jamás a quienes no sean merecedores, para lo cual se atenderá a los conceptos siguientes:

Personal con mando:

- Preparación profesional
- Conocimiento y desarrollo de sus funciones.
- Lealtad profesional, cooperación y aceptación de ideas, de aspecto profesional.

- Iniciativa, capacidad de organización y mando.

- Disciplina y hábitos personales.

- Modo y uso de su autoridad.

- Puntualidad y asistencia.

- Resultados obtenidos por el personal a sus órdenes.

Personal sin mando:

- Calidad en el trabajo.

- Eficacia en el trabajo.

- Preparación profesional.

- Puntualidad, asistencia y disciplina.

- Lealtad y actitud profesional con la Empresa.

- Responsabilidad, adaptación e iniciativa en el trabajo.

- Comportamiento con sus compañeros dentro de la Empresa.

3.3.1.3 Además de los conceptos enumerados anteriormente, son dignos de ser premiados los siguientes actos:

- Actos heroicos.

- Meritorios.

- Afán de superación cultural y profesional.

Se considerarán actos heroicos, los que el trabajador o trabajadores realicen con grave riesgo de sus vidas o integridad personal, al evitar un accidente o reducir sus proporciones (incendios, inundaciones, derrumbamientos, etc.).

Son acciones meritorias, aquellas cuya realización no supone peligro grave de la vida o integridad física, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria, al evitar o vencer una anomalía en beneficio de los compañeros o de la Empresa.

Para casos anteriores, se tendrá en cuenta, como circunstancias para aumentar los méritos del acto, las siguientes:

- No estar en horas de trabajo.

- No estar obligado a intervenir.

- Falta de medios adecuados para hacer frente al incidente.

- Notable inferioridad para afrontar el mismo.

- Cualquier otra analogía similar.

Se valorará como afán de superación en los trabajadores de la Empresa, aquellos deseos de los mismos que induzcan a mejorar su for-

mación, tanto teórica como práctica, con el fin de dar más utilidad y rentabilidad a su trabajo, al mismo tiempo que demuestre querer alcanzar categorías superiores, sin menoscabar a sus compañeros.

También se tendrá en cuenta para la obtención de premios por parte de los trabajadores, las siguientes situaciones:

- Las sugerencias para la prevención de accidentes de trabajo.

- La rapidez en la prestación de socorro.

- La esmerada conservación de los vehículos, máquinas y herramientas de trabajo de la Empresa.

- El trato correcto y servicial con los compañeros y público en general dentro de la Empresa.

3.3.1.4 Se establecen los siguientes premios para el personal merecedor de los mismos.

- Recompensa en metálico.

- Aumento de vacaciones.

- Becas y viajes de perfeccionamiento de estudios.

- Condecoraciones y distintivos de la Empresa en sus modalidades de brillante, oro, plata y bronce.

- Diplomas honorarios.

- Cartas laudatorias.

- Distintivo de honor para las dependencias o departamentos que hayan obtenido premio colectivo.

La concesión de los premios será efectuada por la Comisión y sancionada por la Dirección de la Empresa, por medio de notificación escrita.

Las cartas laudatorias, podrán ser propuestas por los Jefes de Departamento o Sección los cuales dirigirán su solicitud de expediente a la Comisión, quien una vez aprobada será sancionada y firmada por la Dirección.

Tanto a los premios individuales como colectivos, se les dará la mayor publicidad y solemnidad posibles, a fin de motivar y satisfacer a los interesados y estimular al resto de los compañeros y trabajadores de la Empresa.

Todo premio obtenido, se hará constar en el expediente personal del interesado, o del colectivo, y será computable con la puntuación que la Comisión de Ascensos establezca para ascensos y cambios de categoría.

CAPITULO IV

Promoción

4.1 *Ascensos.*—El personal de la plantilla de la Empresa, tiene preferencia a cubrir las vacantes existentes en cualquiera de las categorías profesionales en la especialidad respectiva, exceptuando aquellas categorías profesionales, que impliquen funciones de mando o confianza.

4.1.1 *Personal técnico y administrativo, Jefes de Segunda y Oficiales de Primera.*—Estos puestos podrán ser cubiertos mediante tres turnos rotativos, de la siguiente forma:

- Concurso-oposición entre los pertenecientes a la plantilla.

- Por antigüedad en la categoría inmediata inferior a solicitud del trabajador y siempre que acredite suficientemente su preparación.

- Por concurso-oposición entre el personal ajeno a la Empresa.

- Caso de no cubrirse en los citados turnos anteriores, la plaza será cubierta por libre designación de la Dirección de la Empresa.

4.1.2 *Oficiales de Segunda Administrativos.*—Las vacantes de estos puestos, podrán ser cubiertos entre los Auxiliares Administrativos de la siguiente forma:

- Por los trabajadores mayores de veintitrés años, con cinco años de servicio o desempeñando estas funciones, a solicitud del interesado.

- Entre los Auxiliares Administrativos por concurso-oposición.

- Por libre designación de la Empresa, en caso de no cubrirse con los turnos anteriores.

4.1.3 *Auxiliares Administrativos.*—Las vacantes de estos puestos, podrán ser cubiertas de la siguiente forma:

- Por los aspirantes administrativos, si los hubiera al cumplir los dieciocho años.

- Por el personal de Envasado y Empaquetado, siempre que demuestre el solicitante, la preparación necesaria a su solicitud, previo examen al efecto.

- Por concurso-oposición entre el personal ajeno a la Empresa.

- Caso de no cubrirse en los apartados anteriores serán cubiertos por libre designación de la Empresa.

4.1.4 *Personal Mercantil, Visitador-Promotor.*—Las vacantes en este puesto de trabajo, podrán ser cubiertas entre los Promotores-Reparadores, previo informe de su Dirección, a la Comisión de Ascensos e Ingresos.

Caso de no cubrirse el puesto en la forma anterior, será de libre designación por la Dirección de la Empresa.

4.1.5 *Personal de Producción, Envasado, Acabado y Empaquetado, Oficios Auxiliares y Servicios Auxiliares.*

- Oficiales de Primera. Las vacantes de estos puestos podrán ser cubiertas entre los Oficiales de Segunda, por antigüedad en su categoría, siempre que el candidato lo solicite y acredite su preparación suficientemente.

- *Oficiales de Segunda.* Las vacantes de estos puestos podrán ser cubiertas entre los Peones, por antigüedad en su categoría, siempre que el candidato lo solicite y acredite su preparación suficientemente.

- *Subalternos.* Los puestos de Ordenanza y Conserjes se procurará sean cubiertos de entre el personal de la Empresa, que como consecuencia de accidentes o incapacidad sobrevenida, tenga disminuidas sus facultades físicas para desarrollar sus funciones habituales con un rendimiento normal.

El resto del personal de este grupo, será cubierto por el personal de la Empresa que lo solicite. De no existir solicitante, será cubierto con personal ajeno a la Empresa, por libre designación de la misma, mediante el correspondiente concurso-oposición.

4.2 *Competencia en la reclamación de ascensos y clasificación profesional.*—En materia de ascensos y clasificación profesional previamente a la reclamación ante el Organismo competente, la Empresa solicitará informe del Comité de Empresa.

Las reclamaciones deben efectuarse por el Comité de Empresa, ante la Jefatura de Personal, en el plazo de diez días a partir del momento en que la resolución de la Empresa hubiese sido comunicada a requerimiento de los afectados, quienes también podrán usar de su derecho personalmente.

Si los trabajadores no estuvieran conformes con la decisión, podrán recurrir en el plazo de los quince días siguientes a los de su notificación, ante la Autoridad Laboral competente, debiendo acompañar a su recurso, copia del Acta de la reunión del Comité en la que se trató el asunto. Asimismo, acompañará copia del escrito dirigido al Comité o a la Empresa, según proceda.

CAPITULO V

Organización del Trabajo

5.1 *Movilidad.*—Los traslados de personal se realizarán de la siguiente forma:

- A solicitud del interesado.
- De común acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permuta.

Los traslados a solicitud del interesado y por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se harán siempre mediante contrato por escrito detallando todas las condiciones del mismo, que no podrán ser inferiores a las legales vigentes, de acuerdo con el puesto a cubrir.

La Empresa, en razón de las necesidades del servicio o de la organización del trabajo, podrá desplazar o trasladar a su personal, a otros centros distintos a aquél en que prestara su servicios, en tanto subsistan aquellas circunstancias que lo motivaron, por un plazo máximo de tres meses dentro de cada año natural.

Si dicho desplazamiento fuera superior a quince días, el trabajador tendrá derecho a un día de estancia en su domicilio de origen, computándose el tiempo empleado en viajes como tiempo de trabajo. Las dietas y gastos de locomoción serán a cargo de la Empresa.

El traslado será comunicado por la Empresa al trabajador, con una antelación mínima de quince días.

En el supuesto de traslados forzosos, superiores a tres meses, o definitivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, el traslado será comunicado por la Empresa al trabajador, con una antelación mínima de quince días, teniendo treinta y un días como máximo para incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Los trabajadores, ya del mismo centro de trabajo, ya de distinta localidad, que sean de la misma categoría y escalafón, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos de trabajo.

Será preceptivo antes de efectuar la permuta, informar a los responsables respectivos de los permutantes de la sección o centro de trabajo y, en todo caso, a reserva de los que la Dirección de la Empresa, decida en cada asunto.

De realizarse la permuta, los trabajadores aceptarán la modificación de retribuciones a que pudiera dar lugar el cambio de puesto, renunciando a toda indemnización por gastos de traslado.

5.2 *Trabajos de distinta categoría.*—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto, cuando cesare la causa que motivare el cambio.

5.2.1 *De categoría superior.*—El trabajador podrá aceptar o no, la responsabilidad de categoría superior.

En caso de asumir la responsabilidad, llevará consigo el incremento de salario correspondiente a la categoría.

De no asumirse la responsabilidad, el trabajador no tendrá derecho a dicho incremento.

Esta situación no podrá prolongarse por tiempo superior a dos meses ininterrumpidos, salvo en los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente laboral, licencias y excedencias forzosas, en cuyos casos, se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hubiera motivado.

Transcurridos los dos meses con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del capítulo de ascensos.

5.2.2 *De categoría inferior.*—Estos trabajos se efectuarán con arreglo a las siguientes normas:

Los trabajos de inferior categoría, se podrán realizar solamente por necesidades circunstanciales transitorias o imprevisibles de catástrofe (por ejemplo: incendio, inundaciones, etc.) y sólo mientras duren las mismas.

Siempre que un superior ordene un trabajo de categoría inferior a un trabajador y éste suponga menoscabo y vejación, tanto a su persona como a su categoría laboral, el trabajador podrá negarse a realizarlo.

No se considerarán vejatorios en los siguientes casos:

- Catástrofes.
- Faltas de pedidos o materia prima que conlleve a una baja en la producción y motive el empleo de tan sólo un 15 por 100 de la plantilla de fabricación en sus puestos habituales de trabajo. Este Caso se contemplará en las circunstancias de que perdure más de tres días.

Caso de ser obligado el trabajador a realizarlo, éste dará cuenta al Comité de Empresa, quien, una vez estudiado el problema, pasará en el plazo máximo de tres días, nota-informe a la Dirección de la Empresa, para la correspondiente sanción, si procede, al superior por abuso de poder y autoridad.

5.2.3 *Mejora de la productividad.*—Para conseguir uniformidad de la iniciación y terminación de las labores en todos los productores y empleados de la Empresa, éstos deberán presentarse en el lugar de trabajo, con la suficiente antelación para estar preparados a fin de iniciarlo a la hora exacta de su comienzo.

A la hora exacta del cumplimiento de la jornada, los productores interrumpirán su labor, salvo casos excepcionales, en que por exigirlo el trabajo deban permanecer en el mismo, satisfaciéndoles el tiempo invertido en forma de trabajo extraordinario y con los recargos a que posteriormente se hará mención.

Con independencia de lo antedicho, la Empresa podrá establecer los controles de entrada y salida que estime pertinentes, mediante relojes marcadores y otros procedimientos adecuados.

CAPITULO VI

Jornada de trabajo y horario

6.1 Jornada de trabajo y horario.

Personal adscrito al Centro de Trabajo de Valdemoro

6.1.1 *Jornada laboral.* La jornada anual será de mil setecientas cuarenta y cuatro horas y los horarios serán como sigue:

- *Personal de Administración. Jornada normal.*

Lunes a jueves: De 7,30 a 9,00; de 9,00 a 9,10 (pausa); de 9,10 a 12,45; de 12,45 a 13,45 (comida); y de 13,45 a 17,00.

Viernes: De 7,30 a 9,00; de 9,00 a 9,10 (pausa) y de 9,10 a 14,30.

Jornada de verano: Desde el 15 de junio al 18 de septiembre (ambos inclusive).

Lunes a viernes: De 7,30 a 10,00; de 10,00 a 10,15 (pausa) y de 10,15 a 14,30.

Horario flexible: Se podrá realizar flexibilidad de horario en la jornada, de acuerdo con las siguientes normas:

- *Periodo flexible:* De 7,00 a 10,00 y de 17,00 a 19,00.

- *Tiempo obligado de presencia:* De 10,00 a 12,45 y de 13,45 a 17,00.

El cómputo de horas será mensual.

De no cumplirse el número de horas correspondientes, el trabajador deberá recuperarlas durante el transcurso de la primera semana del mes siguiente de haberse hecho el cómputo.

En caso de sobrepasar las horas reglamentarias, podrán ser disfrutadas con un tope máximo de una jornada mensual y una acumulación máxima de dos meses.

En ningún caso podrán disfrutarse estas horas, coincidiendo con las vacaciones reglamentarias o puentes establecidos.

Queda establecido que la Empresa sólo pondrá a disposición de los trabajadores, el servicio de transporte en las horas de jornada normal: 7,30; 12,45; 13,45 y 17,00, por lo que cualquier trabajador que desee acogerse al horario flexible, tendrá que utilizar sus propios medios de transporte, sin derecho a reclamar ningún tipo de indemnización por este servicio.

Este horario no podrá utilizarse durante la jornada de verano.

- *Personal de Producción.*

Lunes a viernes:

Envasado. Dos turnos rotativos (7,00 a 15,00; 14,00 a 22,00).

Resto personal. Dos turnos rotativos (6,00 a 14,00; 14,00 a 22,00).

- *Control de Calidad.*

Lunes a viernes.

Auxiliares Laboratorio (7,00 a 15,00).

Ayudantes Laboratorio (horario de oficina).

- Mantenimiento.

Lunes a viernes.

Central. Dos turnos rotativos (6,00 a 14,00; 14,00 a 22,00).

Envasado. Dos turnos rotativos (7,00 a 15,00; 14,00 a 22,00).

- Personal de Expedientes.

Dos turnos rotativos (7,00 a 15,00; 14,00 a 22,00).

- Personal de Almacenes M.P.

Lunes a viernes.

De 6,00 a 14,00 horas.

- Personal de Limpieza hombres.

Dos turnos rotativos (6,00 a 14,00; 14,00 a 22,00).

- Personal Limpieza mujeres.

Lunes a viernes.

Dos turnos rotativos (6,00 a 14,00; 14,00 a 22,00).

Todo este personal disfrutará de una pausa de treinta minutos diarios por todos los conceptos.

Personal no adscrito al Centro de Trabajo de Valdemoro.

Jornada de 40 horas semanales de lunes a viernes.

No obstante, este personal disfrutará de los puentes cuyas fiestas caigan en martes o jueves, según las fiestas de cada localidad.

6.2 **Calendario.**—Cada año se establecerá el calendario laboral en función de las fiestas establecidas por las Administraciones Públicas, al objeto de realizar las horas pactadas en 6.1.1.

6.3 **Descanso semanal.**—Todo el personal tendrá un descanso semanal que consistirá en los sábados y domingos completos.

6.4 Vacaciones.

6.4.1 Se estipulan treinta días naturales ininterrumpidos de licencia anual retribuida para todo el personal de la Empresa, que serán disfrutados en los meses de julio y agosto, excepto el personal de Fabricación, que las disfrutará en un solo turno durante el mes de agosto.

6.4.2 Aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y organización del trabajo, no fuera posible concederles el disfrute de sus vacaciones totalmente en los meses citados y aunque sean en dichos meses las tuviesen que disfrutar en dos quincenas partidas, percibirán como compensación una bolsa vacacional de 31.650 pesetas brutas.

6.4.3 Respecto al personal de limpieza (mujeres); se establece que el disfrute de sus vacaciones será rotativo, de modo que la/s persona/s que permanezcan en el mes de agosto trabajando, necesariamente tendrán que disfrutarlas al siguiente año en dicho mes, sin que en ningún caso pueda volver a quedarse trabajando en agosto, hasta que quede agotado el turno de rotación.

6.4.4 Si una vez fijados los turnos de vacaciones de los trabajadores de la Empresa, alguno de éstos, sufriendo una baja por I.L.T. de enfermedad común o accidente laboral —antes del período concertado, continuando durante el mismo—, y como consecuencia de estos casos, tuviese que sufrir una intervención hospitalaria, podrán disfrutar las vacaciones seguidamente al alta médica, siempre que ésta se produzca dentro del año natural.

No obstante, si por necesidades del servicio, la Empresa estimase conveniente cambiar la fecha del disfrute, ésta podrá hacerlo (también dentro del año natural).

Todo esto, también será de aplicación para los casos de baja por maternidad.

CAPITULO VII**Ordenación de salario**

7.1 **Retribuciones salariales.**—Las retribuciones salariales para el personal afectado por el presente Convenio, y durante el período de vigencia del mismo, serán el resultado de aplicar a las tablas de 1991, el 6 por 100.

Revisión I.P.C.—En el supuesto de que el incremento anual del I.P.C. registre al 31 de diciembre de 1992, un crecimiento superior al 5,6 por 100, se efectuará una revisión salarial equivalente a dicha diferencia.

La revisión se llevará a cabo una vez se constata oficialmente por el I.N.E. el I.P.C. real de 1992 y, cuando proceda, se abonará con efectos de 11SO de enero de dicho año. Tal revisión servirá de base de cálculo para la negociación salarial de 1993.

Las retribuciones salariales consistirán en:

—Doce mensualidades ordinarias compuestas por salario base más antigüedad.

—Dos pagas extraordinarias por verano y Navidad, pagaderas en julio y diciembre, respectivamente, equivalente al salario base más antigüedad.

—Una paga extraordinaria por participación en beneficios equivalente a la doceava parte de retribución anual base, incluidas las pagas extraordinarias de verano y Navidad, incrementada con la antigüedad y pagadera en el mes de marzo del ejercicio siguiente.

7.2 Complementos salariales.

—**Antigüedad.** Los trabajadores fijos disfrutarán, con independencia de la retribución base que les corresponda, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, que consistirán en trienios del 7 por 100 del salario base Convenio, y se computarán desde su ingreso en la Empresa, con la limitación que establece el Estatuto de los Traba-

jadores. Quede entendido que esta limitación se refiere al último tramo, es decir, hasta un 56 por 100 como máximo.

7.3 **Horas extraordinarias.**—Sobre las horas anuales de trabajo real y productivo, se podrán realizar de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores hasta el límite legal fijado por el mismo, las horas extraordinarias que resulten necesarias y que por la índole de la actividad productiva de la Empresa, se declaren estructurales de acuerdo con el Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 26 de marzo de 1986), estas horas serán voluntarias.

Dentro de las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, cuando estas horas extraordinarias se destinen a prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, tales como, por la índole de la industria, dado su carácter sanitario y en algunas de las fases de proceso continuo las de urgente y extraordinario mantenimiento, conservación, puesta en marcha y funcionamiento.

Dichas horas, asimismo de carácter estructurales, se abonarán al importe de las horas extraordinarias y serán de realización normal.

El valor de la hora extraordinaria se fija de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35 y en el Real Decreto-ley 1/1986, de 14 de marzo («Boletín Oficial del Estado» de 26 de marzo de 1986), en los importes del Anexo I resultado del Pacto sobre el módulo para la aplicación del incremento legal.

CAPITULO VIII**Atenciones sociales**

8.1 **Servicio Militar.**—El trabajador que se encuentre prestando el Servicio Militar, tendrá reservado su puesto de trabajo hasta transcurridos dos meses después de su licenciamiento.

Cuando el trabajador disfrutara de cualquier permiso militar, podrá incorporarse a su puesto de trabajo. Durante este tiempo, percibirá su salario correspondiente más las partes proporcionales que le correspondieran, tanto en las pagas extraordinarias así como también el disfrute de las vacaciones. Todo ello previa autorización de la Autoridad Militar.

Si el trabajador se encontrara en la situación de casado y mientras dure el mismo, percibirá un plus consistente en 20.000 pesetas mensuales más las pagas completas.

Una vez terminado el Servicio Militar, el trabajador percibirá las pagas extraordinarias completas, tanto las de julio y Navidad como la de beneficios, así como el disfrute de las vacaciones.

El período del Servicio Militar le será contado al trabajador a efectos de antigüedad en la Empresa.

Cuando el trabajador se encuentre haciendo el Servicio Militar, deberá comunicar a la Empresa, por escrito, la autorización de la persona que retirará mensualmente tanto el plus familiar como los beneficios que por tal situación pudieran corresponderle.

El trabajador deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa, su incorporación al Servicio Militar con quince días de antelación a la fecha prevista.

8.2 **Complemento indemnización por enfermedad, accidente no laboral y accidente laboral.**—Durante la incapacidad transitoria derivada de accidente o enfermedad, el trabajador no podrá sufrir perjuicio profesional.

En estos supuestos el trabajador percibirá un complemento en los siguientes casos:

8.2.1 **Enfermedad común o accidente no laboral.**—La Empresa abonará con independencia de las prestaciones que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador, los porcentajes que a continuación se detallan de acuerdo con las circunstancias siguientes:

—Por dos veces al año se garantizará el 100 por 100 del salario real de día 1 al 20. A partir del día 21 la Empresa también garantizará el 100 por 100 del salario real, sin perjuicio del derecho que tiene la misma de comprobar a través de su Servicio Médico, si está o no justificada, la prolongación de la baja, pudiendo retirar en su caso este beneficio una vez comprobado lo anterior.

Además del punto anterior, en casos de intervención hospitalaria, la Empresa garantizará el 100 por 100 del salario real, siendo aplicable también el criterio del Servicio Médico de Empresa.

A partir de la tercera vez, se abonará de la siguiente forma:

—Del día 4 al 20, la Empresa abonará el 50 por 100 de la diferencia, entre lo que paga la Seguridad Social y la totalidad del salario real.

—A partir del día 21, la Empresa garantizará el 100 por 100 del salario real, en el mismo sentido que el apartado anterior.

8.2.2 **Accidente laboral.**—En caso de accidente laboral, con independencia de las prestaciones que con cargo a la Seguridad Social perciba el trabajador, la Empresa abonará a éste, la cantidad necesaria para que entre ambas prestaciones alcance la totalidad del salario que viniera percibiendo desde el primer día del accidente.

Durante el tiempo que duren estas circunstancias, la Empresa podrá comprobar en cualquier momento, por medio de sus facultativos, el estado de los enfermos o accidentados.

8.3 **Seguro de Vida.**—La Dirección de la Empresa constituirá un Seguro Colectivo por cada trabajador cuya antigüedad en la Empresa

sea superior a seis meses, de 1.000.000 de pesetas, en caso de muerte natural o invalidez permanente absoluta.

Además constituirá un Seguro de 1.650.000 pesetas, en caso de muerte por accidente (si es accidente de circulación, doble capital). En caso de invalidez, se pagará hasta el capital asegurado, según baremo.

8.4 *Fondo Ayuda Estudios.*—Queda establecido un fondo para estos fines de 500.000 pesetas anuales.

Todos los trabajadores acogidos a este Convenio, podrán realizar estudios de E.G.B., Formación Profesional, Grado Medio o Superior, siempre y cuando los cursen en Centros Oficiales, Universidades o Entidades legalmente reconocidas, fuera de su horario de trabajo.

A tal fin se crean becas o bolsas de estudios que serán otorgadas por la Comisión Social.

Esta ayuda consistirá en la aportación por parte de la Empresa del 50 por 100 del costo total en concepto de préstamo, a reintegrar mensualmente de común acuerdo, y el otro 50 por 100 a cargo del fondo.

En cualquier caso, el beneficiario deberá acreditar suficientemente los estudios a cursar, debiendo obtener resultados óptimos para ser acreedor de una nueva ayuda.

8.5 *Becas Estudios.*—La Empresa, aportará anualmente la cantidad de un millón de pesetas (1.000.000 de pesetas), para el mantenimiento de un Fondo de Estudios, para todo el personal, que tenga hijos cursando estudios de Universidad y similares (Informática, Marketing, Idiomas, etcétera), de acuerdo con las normas elaboradas por la Comisión creada a este efecto.

8.6 *Ayuda Escolar.*—Esta ayuda será percibida por todos los trabajadores que por todos los conceptos perciban un salario igual o menor al correspondiente, en tablas de Convenio, a un encargado de turno con 7 trienios de antigüedad en la Empresa.

Las cantidades que se percibirán estarán sujetas al I.R.P.F. correspondiente.

En los casos de niños que vayan a guardería se percibirá esta ayuda siempre y cuando se justifique el pago de su asistencia.

La cuantía será de :

	Pesetas brutas
De 0 a 5 años	5.600
De 6 a 13 años	8.400
De 14 a 18 años	12.600

Para los trabajadores con familia numerosa no se tendrá en cuenta el límite de ingresos y se amplía la edad de los hijos a 25 años, si no optan por la Beca de estudios.

8.7 *Premio por jubilación.*—Para todas aquellas personas que llevando más de 10 años de servicio en la Empresa y se jubilen a los 65 años de edad, la Empresa establece un Premio Especial, con arreglo a las siguientes escalas y cantidades:

	Pesetas
Por 10 años de antigüedad	224.700
De 11 a 15 años de antigüedad	+22.500
De 16 a 20 años de antigüedad	+28.100
De 20 años en adelante	+33.800

Estos premios serán para el personal que esté en ese momento en la plantilla. No se computará como tiempo de antigüedad en la Empresa, los períodos de tiempo de larga enfermedad, invalidez provisional o excedencia.

8.8 *Compensación por jubilación anticipada.*—Todo trabajador que llevando más de 10 años en la Empresa, se acoja a la jubilación anticipada, será compensado por la misma, con las cantidades y condiciones que a continuación se reflejan:

	Pesetas
A los 60 años de edad	1.124.000
A los 61 años de edad	1.013.000
A los 62 años de edad	897.000
A los 63 años de edad	786.000
A los 64 años de edad	680.000

Estos premios serán para el personal que esté en ese momento en la plantilla. No se computarán como tiempo de antigüedad en la Empresa, los períodos de tiempo de larga enfermedad, invalidez provisional o excedencia.

8.9 *Matrimonio.*—Se establece un premio por matrimonio consistente en 50.000 pesetas brutas que se abonarán a todo trabajador con contrato indefinido que haya superado el período de prueba y contraiga matrimonio.

8.10 *Natalidad.*—Como premio a la natalidad y dado que «Milupa» es Empresa de alimentación infantil, la misma regalará durante el primer año de vida a los hijos de sus trabajadores, los productos de ali-

mentación infantil que la misma fabrique o comercialice. El resto de los productos ya sean fabricados, ya sean comercializados, podrán ser adquiridos por los trabajadores a precio de costo. Los productos alimenticios a que se refiere este punto serán entregados en la cantidad que según baremo acordado deban consumirse.

8.11 *Premios.*—Al objeto de valorar de alguna forma la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal de la Empresa, se establecen premios individuales o colectivos.

La Comisión Social será competente para estudiar las propuestas y elevarlas a Dirección para su concesión.

8.12 *Reserva de puesto de trabajo a los conductores.*—En caso de retirada del carné de conducir a los conductores al servicio de la Empresa, le será reservada su plaza hasta un tiempo máximo de seis meses, abonándole durante este tiempo la cantidad devengada en la última mensualidad y dándole durante el mismo período de tiempo, trabajo en otro puesto en la Empresa, siempre y cuando el motivo de la retirada del carné no sea por embriaguez o negligencia.

En caso de no renovación del carné de conducir a conductores al servicio de la Empresa, podrá permutarse este puesto con otro de la plantilla que estuviese interesado, sin menoscabo salarial.

8.13 *Carné de conductores.*—La Empresa abonará las tasas oficiales correspondientes a la renovación del permiso de conducir de los conductores al servicio de la misma. Los beneficiarios deberán entregar a la Empresa los justificantes de pago de tales tasas para obtener el pertinente reembolso.

8.14 *Prendas de trabajo.*—La Empresa facilitará la ropa de trabajo necesaria al personal de producción, almacenes, mantenimiento, conductores y conserjería.

La Empresa se encargará del lavado y planchado de las prendas de trabajo.

Cuando la estación climatológica lo requiera, se cambiarán las prendas de trabajo, entregándose solamente las prendas en mal estado para su reposición.

Asimismo, la Empresa facilitará el calzado y prendas de abrigo reglamentarias, según determinen las normas de Seguridad e Higiene.

CAPITULO IX

Del Comité de Empresa y la representación sindical

9.1 *Comité de Empresa.*—La representación de los trabajadores la ostenta el Comité de Empresa, de acuerdo con la legislación en vigor. Para el ejercicio de sus funciones, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de un máximo de treinta y cinco horas mensuales (por cesión de cinco horas para el Delegado Sindical), colegiadas por cada miembro, retribuidas, excluyéndose las de reunión a instancias de la Empresa y las convocatorias cursadas por la autoridad laboral o judicial.

9.2 *Representación sindical en la Empresa.*—«Milupa, Sociedad Anónima», reconoce como interlocutores válidos en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las Centrales Sindicales implantadas en la Empresa.

Las Secciones sindicales nombrarán de su seno un representante que ostentará la representación de la misma, de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Para el ejercicio de sus funciones dispondrá de un máximo de veinte horas mensuales, no acumulables. Estas horas sólo podrán disfrutarlas los Delegados cuya Central Sindical tenga representación en el Comité de Empresa.

9.3 *Asamblea.*—En materia de Asamblea se estará a lo dispuesto en la legislación vigente; no obstante, la Empresa retribuirá seis asambleas al año con el límite de dos horas cada una de ellas.

9.4 *Canon de negociación.*—Se establece un canon de negociación. Cada año se estipulará su cuantía. La Empresa podrá descontar dicho canon previa autorización individualizada de cada trabajador/a. Esta autorización será en sentido afirmativo y deberá ser facilitada a la Empresa por el Comité, debidamente firmada y clarificada.

CAPITULO X

Régimen interno y reglamento laboral de la Empresa

10.1 *Clasificación y definición del personal.*—La clasificación del personal de la Empresa se atenderá según sus funciones, a uno de los siguientes grupos:

- Grupo I. Técnicos.
- Grupo II. Administrativos.
- Grupo III. Mercantiles.
- Grupo IV. Obreros.
- Grupo V. Subalternos.

10.1.1 *Grupo I. Técnicos.*—Son los trabajadores que con titulación superior, media o sin titulación, pero con la debida competencia o práctica, realizan funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

- **Titulados:**

- **Superior:** Son quienes en posesión de título académico superior, desempeñan en la Empresa funciones con mando o sin él, propias de su titulación.

- **Grado Medio:** Son quienes en posesión de título académico de Grado Medio, desempeñan en la Empresa funciones de su titulación.

- **No titulados:** Son los técnicos que, sin estudios, desarrollan funciones técnicas de Jefatura y responsabilidad, debido a su experiencia dentro de la Empresa.

Corresponden a este apartado:

- Jefe de Fabricación.
- Jefe de Sección de Administración.
- Encargado de Mantenimiento.
- Encargado de turno de Fabricación.
- Encargado de Sección.
- Encargado de Planta de Envasado.
- Ayudante de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.

- **Técnicos de Informática.** Es el personal que previa capacidad, desarrolla funciones de tratamiento de la información por medio de ordenadores y sus máquinas auxiliares.

Corresponden a este apartado:

- Jefe de Informática.
- Analista.
- Jefe de Explotación.
- Programador.
- Operador de Ordenador.
- Grabadora-Verificadora.

- **Técnicos de Administración.** Son quienes realizan funciones específicas técnicas de contabilidad.

Corresponden a este apartado:

- Oficial de Primera de Contabilidad Analítica y Contabilidad General.
- Oficial de Segunda de Contabilidad Analítica y Contabilidad General.

- **Técnico de Mantenimiento Industrial.** Son quienes realizan las funciones de aplicación de técnicas que aseguren la correcta utilización y funcionamiento de instalaciones, maquinaria productiva y no productiva.

Corresponden a este apartado:

- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Oficial de Segunda calderas.
- Ayudante.

- **Técnicos de Publicidad.** Son quienes previa autorización realizan funciones técnicas y de creatividad.

Corresponden a este apartado:

- Ejecutivo de Publicidad.
- Creativo.

10.1.2 **Grupo II. Administrativos.**—Son los trabajadores que realizan trabajos de mecánica administrativa y otros análogos no comprendidos en el apartado 2.1 de este Anexo.

Corresponden a este apartado:

- Jefe de Administración de Ventas.
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Secretarías.
- Auxiliar.
- Aspirante.

10.1.3 **Grupo III. Mercantiles.**—Son quienes se dedican a la promoción de las ventas y comercialización de los productos de la Empresa y el desarrollo de su publicidad.

Corresponden a este apartado:

- Director de Ventas.
- Director Regional de Zona.
- Adjunto Director Regional.
- Jefe de Exportación.
- Controller de Ventas.
- Visitador-Promotor.

- Promotor-Repartidor.

10.1.4 **Grupo IV. Obreros.**—Son los trabajadores que con la experiencia debida, realizan las funciones de producción, envasado y acabado de los productos, así como oficios auxiliares.

Corresponden a este apartado:

- **Personal de Producción.**
- Oficial de Primera.
- Oficial de Segunda.
- Peón.

- **Personal Envasado, Acabado y Empaquetado.**
- Oficiala de Primera.
- Oficiala de Segunda.

- **Personal de Oficios Auxiliares.**

Conductor.
Oficial de Primera albañil.
Peón albañil.

- **Personal de Servicios Auxiliares.**

Operador Transelevador.
Telefonista-Recepcionista.
Limpiador.
Limpiadora.

10.1.5 **Grupo V. Subalternos.**—Son los trabajadores cuyas funciones son de confianza, para lo cual no se requiere más cultura que la primaria y reunir los requisitos necesarios para cada caso.

Corresponden a este apartado:

- Almacenero.
- Mozo de Almacén.
- Vigilante.
- Ordenanza.
- Conserje.

Arts. 10.1.1 al 10.1.5 **Clasificación y definición del personal.**

Debe de entenderse que la diferenciación lingüística entre las categorías de Encargado/a Planta Envasado, Grabador/a-Verificador/a, Secretario/a Dirección Bilingüe, Secretario/a Departamento, Oficial/a Primera de Envasado y Oficial/a Segunda de Envasado, no responden a ninguna intención discriminatoria en razón del sexo, sino que tiene por finalidad el posibilitar que se cumplan los acuerdos alcanzados en el acta de fecha 1 de abril de 1992, sobre la progresiva equiparación salarial de un determinado colectivo de trabajadores.

10.2 **Ingresos, Contratación y periodos de prueba.**

10.2.1 **Ingresos:** Siempre que haya una vacante en la Empresa, ésta lo publicará en los tablones de anuncios, previa comunicación a su Comité, con diez días de antelación como mínimo.

En todo caso, tendrán prioridad los trabajadores de plantilla, en condiciones similares a los solicitantes ajenos a la Empresa.

La Empresa dispondrá siempre que lo estime necesario, de toda clase de exámenes, pruebas psicotécnicas y reconocimientos médicos.

Cualquiera de las pruebas que resulten negativas para el solicitante, será causa de inadmisión.

Todo trabajador será informado previamente a su ingreso, de sus derechos y obligaciones, mediante la entrega de un ejemplar del presente Convenio, siendo presentado a un miembro del Comité de Empresa.

10.2.2 **Contratación:** Compete a la Dirección de la Empresa la libre facultad de contratar a los trabajadores que lo soliciten, procediendo en todos los casos a la contratación del personal de conformidad con lo establecido en las leyes vigentes y normas señaladas en el presente Convenio.

La contratación podrá hacerse según la legislación en vigor. Todo el personal no fijo en plantilla no podrá exceder del 20 por 100 de la misma.

10.2.3 **Periodos de prueba.** El personal de plantilla, que sea promocionado o cambiado de puesto de trabajo, por iniciativa propia o de la Empresa, estará exento del periodo de prueba.

No se incluyen en este apartado a los Técnicos de Grado Superior y Medio y de los Mercantiles, los Jefes, que serán confirmados en su cargo a los dos meses de su desempeño con carácter interino.

En caso de accidente laboral de un trabajador durante el periodo de prueba, que produzca secuelas importantes, que de alguna forma imposibiliten su continuidad en el puesto de trabajo para el que fuera contratado, será considerado por la Dirección de la Empresa su incorporación a otro puesto de trabajo dentro del seno de la misma, acorde con sus posibilidades físicas.

10.2.4 **Preaviso:** El personal que cese voluntariamente en la Empresa, deberá comunicarlo por escrito y con acuse de recibo por parte del superior, con arreglo a los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Directivo, Técnicos de hasta Grado medio y Jefes de Departamento: Dos meses.

- Personal Técnico no Titulado, Administrativos y Mercantiles, no comprendidos en el punto anterior: Quince días.

- Resto del personal: Siete días.

10.3 **Plantilla y Escalafones**

10.3.1 **Plantilla.**—La plantilla consistirá en la relación numérica de las categorías y grupos reflejados en el punto 10.1.

La Empresa entregará mensualmente un listado de personal, por medio de ordenador, en el que se reflejarán los datos de escalafón, con el fin de observar las altas y bajas que se produzcan en la plantilla.

En dicho listado se reseñarán: P = Plantilla, E = Eventual, I = Interino.

10.3.2 **Escalafones.**—La Empresa en el plazo de treinta días después de aprobado el Convenio, formará un único escalafón del personal, por grupos profesionales relacionados por categorías y dentro de éstos por riguroso orden de antigüedad.

Los datos que figurarán en el escalafón serán los siguientes:

- Nombre y apellidos del trabajador.
- Fecha de nacimiento.

- Fecha de ingreso en la Empresa.
- Categoría profesional.

La Empresa publicará el escalafón para conocimiento del personal, en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo, durante un período de quince días. Dicho período será habitualmente los quince primeros días del mes de enero de cada año, y el escalafón se referirá al 31 de diciembre del año anterior.

Los trabajadores que se consideren perjudicados en el escalafón, recurrirán dentro del plazo máximo de quince días a contar desde el día del vencimiento del período de publicación. Esta reclamación se hará por escrito al Comité, quién lo tramitará ante la Dirección de la Empresa.

En caso de ser denegada la petición del trabajador por la Empresa, o transcurra un mes sin dar solución a dicha petición, dicho trabajador podrá recurrir ante la autoridad laboral competente.

Licencias y excedencias

10.4.1 Licencias.—El trabajador, previa notificación, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas con salario real, en los casos y en las cuantías que seguidamente se detallan:

- **Por matrimonio.** Cuando algún trabajador, contraiga matrimonio, disfrutará de quince días naturales.

- **Por fallecimiento.** De cónyuge, hijos o padres tendrá una licencia de tres días naturales, si es en la misma localidad, y hasta cinco días naturales, si fuera en distinta localidad.

De hermanos, hermanos políticos, abuelos y padres políticos, dos días naturales, si fuera en la misma localidad, y hasta cuatro días naturales si fuera en localidad distinta.

- **Por nacimiento.** Al alumbramiento de la esposa, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de tres días laborables.

- **Por enfermedad.** En caso de enfermedad grave acreditada facultativamente, del cónyuge, padres o hijos, el trabajador tendrá licencia de tres días naturales, ampliables según circunstancias apreciadas por la Dirección de la Empresa.

En caso de intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos, tendrá derecho a una licencia de un día laborable, ampliable a dos días laborables más en el supuesto de que en el período posoperatorio surgen complicaciones de carácter grave.

- **Por asuntos particulares.** Para gestionar asuntos particulares, el trabajador podrá disponer de hasta tres días laborables durante cada año, siempre que la presencia personal del trabajador sea imprescindible.

- **Por estudios.** Todo trabajador que se encuentre estudiando tendrá los días necesarios para asistir a los exámenes. Estos podrán ser desde carreras superiores hasta la obtención de los más elementales títulos académicos.

Con cuarenta y ocho horas de antelación a los exámenes, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, a los efectos oportunos, con presentación del justificante una vez efectuado.

- **Por cargos sindicales.** El trabajador que no siendo miembro del Comité de Empresa o Sección sindical, desempeñe cargo sindical, dispondrá del tiempo que fija la Ley vigente.

- **Por cargos públicos.** Todo trabajador que pudiera desempeñar cargo público (Estado, Comunidad Autónoma, Municipio) dispondrá del tiempo necesario. Para la obtención de estas licencias deberá mediar el nombramiento, su convocatoria correspondiente y la justificación del período.

- **Por traslado de domicilio.** Para este apartado el trabajador disfrutará de dos días laborables al año.

- **Por bodas familiares.** En caso de bodas de padres, hijos, hermanos, hermanos políticos y nietos, se concederá una licencia retribuida de un día, si se produce en la provincia de Madrid y hasta un máximo de tres días, si se produce en provincia distinta, de acuerdo con la distancia o medios de locomoción, debidamente justificados.

- **Por embarazo.** La mujer, en caso de embarazo, tendrá derecho a 16 semanas de descanso, de acuerdo con la legislación vigente.

- **Lactancia.** Las mujeres que se encuentren lactando a sus hijos tendrán derecho a una pausa diaria de una hora, que podrá fraccionarse en dos períodos de media hora cada uno. Este período será de un año máximo.

- **Por menstruación dolorosa.** A criterio del médico de la Empresa, se tendrá derecho a un día de licencia retribuida.

10.4.2 Excedencias.

- **Voluntarias.** Son excedencias voluntarias, las que solicita el trabajador, bien para estudiar o para realizar cualquier tipo de asuntos particulares.

Todo trabajador tendrá derecho a solicitar excedencias siempre y cuando lleve trabajando al menos un año en la Empresa.

En este caso el período de concesión será máximo de un año.

El trabajador con antigüedad de más de dos años, podrá solicitar la excedencia de hasta cinco años como máximo.

Para poder solicitar una nueva excedencia, el trabajador deberá prestar sus servicios en la Empresa como mínimo dos años continuados después de la última excedencia concedida.

En cualquier caso, deberá resolverse la petición dentro del plazo máximo de un mes.

Durante el período de excedencia, el trabajador no percibirá retribución de ninguna clase.

El tiempo de duración de dicha situación, no será computable a efectos de antigüedad.

No podrá existir más del 5 por 100 del personal de plantilla, en esta situación de excedencia.

Para reintegrarse al puesto de trabajo en la Empresa, el trabajador deberá comunicarlo a la Empresa con un mes al menos de antelación.

Durante el período de excedencia, el trabajador podrá realizar cualquier actividad, exceptuándose las que efectuara en cualquier empresa de la competencia.

El trabajador que tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a un minusválido (físico-psíquico) y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada al menos de un 25 por 100 de la misma, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Para la excedencia por nacimiento de un hijo vivo, se estará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

- **Forzosas.** Son excedencias forzosas las que solicite el trabajador para desempeñar cargos públicos o sindicales.

Durante el período de excedencia, el trabajador no percibirá retribución de ninguna clase.

El tiempo que dure esta situación, será computable a efectos de antigüedad.

La excedencia durará mientras dure el mandato del cargo para el que fue elegido. Excepcionalmente, podrá aceptarse el reintegro anticipado, si el trabajador acredita suficientemente que no es necesaria la plena dedicación en el cargo para el que fue elegido.

En este supuesto, si el puesto de trabajo estuviere ocupado por un contrato de sustitución, artículo 1. c) del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre, o disposición que pudiera sustituirlo, el trabajador excedente deberá comunicar a la Empresa su reintegro con un mes al menos de antelación a los efectos de poder cancelar el otro contrato.

El trabajador después de terminado el mandato que motivó la excedencia, tendrá dos meses para reincorporarse a su puesto de trabajo; si no lo hiciera pasado dicho período, perderá su derecho al reintegro.

10.5 Faltas.—Se consideran faltas de los trabajadores dentro de la Empresa, los actos que seguidamente se detallan, clasificándose en leves, graves y muy graves.

10.5.1 Faltas leves.—Son aquellas acciones u omisiones hechas por los trabajadores voluntariamente, en las que el daño o perjuicio ocasionado, tanto material como moral es de pequeña importancia. Se consideraran como tales:

10.5.1.1 La falta de puntualidad. Considerándose como tal el retraso de cinco veces al trabajo.

10.5.1.2 Abandonar el trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo.

10.5.1.3 No comunicar la baja por enfermedad antes de las cuarenta y ocho horas posteriores de haberse producido, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

10.5.1.4 La falta de aseo y limpieza personal.

10.5.1.5 Llevar el pelo fuera de la prenda de cabeza reglamentaria.

10.5.1.6 No atender al público con la diligencia y corrección debida.

10.5.1.7 No comunicar los cambios de residencia o domicilio.

10.5.1.8 Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada.

10.5.1.9 Atender visitas ajenas al trabajo sin permiso de los jefes inmediatos.

10.5.1.10 Falta de educación en el trato con los compañeros.

10.5.1.11 Silbar, tararear, cantar y alborotar de alguna forma, si ello causa distracción o molestias a los compañeros.

10.5.1.12 Dejar ropas o utensilios fuera de los sitios adecuados para su guarda y conservación óptima.

10.5.1.13 Lavarse, cambiarse de ropa o calzado, antes de las horas de salida.

10.5.1.14 Leer periódicos o novelas en el lugar de trabajo.

10.5.1.15 No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material y de la necesidad de elementos para continuar el trabajo.

10.5.1.16 Pequeños descuidos en la conservación del material.

10.5.1.17 No cumplir en los plazos previstos la entrega de datos, información, etc., al departamento correspondiente.

10.5.1.18 Usar el nombre de la Empresa para fines particulares, sin permiso de la Dirección.

10.5.1.19 La utilización de las prendas de trabajo de la Empresa fuera de la misma.

10.5.1.20 Llevar en el puesto de trabajo prendas de vestir, calzado y objetos que aumenten el riesgo de accidente.

10.5.1.21 La simple incorrección en el ademán o respuesta al dirigirse a un subordinado o superior.

10.5.1.22 No prestar o poner objeciones injustificadas del material o equipo de trabajo cuando lo precise el que lo pide y no lo necesite el que lo niegue.

- 10.5.1.23 Dejar papeles o trapos en el suelo o fuera de los lugares adecuados.
- 10.5.1.24 No utilizar los aparatos útiles o medios de seguridad en el trabajo.
- 10.5.2 **Faltas graves.** Son las acciones u omisiones hechas por los trabajadores voluntariamente, por las que el daño o perjuicio material o moral ocasionados, son de mayor trascendencia. Se consideran como tales:
- 10.5.2.1 La Comisión de tres faltas leves, dentro de un período de un mes.
- 10.5.2.2 La falta de puntualidad seis o más veces durante un mes.
- 10.5.2.3 Faltar al trabajo un día sin permiso y sin causa justificada durante el mes.
- 10.5.2.4 Fichar mal por negligencia durante más de doce veces al año.
- 10.5.2.5 Entregarse a juegos y alborotos durante la jornada laboral.
- 10.5.2.6 Las bromas de mal gusto o malintencionadas que menoscaben la dignidad personal.
- 10.5.2.7 La desobediencia a los superiores en materias de trabajo, siempre y cuando las órdenes no sean vejatorias.
- 10.5.2.8 Simular la presencia de otro trabajador fichando por él.
- 10.5.2.9 La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, o sea causa de accidente.
- 10.5.2.10 Falta notoria de respeto y consideración al público.
- 10.5.2.11 La simulación de enfermedad o accidente.
- 10.5.2.12 Realizar sin autorización trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 10.5.2.13 Hacer uso de máquinas, herramientas y material de la Empresa, aun fuera de las horas de trabajo sin autorización.
- 10.5.2.14 Ausentarse del centro de trabajo o abandonar el mismo, saliendo del recinto.
- 10.5.2.15 Faltar de palabra al transmitir órdenes a los subordinados o empleados, o emplear palabras groseras, procaces o malsonantes.
- 10.5.2.16 Encubrir al autor o autores de las faltas que se consideren graves o muy graves.
- 10.5.2.17 Falta de higiene que puedan producir merma en la calidad de los productos, tales como escupir en el suelo y falta de limpieza en los uniformes.
- 10.5.2.18 La embriaguez no habitual en horas de trabajo.
- 10.5.2.19 Desatender las instrucciones de la Dirección sobre utilización del vehículo.
- 10.5.2.20 Desatender las normas sobre uso del material de muestras que se entregan periódicamente.
- 10.5.2.21 No observar las instrucciones sobre las campañas y promociones de ventas.
- 10.5.2.22 No comunicar a la Dirección inmediatamente cualquier anomalía que pueda implicar perjuicio a la Empresa, ya sea económica o de prestigio.
- 10.5.2.23 Realizar transformaciones o manipulaciones en el material, etiquetas o envases exteriores que periódicamente se envían a los almacenes provinciales, sin previa y expresa autorización de la Dirección.
- 10.5.2.24 No asistir a las reuniones o cursillos de formación al que hubiese sido citado (en horas de trabajo) sin causa justificada o alegando motivos inexistentes.
- 10.5.2.25 Incumplimiento de rutas de trabajo o cambio por otras sin previa autorización de sus jefes.
- 10.5.2.26 Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada que produjeran escándalo notorio.
- 10.5.2.27 La reincidencia de la falta leve 10.5.1.15.
- 10.5.2.28 La reincidencia de la falta leve 10.5.1.17.
- 10.5.2.29 Usar el nombre de la Empresa para fines particulares sin permiso de la Dirección, si ello ocasionara perjuicio a la Empresa.
- 10.5.2.30 Fumar en los lugares prohibidos y debidamente señalizados.
- 10.5.2.31 No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- 10.5.2.32 No comunicar la baja por accidente laboral dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de haberse producido.
- 10.5.3 **Faltas muy graves.**—Son las acciones u omisiones que por su índole o trascendencia puedan producir o incidir en graves daños, materiales o morales, a la Empresa, o a los compañeros de quien los hace. Se consideran como tales:
- 10.5.3.1 La comisión de tres faltas graves, dentro de un período de tres meses.
- 10.5.3.2 La reincidencia en la falta grave de puntualidad dentro del período de vigencia de la misma.
- 10.5.3.3 Faltar al trabajo por más de un día durante el mes sin causa justificada.
- 10.5.3.4 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas por la Empresa.
- 10.5.3.5 El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa, durante su trabajo o en cualquier lugar.
- 10.5.3.6 Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 10.5.3.7 La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo o afecte o pueda afectar a la calidad sanitaria de los productos.
- 10.5.3.8 El uso indebido de útiles de trabajo que pueda originar merma de la calidad sanitaria del producto.
- 10.5.3.9 La embriaguez habitual durante las horas de trabajo.
- 10.5.3.10 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- 10.5.3.11 Revelar a elementos extraños, datos de reserva obligada o facilitar a personas ajenas a la Empresa, los procesos de fabricación de los productos o campañas de ventas.
- 10.5.3.12 Dedicarse a actividades que evidentemente impliquen competencia a la Empresa.
- 10.5.3.13 Los malos tratos de palabra, obra, amenaza o falta grave de respeto a los compañeros, jefes o de éstos a sus subordinados.
- 10.5.3.14 Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin causa que lo justifique.
- 10.5.3.15 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor, siempre que no haya justificación.
- 10.5.3.16 Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 10.5.3.17 Falsear los datos en la documentación exigida para el ingreso en la Empresa.
- 10.5.3.18 Falsear los datos que hayan de constar en las declaraciones juradas que con carácter colectivo o individual solicite la Empresa sobre el trabajo.
- 10.5.3.19 Prolongar voluntariamente la curación de lesiones por enfermedad común o accidente laboral.
- 10.5.3.20 Causarse deliberadamente lesiones que puedan hacerse pasar por accidentes de trabajo.
- 10.5.3.21 Pretender hacerse pasar por tales lesiones, las producidas fuera del recinto de la Empresa y sin encontrarse en horas de trabajo.
- 10.5.3.22 Negativa a ser reconocido por el Servicio Médico de Empresa.
- 10.5.3.23 Colaborar indirectamente en la ejecución de cualquier falta calificada como muy grave.
- 10.5.3.24 Realizar ventas en condiciones distintas a las señaladas por la Dirección, actuando con dolo o negligencia.
- 10.5.3.25 Obligarse a asumir compromisos, en nombre de la Empresa con otras empresas, personas o entidades, sin previa autorización de la Dirección.
- 10.5.3.26 Falsear datos sobre el trabajo realizado y gastos efectuados por el mismo.
- 10.5.3.27 Retener o hacer uso para fines propios del dinero confiado por la Empresa u obteniendo en gestiones de cobro encomendadas.
- 10.5.3.28 Sacar de la Empresa o fotocopiar, para fines distintos de los que la Empresa exija, documentos de la misma.
- 10.5.3.29 El abuso de autoridad en cualquiera de sus formas.
- 10.5.3.30 La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, cuando la orden venga dada por escrito y ésta no sea vejatoria.
- 10.6 **Sanciones.**—Las sanciones que procederán en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:
- Faltas leves.
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo de un día de trabajo.
- Faltas graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días de trabajo.
 - Inhabilitación por plazo no superior a dos años para pasar a categoría superior.
- Faltas muy graves.
- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
 - Despido.
- 10.7 **Procedimiento.**
- Corresponde a la Empresa imponer las sanciones, dando cuenta de las muy graves al Comité de Empresa y al Delegado Sindical de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y L.O.L.S. (Ley 11/1985, de 2 de agosto).
- Todas las faltas serán retiradas de los expedientes personales según se detalla:
- Faltas leves, a los treinta días.
 - Faltas graves, a los noventa días.
 - Faltas muy graves, a los ciento ochenta días.
 - Las faltas leves prescribirán a los diez días de cometidas. Para la sanción de las mismas no es necesario requisito alguno.
 - Las faltas graves prescribirán a los veinte días, a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y para su sanción requerirá la comunicación escrita dirigida al trabajador.
 - Las faltas muy graves prescribirán a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, se tramitará con los requisitos legales.

- Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores las faltas por fraude, deslealtad y abuso de confianza, prescribirán a los dieciocho meses de la comisión del hecho.

Cuando un procedimiento de despido recurrido ante la Magistratura de Trabajo considere que no hay causa justa para el mismo, y condenara a la Empresa a la readmisión del trabajador, ésta será en las mismas condiciones que regían antes de la tramitación del expediente, abonando el importe del salario dejado de percibir desde la iniciación del mismo, todo ello sin perjuicio de otras acciones legales que a la Empresa le corresponda.

CAPITULO XI

Formación

11.1 *Formación básica.*-Todo el personal de «Milupa, Sociedad Anónima», que no esté en posesión del Certificado de Escolaridad, vendrá obligado a realizar con cargo a la Empresa unos cursillos de formación cultural básica para la obtención del mismo.

11.2 *Formación Profesional.*-Será deber de los trabajadores proponer a la Dirección de la Empresa, a través del Departamento de Gestión de la Formación, la organización de cursillos y seminarios tendientes a mejorar sus conocimientos profesionales para el desarrollo de su trabajo.

Asimismo, será parte de la responsabilidad del puesto de trabajo de cada trabajador, realizar cursillos para estar al corriente de las nuevas técnicas que ayuden al ejercicio de sus funciones.

Si los cursillos o seminarios se realizan fuera de la jornada de trabajo, no se podrán reclamar horas extraordinarias.

La asistencias a cursillos de formación profesional serán tenidos en cuenta en la valoración de su historial en los casos de promociones.

11.3 *Formación laboral.*-Para los trabajadores que pudieran ser contratados con edades comprendidas entre los dieciséis y dieciocho años de edad, que realicen un trabajo adecuado a la preparación que simultáneamente reciben en un Centro de Formación Profesional reconocido estatalmente, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente (Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes para su desarrollo).

CAPITULO XII

Iniciativas y sugerencias

12.1 Todos los trabajadores podrán elevar iniciativas o sugerencias para el mejoramiento del trabajo o para contribuir de alguna manera, a la prosperidad, prestigio y buena marcha de la Empresa.

Las sugerencias serán estudiadas por la Comisión Social quien propondrá a la Dirección los premios a que los trabajadores serán acreedores, de acuerdo con la importancia de la iniciativa.

Estos premios serán mínimos de 1.000 pesetas, y máximos de 250.000 pesetas.

CAPITULO XIII

Dietas

13.1 Se entiende por dieta los devengos que percibe el trabajador, con independencia de su salario habitual, siempre que por necesidad de la Empresa, sea desplazado o trasladado de su puesto de trabajo o residencia habitual a otro para el desarrollo del mismo.

Serán reguladas de la siguiente forma:

- Cuando el desplazamiento lleve consigo que el trabajador efectúe la comida fuera de su domicilio habitual, percibirá la cantidad de 1.625 pesetas.

- Si el desplazamiento conlleva el tener también que cenar, entonces se percibirá la cantidad de 2.625 pesetas.

- Cuando el personal adscrito al Centro de trabajo de Valdemoro, cuyo domicilio no sea en dicha localidad y como consecuencia de ello, efectúe la comida en restaurantes percibirá la cantidad de 540 pesetas.

- Cuando el desplazamiento lleve consigo la pernoctación fuera de su domicilio habitual, percibirá por dieta completa la cantidad de 5.800 pesetas, si es en pueblos, y 6.100 pesetas si es en capital, debiendo presentar factura del hospedaje como justificante.

- En los desplazamientos del trabajador, el tiempo de ida y vuelta en el mismo será sumado al de la jornada de trabajo, y el que exceda de la misma, será abonado como horas extraordinarias.

Quedan excluidos de este apartado el personal comprendido en la Red de Ventas, jefes de Departamento y categorías superiores a éstos.

13.2 *Ayuda de comida.*-Para el personal adscrito al centro de trabajo de Valdemoro cuya jornada sea partida, y que habitualmente efectúe la comida en restaurantes, aun viviendo en Valdemoro, percibirá la cantidad de 540 pesetas brutas.

Para que se pueda percibir esta cantidad, se tendrán que presentar previamente facturas correspondientes de haber efectuado las comidas. Estas cantidades estarán sujetas al I.R.P.F. correspondiente.

CAPITULO XIV

Kilometraje

14.1 Cuando por necesidades del trabajo, el trabajador tenga que utilizar coche propio por conveniencia de la Empresa, ésta abonará 22 pesetas por kilómetro recorrido, salvo para la red de ventas, a la que se abonará la cantidad de 21 pesetas. Estas cantidades podrán ser modificadas semestralmente, según valoración de revistas especializadas, para un uso de 20.000 y 25.000 kilómetros, respectivamente, para vehículos de tipo utilitario.

14.2 Cuando cualquier trabajador, sin excepción de categoría tenga que efectuar gestiones durante su jornada a petición de la Empresa, percibirá también las cantidades citadas, tanto sobre los kilómetros empleados en realizar las gestiones como sobre las de ida y vuelta al centro de trabajo. Quedan exceptuados de este punto el personal de la Red de Ventas.

14.3 Cuando el trabajador, por necesidad de horario, no pudiera usar los vehículos de Empresa ni los servicios públicos interurbanos y hubiera de utilizar su vehículo propio, recibirá la cantidad equivalente al cómputo mensual de kilómetros recorridos desde su domicilio habitual al lugar de trabajo, los días laborables que acuda al trabajo a razón de 13 pesetas kilómetro, señalándose una cantidad mínima de 6.800 pesetas.

14.4 Cuando el trabajador haga uso de los transportes públicos interurbanos para acudir al trabajo, la Empresa abonará el importe de los mismos, previa justificación.

14.5 *Vehículos Red de Ventas.*-Cuando la Empresa ponga un vehículo a disposición del trabajador, la Empresa abonará todos los gastos de vehículo, excepto el de combustible. Como compensación a estos gastos, la Empresa abonará al trabajador la cantidad resultante de aplicar el precio vigente del combustible al consumo de cada vehículo, según catálogo de fabricante, incrementando éste en un 40 por 100.

CAPITULO XV

Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo

El Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo se regirá por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo vigente y por las siguientes normas:

Sus componentes serán:

- Elegidos por la Dirección de la Empresa:

- Presidente.

- Jefe del Servicio Médico de Empresa: Vicepresidente o Vocal.

- Técnico: Vocal.

- Ayudante Técnico Sanitario: Vocal.

- Secretario.

- Elegidos por el Comité de Empresa:

- Dos miembros del Comité.

- Tres vocales.

El Comité de Higiene y Seguridad se reunirá al menos una vez al mes en Sesión Ordinaria y cuantas sean necesarias en sesión Extraordinaria.

Las convocatorias para las sesiones deberán ser hechas por el Presidente o por el 40 por 100 de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad.

DISPOSICION FINAL

Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de Trabajo y demás disposiciones concordantes.

ANEXO 1

Tabla salarial

	Anual	Mensual
A. PERSONAL CON MANDO		
Directores	3.550.886	234.124
Directores Regionales Ventas	2.397.661	158.088
Jefes Departamento	2.397.661	158.088
Jefes Sección Administración	1.965.135	129.569
Encargados (turno y sección)	1.917.105	126.403
Adjunto Director Regional	1.917.105	126.403
Encargadas planta envasado	1.500.434	98.930

	Anual	Mensual
B. PERSONAL SIN MANDO		
<i>Técnicos de Informática</i>		
Programador Analista	1.917.105	126.403
Programador	1.861.405	122.730
Operador Ordenador	1.822.967	120.196
Grabadora-Verificadora	1.402.864	92.497
Auxiliares	1.364.554	89.971
<i>Administrativos</i>		
Secretaria Dirección bilingüe	1.843.541	121.552
Oficial de Primera	1.822.967	120.196
Oficial de Segunda	1.753.777	115.634
Secretaria Departamento	1.559.645	102.834
Telefonista Recepcionista	1.402.865	92.497
Auxiliares	1.364.554	89.971
Aspirante Administrativo	1.224.159	80.714
<i>Técnicos Laboratorio</i>		
Ayudante Laboratorio	1.715.331	113.099
Auxiliares Laboratorio	1.364.554	89.971
<i>Técnicos Mantenimiento</i>		
Oficial de Primera	1.822.967	120.196
Oficial de Segunda	1.753.777	115.634
Oficial de Segunda Calderas	1.715.331	113.099
Ayudante	1.678.495	110.670
Peón	1.678.495	110.670
<i>Técnicos de Publicidad</i>		
Publicista	1.822.967	120.196
C. MERCANTILES		
Visitador-Promotor	1.753.777	115.634
Promotor-Repartidor	1.358.486	89.571
D. OBREROS		
<i>Producción</i>		
Oficial Primera	1.753.777	115.634
Oficial Segunda	1.715.331	113.099
Peón	1.678.495	110.670
Oficiala 1.ª Envasado	1.444.956	95.272
Oficiala 2.ª Envasado	1.364.554	89.971
<i>Distribución-Almacenes</i>		
Conductores	1.753.777	115.634
Oficial Expediciones	1.715.331	113.099
Operador Transelevador	1.715.331	113.099
Almaceneros	1.715.331	113.099
Mozo Almacén	1.678.495	110.670
<i>Personal Subalterno</i>		
Ordenanzas	1.678.495	110.670
Vigilantes	1.678.495	110.670
Conserjes	1.678.495	110.670
Limpiadoras	1.678.495	110.670
Peón limpieza	1.678.495	110.670

18296 RESOLUCION de 6 de julio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio colectivo de la Empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima Comercio».

Visto el texto del Convenio colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima Comercio», que fue suscrito con fecha 31 de marzo de 1992, de una parte por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los distintos Comités de la misma, 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 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, 6 de julio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL «CITROËN HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA COMERCIO»

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

A) Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 85, apartado 2, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, el ámbito territorial del presente Convenio es el de la Empresa «Citröen Hispania, Sociedad Anónima», en sus centros de trabajo de: Doctor Esquerdo, número 62; calle Juan de Mena, número 19, paseo de la Castellana, número 130, y calle Hermanos García Noblejas, número 23, en Madrid; en calle Valportillo, número 1 (Polígono Industrial), en Alcobendas; Polígono de la Estación, en Pinto y calle Badal, número 81, en Barcelona.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El Convenio afecta a la totalidad del personal de la Empresa perteneciente a los centros de trabajo relacionados en el ámbito territorial, con las excepciones que se establecen en el artículo 1.º, apartado 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su publicación, una vez registrado, sin perjuicio de lo cual, las condiciones económicas se aplicarán con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 1992.

La duración del mismo será de un año, concluyendo su vigencia el día 31 de diciembre de 1992, salvo caso de prórroga.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos de año en año, si no se denunciara por cualquiera de las partes, por escrito, dos meses antes de expirar el plazo de vigencia.

Caso de prorrogarse tácitamente, se supeditarà el contenido del presente Convenio a lo que en materia económica se establezca por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

B) Vinculación, absorción y compensación

Art. 5.º *Vinculación.*—El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible y las partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de la totalidad, una vez publicado.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán las condiciones más beneficiosas que, con carácter de cómputo anual, existieran con anterioridad a la entrada en vigor del Convenio.

En el supuesto de que exista duda en la apreciación de cuáles fuesen las condiciones más beneficiosas, se concederá opción a los interesados para que elijan entre la aplicación de las normas del Convenio o de las condiciones anteriores al mismo, bien entendido que sólo se podrá ejercitar la opción en su conjunto, es decir, que podrá elegirse entre aplicar o no el presente Convenio, pero no entre la aplicación de parte del mismo y parte de las condiciones anteriores.

Art. 7.º *Absorción.*—Las condiciones de este Convenio son absorbibles en su totalidad, por cómputo anual, con las que pudieran establecerse desde el 1 de enero de 1992, por norma de rango superior al mismo.

C) Comisión paritaria del Convenio

Art. 8.º *Comisión paritaria.*—En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley 80/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se establece una Comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes de la Empresa y cuatro de los trabajadores, que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Serán funciones específicas de la Comisión paritaria, las de entender e informar de todas las cuestiones que se deriven de la aplicación de este Convenio, siguiendo el procedimiento legal aplicable.

TITULO II

Organización del trabajo

Clasificación del personal

Art. 9.º *Clasificación del personal.*—El personal de la Empresa quedará clasificado de acuerdo con los grupos y categorías de la Ordenanza laboral para la Industria Siderometalúrgica, con las asimilaciones necesarias, estableciéndose las tres escalas salariales siguientes:

Personal Obrero.
Personal Técnico, Administrativo y Subalterno.
Personal de Ventas con comisión.