

Categorías	Salario Convenio	Plus contratado	Importe mes	Importe paga	Total año	Antigüedad
Telefonista .....	66.503	44.636	111.139	111.139	1.555.946	1.077
Oficial primera administrativo .....	82.531	51.414	133.945	133.945	1.875.230	1.077
Oficial segunda administrativo .....	78.585	53.861	132.446	132.446	1.854.244	1.077
Auxiliar administrativo .....	78.110	35.044	113.154	113.154	1.584.156	1.077

**30221** RESOLUCION de 30 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», plantas de Barcelona, Madrid, Vidreres y Valencia (número de código 9003162), que fue suscrito con fecha 15 de octubre de 1993; de una parte, por los designados por la dirección de la Empresa para su representación, y de otra, por los Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo en representación de los trabajadores del mismo, 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, 30 de noviembre de 1993.— La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Vigencia del presente Convenio: 1-1-1993 a 31-12-1994

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a los distintos Centros de trabajo que, rigiéndose por la legislación laboral vigente, tiene «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», en Barcelona, Vidreres (Girona), Madrid y Manises (Valencia), y aquellos otros de nueva creación que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Comprendo a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de Director general, Directores de Departamentos, Directores de Planta y Subdirectores.

Los niveles retributivos del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores interinos, temporales, eventuales o de contratación similar.

Art. 3.º *Duración.*—Se estipula un plazo de duración de dos años, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1994, pactándose de común acuerdo que, con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, cualquiera que sea el día de su firma.

Art. 5.º *Incrementos pactados en el Convenio.*—Se establece un incremento salarial del 4,5 por 100 para el año 1993, con cláusula de revisión desde el 4,5 por 100, que se aplicará con carácter porcentual sobre los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, plus Convenio, complemento plus Convenio, incentivos, plus nocturnidad, ayuda escolar, quebranto de moneda y plus festivos.

Año 1994: Desde el 1 de enero de 1994 se incrementarán los mismos conceptos que en 1993, en el importe del IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado más un punto. Si el IPC real que señala el INE a

31 de diciembre de 1994 rebasara el IPC previsto, se revisarán los importes, con efecto de 1 de enero de 1994, de manera que queden fijados en el IPC real a 31 de diciembre de 1994 más un punto.

Los denominados complementos de «letra» pasan a denominarse complementos personales, no teniendo incremento porcentual alguno durante la duración del presente Convenio.

Art. 6.º *Facultad de compensación.*—Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

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

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

**CAPITULO II**

**Clasificación profesional y régimen retributivo**

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

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

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

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Complemento plus Convenio.
- Incentivos.
- Plus nocturnidad.
- Horas extraordinarias.
- Plus de cámaras.
- Complemento personal.

Art. 12. *Aumentos periódicos por tiempo de servicio.*—Se establece un complemento salarial de carácter personal consistente en trienios del valor que se fija para cada categoría profesional en la tabla correspondiente. El número de trienios es ilimitado y empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya iniciado la prestación de servicios en la Empresa, con el límite de 1 de enero de 1940.

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

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias.*—Los días 18 de abril, 15 de julio y 22 de diciembre de cada año se abonará a los trabajadores una gratificación a cada uno de ellos, equivalente al importe de treinta

días de salario base (tabla correspondiente), con el complemento de antigüedad que cada trabajador posea.

Caso de coincidir en festivo alguna de dichas fechas, se abonará el día laborable inmediatamente anterior a los mencionados.

**Art. 14. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad común o accidente no laboral.**

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

b) Cuando el período de baja por enfermedad se prolongase más de veintidós días, el trabajador percibirá, a partir de dicho veintidós y a cargo de la Empresa, la prestación complementaria necesaria para completar el 100 por 100 del salario de cotización del mes anterior a la baja, excluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias. Dicho 100 por 100 a partir del veintidós día a cargo de la Empresa, desde el 1 de enero de 1994 lo será a partir del decimoctavo día. En los supuestos de intervención quirúrgica o internamiento hospitalario, el citado complemento se percibirá desde el primer día con derecho legal a indemnización, y asimismo cuando se dé la circunstancia de que el trabajador fuese intervenido quirúrgicamente o internado en Centro hospitalario con posterioridad a la baja inicial por enfermedad, siempre que dicha intervención o internamiento corresponda al mismo proceso por el que le hubiese sido extendida la baja originaria.

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

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

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

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

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

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

**Art. 15. Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.**—En este caso el trabajador percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia de Ley de Seguridad Social y la legislación específica de accidentes de trabajo. No obstante, la Empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad un complemento hasta completar el 100 por 100 del salario

de cotización correspondiente al mes anterior a la baja y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica.

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

**Art. 16. Quebranto de moneda.**—El Cajero y el Auxiliar de Caja y Cobradores percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 1.206 pesetas. Asimismo, el personal de autoventas, que realiza gestión de cobro encomendado por dirección, percibirá por el mismo concepto la cantidad de 48 pesetas por cada día efectivo en función de cobranza.

### CAPITULO III

**Jornada. Vacaciones. Permisos reglamentarios. Recompensas. Excedencias. Viviendas. Seguro de Vida**

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante los días de vacaciones se percibirá:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Plus Convenio.
- Complemento plus Convenio (en los casos que proceda).
- Plus nocturnidad (en los casos que proceda).
- Plus cámara (en los casos que proceda).

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa no puedan disfrutarlas durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, el importe del plus Convenio que les corresponde se multiplicará por el índice 1,45 cuando aquéllas se realicen los meses de abril, mayo y octubre, y por el índice 1,90 cuando se disfruten entre el 8 de enero y el 31 de marzo o entre el 1 de noviembre y el 21 de diciembre.

**Art. 19. Permisos reglamentarios.**—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia, con percepción íntegra de su salario base, antigüedad y plus Convenio, en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: Dieciocho días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales al producirse el alumbramiento, que se ampliarán a uno más si aquéllos coincidiesen en festivo.
- c) Fallecimiento, enfermedad muy grave o intervención quirúrgica de cónyuge, hijos, padres, hermanos y padres políticos: Tres días naturales. Si las causas señaladas tuvieran lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta diez días como máximo.
- d) Fallecimiento de abuelo, nieto, hijo político o hermano político: Un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, podrá ampliarse hasta tres días.
- e) Boda de hijo, hermano, hermano político, padres o padres políticos: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta tres días.
- f) Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.
- g) Carné de conducir: Hasta un máximo de tres días con objeto de acudir a los exámenes legalmente establecidos para la obtención del título, sin que los resultados negativos condicionen en ningún caso la ampliación ni repetición de la concesión de licencia.
- h) Cargo o representación sindical: Por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones quienes ostenten cargos o representación sindical, previa justificación por escrito.
- i) Atención de asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente a asuntos propios de justificada urgencia. Tendrá esta consideración el fallecimiento o enfermedad muy grave de personas allegadas con especiales vínculos de convivencia y afectividad. La posible necesaria prolongación del permiso por este último concepto, de hasta tres días más, tendrá la consideración de permiso autorizado y no será retribuido por ningún concepto.
- j) Mudanza de domicilio familiar: Un día.
- k) Las licencias descritas en el presente artículo deberán ser expresamente autorizadas por los Directores de las plantas. Los favorecidos con la concesión de licencias estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija el Director que conceda la autorización, y en el supuesto de no cumplimentar este requisito, perdería el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarían faltas justificadas al trabajo.

#### Art. 20. Premios y becas.

- a) Premio de jubilación. Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa superior a los diez años, percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad de su sueldo base por cada quinquenio que acredite como antigüedad.
- Este premio se incrementará, excepcionalmente, con los porcentajes que se especifican seguidamente si la jubilación se solicita por el trabajador al cumplir, respectivamente, sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos, sesenta y tres, sesenta y cuatro y sesenta y cinco años de edad, y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que cumplan dichas edades:

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

- b) Sugerencias y propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo y que sean admitidas por la Empresa. Tendrán compensación, que consistirá en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios con diploma honorífico y cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.
- c) Perfeccionamiento profesional de aprendices: A los aprendices que en su trabajo cotidiano demostrasen aptitudes para mejorar su preparación profesional se les proporcionará becas de estudios, previa prueba de selección que al efecto se dispondrá.

Art. 20 bis. *Jubilación.*—La dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores acuerdan, ante la situación de permanente adecuación de plantilla para acomodarla a los niveles óptimos de empleo, la jubilación obligatoria de los trabajadores al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

Si algún trabajador, llegada dicha edad, no solicitara voluntariamente la baja por jubilación, la Empresa deberá proceder a la misma con carácter inmediato.

Se exceptúa de esta obligación al personal que, llegados los sesenta y cinco años, no tuviera cubiertos los periodos de cotización necesarios para alcanzar el 100 por 100 de la pensión de jubilación, en cuyo caso

se prorrogará el alta en la Empresa hasta que se cumplan estrictamente dichos periodos de cotización, en cuyo momento procederá la baja por jubilación.

Art. 21. *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 uno a tres años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

#### Art. 22. Viviendas.

a) Con objeto de ayudar a sus trabajadores a la adquisición de vivienda en propiedad, la Empresa, para el conjunto de sus plantas, tiene asignado un fondo económico de: 2.300.000 pesetas en Barcelona, 2.600.000 pesetas en Vidreras y 1.700.000 pesetas en Madrid, para la prestación de anticipos personales en cuantías de 600.000 pesetas por trabajador, sin percepción de interés y con devoluciones mensuales y consecutivas equivalentes al 7 por 100 del importe neto percibido por todos los conceptos, tomando como base el promedio de los seis meses anteriores a la fecha de concesión y añadiéndose, en su caso, los descuentos que hubiesen aplicado por anticipos personales, faltas injustificadas, suspensiones de empleo y sueldo o faltas de liquidación. En todo caso, los préstamos de vivienda deberán ser cancelados en el plazo máximo de cuarenta y seis meses.

b) Siempre que haya una cantidad superior a 1.500.000 pesetas, se podrán conceder ayudas de hasta 500.000 pesetas para arreglo de viviendas, a devolver en dieciocho meses.

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

Art. 23. *Seguro de vida colectivo.*—Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una medida de previsión a favor de los familiares a cargo de aquéllos, la Empresa tiene concertado un Seguro de vida colectivo, en el que quedan obligatoriamente integrados todos sus productores. Dicho Seguro se regirá por las siguientes normas:

- a) Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de la incorporación a la Empresa, con carácter fijo de la plantilla.
- b) Quedan integrados en el Seguro los trabajadores que sean contratados con carácter de eventuales, temporeros o interinos, siempre que su contrato y las condiciones de la Compañía aseguradora lo permitan.
- c) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.
- d) Los productores que se incorporen al Servicio Militar causarán baja en el Seguro transitoriamente hasta tanto no se produzca su reincorporación a la Empresa una vez licenciados, en cuyo momento automáticamente volverán a hallarse en activo como asegurados.
- e) No existirá previo reconocimiento médico ni habrá limitación de edad.
- f) Las primas devengadas serán a título gratuito para el trabajador, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de las mismas.
- g) Al jubilarse el personal, el capital asegurado que tuviera en esta fecha quedará reducido al 50 por 100, sin que pueda ser aumentado en el futuro, y el jubilado no tendrá que pagar más primas. Si deseara poder continuar asegurado por el capital íntegro, deberá solicitarlo por escrito a la Compañía de Seguros. En este caso, las primas totales mensuales (incluida la que venía cotizando la Empresa) serán íntegramente a cargo del productor jubilado.
- h) En caso de invalidez permanente en grado de absoluta por accidente o enfermedad antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.
- i) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.
- j) En caso de muerte por accidente de circulación, si se produce antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, se pagará al beneficiario el triple del capital asegurado.
- k) El capital asegurado para todo el personal de alta en la Empresa asciende a 1.250.000 pesetas.

Art. 24. *Ayuda escolar.*—Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los tres y diecisiete años, ambas incluidas, con excepción de los que se hallen trabajando. Por consiguiente, será indispensable para los que tengan dieciséis y diecisiete años acreditar documentalmente que se encuentran matriculados en un Centro escolar, con asistencia a clase de mañanas o tardes.

Su cuantía será de 1.593 pesetas mensuales por hijo durante los diez meses del curso escolar (septiembre a junio, ambos inclusive).

Art. 25. *Ayuda a disminuidos.*—Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la Empresa abonará una ayuda de 8.000 pesetas mensuales a los trabajadores, por cada hijo a su cargo que sea disminuido físico, psíquico o sensorial. La calificación de tales incapacidades será automática en los casos en que así hayan sido reconocidos por la Seguridad Social, y en otro supuesto deberá acreditarse suficientemente mediante las oportunas certificaciones o reconocimientos médicos.

#### CAPITULO IV

##### Organización del trabajo

Art. 26. *Clasificación de la industria.*—La Lactaria Española, Sociedad Anónima, está clasificada como industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, atendiendo un servicio de interés y abasto público. En virtud de ello todo el personal queda vinculado a la prestación de su trabajo, de tal modo que permite la realización por la Empresa de su obligado cometido.

Art. 27. *Días festivos.*—Por los motivos expuestos en el artículo anterior, en los casos que coincidan dos días festivos consecutivos, uno de ellos deberá ser trabajado, correspondiendo a la Empresa su designación.

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

Por los mismos motivos, el personal estrictamente necesario para el trabajo de recoger, transportar, recepcionar, higienizar y desecar la leche y el de vigilancia, en los días festivos, queda exceptuado del descanso correspondiente, disfrutándolo en compensación dentro de la semana siguiente o, en todo caso, en un plazo máximo de cuatro semanas, percibiendo además, en este supuesto, un plus de festivos de 4.452 pesetas.

A petición del trabajador, si la programación de vacaciones establecida y la organización del servicio lo permitiese, la dirección podrá, procurando siempre complacer al trabajador, trasladar dichos festivos trabajados y no compensados acumulándolos a los días de vacaciones reglamentarias a disfrutar por el interesado, percibiendo, en este caso, el complemento de vacaciones correspondiente a dichos días.

Art. 28. *Descanso semanal.*—El descanso semanal del personal afectado por este convenio será efectuado atendiendo a lo dispuesto en los dos artículos precedentes y teniendo en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 29. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla correspondiente, calculadas con el 75 por 100 de incremento sobre el «Salario hora individual» (SHI), que se determinará con arreglo a la siguiente fórmula

$$\text{S.H.I.} = \frac{\text{S.B.} + \text{antigüedad}}{1.793}$$

(El salario base y la antigüedad se calcularán en valores anuales.)

Las horas extras trabajadas, que no se cobren, tendrán un incremento de un 75 por 100 en descanso, aplicándole, si correspondiera, el plus Convenio correspondiente al período de vacaciones en el cual se disfruten las horas.

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

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

#### CAPITULO V

##### Formación profesional. Promoción

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

Decididos los planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa el informe que se determine en el artículo 64.1.3.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 económica consistente en el pago del 50 por 100 de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura, esta ayuda será del 25 por 100 del curso o asignaturas repetidas.

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

Art. 31. *Promociones.*—Se establecen dos tipos de promociones:

- Por libre designación.
- Por concurso-oposición.

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

Personal directivo.

Técnico Superior.

Técnico Medio.

Jefe Fabricación, Jefes y Promotores de Ventas.

Jefe Sección, Jefe Administrativo de primera y de segunda, 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 cinco 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 quince días ni superior a treinta. 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 ocho 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.

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

Seis meses para puestos de libre designación.

Tres meses para puestos de personal cualificado.

Quince días para puestos de personal no cualificado.

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

#### CAPITULO VI

##### Representación de los trabajadores

Art. 32. *Comité de Empresa y Delegados de Personal.*—En esta materia se estará en un todo a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de

los Trabajadores. Además se pacta la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentros compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro. En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

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

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

La Empresa pagará los viajes y las dietas, en la forma que tiene establecida cuando algún miembro del Comité y Delegados Sindicales, en representación del mismo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia, para asistir a reuniones, sobre temas relacionados con la propia Empresa y convocadas por los Sindicatos representativos, a nivel estatal, dirección de la Empresa o Administración.

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

Para ello, los cedentes comunicarán a la dirección de cada Centro el nombre del representante o representantes a los que 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. 33 Secciones Sindicales.**—El funcionamiento de las Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 11/1985, 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 del Comité de Empresa y Asamblea 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 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 aquéllos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas.

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

## CAPÍTULO VII

### Normas supletorias

**Art. 34. Pago de remuneraciones.**—El pago de la remuneración total correspondiente a cada trabajador se efectuará el día final de cada mes.

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

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que llegue el día señalado para el pago.

No será necesaria justificación alguna sobre la necesidad del anticipo, salvo en aquellos casos en que se produzcan abusos individuales o colectivos que puedan ser causa del entorpecimiento en la realización de los trabajos administrativos del Departamento de Personal.

**Art. 35. Multas y accidentes de circulación.**—En los supuestos de asistencia a juicio por accidente de circulación de vehículos de Empresa, el trabajador percibirá el 50 por 100 del incentivo promedio correspondiente al tiempo no trabajado por tal motivo.

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

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

**Art. 36. Detención o prisión del trabajador.**—La detención o prisión del trabajador no será causa de sanción cuando el procedimiento que se le siga, se proceda por la autoridad gubernativa o judicial a su archivo, o sobreseimiento sin responsabilidad para el trabajador, o cuando se dicte sentencia absolutoria, en su caso. En ningún supuesto, el trabajador afectado por una detención por alguna de las causas enumeradas tendrá derecho a retribución de clase alguna.

**Art. 37. Sanciones.**—Cuando se apliquen sanciones muy graves al personal de la Empresa, se estará en todo caso a lo que marque el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64, apartado 1.6. No obstante, antes de comunicar la sanción al trabajador, será informado el Comité de Empresa.

**Art. 38. Servicio militar.**—Todo el personal de plantilla fijo que se incorpore al servicio militar obligatorio o voluntario, tendrá derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 13 por el tiempo que dure su incorporación a dicho servicio militar.

**Art. 39. Revisión médica reglamentarias.**—Las revisiones médicas anuales, así como las relacionadas con el carné de manipulador de alimentos, se efectuarán dentro de la jornada laboral, y si por necesidades del servicio dichos reconocimientos se realizaran antes del comienzo de la jornada o al concluir ésta, el tiempo empleado se abonará sin el recargo correspondiente a las horas extras.

**Art. 40. Remuneraciones anuales.**—A los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en la tabla correspondiente se relacionarán las remuneraciones brutas anuales de cada categoría profesional por 1.793 horas anuales de trabajo, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la jornada semanal pactada.

**Art. 41. Comisión Paritaria.**—Con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2, d) del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros titulares y otros seis suplentes, tres titulares y tres suplentes por designación de la Empresa y tres titulares y tres suplentes por elección de los trabajadores.

**Art. 42. Comité de Seguridad e Higiene.**—Se crea un Comité de Seguridad e Higiene y condiciones de trabajo en la Empresa, teniendo como competencias las siguientes:

1. Su ámbito de aplicación comprenderá todos los factores presentes en el Centro de trabajo que puedan tener algún efecto sobre la salud.
2. Información completa de los factores de riesgo (maquinaria, materia prima, procesos, etc.). Así como los daños ocurridos en el Centro de trabajo (accidentes, enfermedades laborales, etc.).
3. Derecho a inspeccionar todos los lugares de trabajo, emitir informes y proponer soluciones, pudiendo contar para ello con expertos ajenos a la Empresa.
4. Disponer de un crédito de horas suficientes para poder desarrollar su labor, con un máximo de quince horas/mes.

El Comité de Seguridad e Higiene estará formado por dos miembros elegidos por los representantes de los trabajadores y dos miembros designados por la dirección de la Empresa.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

a) La dirección de la Empresa se compromete a no utilizar el sistema de «despidos improcedentes» indemnizados para reducir plantillas, sin que este compromiso lo coarte la libertad de opción del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el despido esté basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador, si bien esto no se haya podido acreditar en juicio suficiente.

b) Igualmente se compromete a no presentar expediente de regulación de empleo «no pactados» sin haber agotado previa y exhaustivamente todas las negociaciones con los representantes de los trabajadores, referidos

a pactos individualizados para bajas voluntarias, jubilaciones anticipadas para determinadas edades, excedencia voluntaria, etc.

Segunda.—Para todo aquello que, en materia de regulación de las condiciones de trabajo, se halle previsto en el presente Convenio, ambas partes convienen en aplicar supletoriamente las disposiciones del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados, en aquellas de sus disposiciones que no sean incompatibles con la propia actividad desarrollada por «La Lactaria Española, Sociedad Anónima». En todo caso será de aplicación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO 1

### Clasificación según funciones: Categorías y definiciones

El personal que forma «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», 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, Subdirectores y Jefes de Planta, no regulados por los Convenios Colectivos de la Sociedad.

2. Personal técnico: Este grupo comprende las siguientes categorías:

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

#### Definiciones:

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

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

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

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

e) Encargados: Son los que con conocimiento y experiencia amplia, 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 Distrito Lechero: Son los que realizan funciones de vigilancia y control del servicio de recogida y transporte, estadísticas de pro-

ducción, toma de muestras, control y asesoramiento de ganaderos en el mantenimiento y mejora de sus medios de producción, ganado, establos, instalaciones, etc., y otras funciones que les puedan confiar sus superiores en relación con la modificación, limpieza, comprobaciones de calidad 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 1.º o 2.º grados 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.

#### Definiciones:

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

b) Jefes de segunda: Son los empleados que, provistos o no de poderes limitados y supervisados por un Director o un Jefe de primera, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una sección o grupos de trabajo 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 primera o un Jefe de segunda, 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 o nivel de F. P. I 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. I o similar y conocimientos básicos sobre las tareas o servicio que realiza.

Se incluyen en esta categoría profesional las Perforistas.

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

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

4. Personal comercial: Este grupo comprende las categorías profesionales siguientes:

Jefes de Ventas.  
Supervisores de Ventas.  
Promotor de Ventas.

#### Definiciones:

a) Jefes de Ventas: Son los que, bajo la supervisión directa del Director de Ventas o Comercial, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar la acción comercial de la Empresa en una amplia zona de mer-

cado, 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 que, bajo la supervisión del Jefe de Ventas, tienen la responsabilidad de coordinar, animar y controlar la acción comercial de un grupo de Promotores de Ventas, o área de mercado.

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

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

c) Inspectores o 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.

Definiciones:

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

b) Controlador: Son los operarios que tienen la responsabilidad de controlar y vigilar la carga y descarga de productos terminados que diariamente se efectúa al personal de reparto y distribución, así como de registrar y controlar las existencias permanentes y movimiento diario del almacén de productos terminados y cámaras de frío.

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

6. Personal obrero: Este grupo comprende las siguientes categorías:

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

Definiciones:

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

b) Peones especializados: Son los operarios que realizan trabajos concretos y determinados, para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas 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, etcétera.

c) Especialista: Comprende esta categoría, en sus tres clasificaciones de primera, segunda y tercera, aquellos operarios que, después de un determinado período 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 el 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 cestillos.  
Control visual del vidrio.

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

Encajonadora y paletizadora, automática.  
Elaboración (primer tratamiento).  
Conductores de carretillas.  
Carga, descarga y limpieza de cisterna.

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

Elaboración (segundo tratamiento).  
Elaboraciones yogur, pasterizada, aséptico, queso fresco, postres, nata, mantequilla, etc.  
Envasado de los productos anteriores.  
Calderas y compresores (Sección de vapor y frío).  
Esterilización de 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 con alto grado de perfección, realizando trabajos de carácter general y de carácter especializado en su oficio.

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

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

## ANEXO 2

## Tabla valoración antigüedad 1993

Valor: 1 enero 1993

Clave	Categoría	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	Técnico titulado sup. ....	1.918	3.826	5.747	7.660	11.488	15.326	19.155	22.982	24.905	26.817	28.732	30.650	32.565	34.482	36.393
4	Técnico titulado pra. ....	1.918	3.826	5.747	7.660	11.488	15.326	19.155	22.982	24.905	26.817	28.732	30.650	32.565	34.482	36.393
8	Director Planta .....	1.635	3.272	4.910	6.545	9.822	13.092	16.367	19.639	21.280	22.916	24.554	26.188	27.826	29.462	31.101
9	Director Departamento .....	2.076	4.169	6.222	8.287	12.439	16.581	20.725	24.873	26.944	29.022	31.094	33.166	35.232	37.310	39.382
11	Jefe 1.ª Administración .....	1.606	3.214	4.819	6.430	9.420	12.862	16.077	19.291	20.900	22.507	24.116	25.722	27.327	28.937	30.541
12	Jefe 2.ª Administración .....	1.529	3.056	4.583	6.114	9.168	12.228	15.282	18.343	19.866	21.392	22.925	24.449	25.980	27.507	29.036
13	Subjefe Administración .....	1.472	2.946	4.416	5.884	8.833	11.775	14.717	17.660	19.133	20.606	22.075	23.548	25.019	26.492	27.962
16	Jefe Sección .....	1.446	2.895	4.349	5.797	8.692	11.584	14.484	17.382	18.828	20.276	21.728	23.177	24.622	26.074	27.516
17	Oficial 1.ª Administración .....	1.422	2.846	4.267	5.687	8.535	11.379	14.223	17.066	18.491	19.914	21.335	22.759	24.178	25.603	27.024
18	Oficial 2.ª Administración .....	1.368	2.742	4.113	5.482	8.225	10.966	13.706	16.447	17.819	19.190	20.556	21.932	23.302	24.670	26.040
19	Auxiliar Administración .....	1.236	2.482	3.724	4.964	7.441	9.924	12.405	14.884	16.123	17.362	18.606	19.840	21.088	22.324	23.564
27	Jefe Ventas .....	1.606	3.214	4.819	6.430	9.420	12.862	16.077	19.291	20.900	22.507	24.116	25.722	27.327	28.937	30.541
29	Inspector Ventas .....	1.422	2.846	4.267	5.687	8.535	11.379	14.223	17.066	18.491	19.914	21.335	22.759	24.178	25.603	27.024
31	Ayudante Insp. Ventas .....	1.368	2.742	4.113	5.482	8.225	10.966	13.706	16.447	17.819	19.190	20.556	21.932	23.302	24.670	26.040
32	Supervisor Ventas .....	1.472	2.946	4.416	5.884	8.833	11.775	14.717	17.660	19.133	20.606	22.075	23.548	25.019	26.492	27.962
36	Jefe Fabricación .....	1.606	3.214	4.819	6.430	9.420	12.862	16.077	19.291	20.900	22.507	24.116	25.722	27.327	28.937	30.541
37	Encargado .....	1.348	2.696	4.041	5.382	8.073	10.768	13.461	16.154	17.499	18.848	20.190	21.533	22.878	24.229	25.569
38	Capataz .....	1.313	2.639	3.952	5.274	7.908	10.544	13.181	15.820	17.135	18.458	19.771	21.091	22.410	23.722	25.042
40	Controlador .....	1.240	2.524	4.048	5.286	7.809	10.476	13.048	15.809	17.143	18.285	19.811	21.099	22.382	23.622	25.049
41	Especialista 1.ª .....	1.240	2.524	4.048	5.286	7.809	10.476	13.048	15.809	17.143	18.285	19.811	21.099	22.382	23.622	25.049
42	Especialista 2.ª .....	1.240	2.524	4.048	5.286	7.809	10.476	13.048	15.809	17.143	18.285	19.811	21.099	22.382	23.622	25.049
43	Especialista 3.ª .....	1.240	2.430	3.953	5.286	7.762	10.331	13.000	15.621	16.951	18.144	19.573	21.099	22.097	23.430	24.858
44	Peón especialista .....	1.240	2.430	3.953	5.240	7.716	10.288	12.859	15.477	16.810	18.002	19.477	20.619	21.907	23.193	24.576
45	Peón .....	1.240	2.430	3.953	5.240	7.716	10.288	12.859	15.477	16.810	18.002	19.477	20.619	21.907	23.193	24.576
48	Oficial 1.ª O. V. ....	1.333	2.524	4.096	5.336	7.952	10.763	13.334	16.003	17.382	18.717	20.095	21.286	22.858	24.002	25.478
49	Oficial 2.ª O. V. ....	1.240	2.524	4.048	5.286	7.809	10.476	13.048	15.809	17.143	18.285	19.811	21.099	22.382	23.622	25.049
54	Almacenero .....	1.240	2.524	4.048	5.286	7.809	10.476	13.048	15.809	17.143	18.285	19.811	21.099	22.382	23.622	25.049
55	Vigilante .....	1.282	2.568	3.850	5.131	7.691	10.263	12.828	15.391	16.672	17.958	19.239	20.520	21.807	23.807	24.367
56	Ordenanza .....	1.282	2.568	3.850	5.131	7.691	10.263	12.828	15.391	16.672	17.958	19.239	20.520	21.807	23.807	24.367
59	Oficial Laboratorio .....	1.446	2.895	4.349	5.797	8.692	11.584	14.484	17.382	18.828	20.276	21.728	23.177	24.622	26.074	27.516
60	Auxiliar Laboratorio .....	1.181	2.366	3.546	4.728	7.086	9.451	11.818	14.179	15.358	16.541	17.717	18.902	20.084	21.261	22.441
61	Oficial Lab. Form. ....	1.333	2.524	4.096	5.336	7.952	10.763	13.334	16.003	17.382	18.717	20.095	21.286	22.858	24.002	25.478
64	Ins. Dist. leche .....	1.422	2.846	4.267	5.687	8.535	11.379	14.223	17.066	18.491	19.914	21.335	22.759	24.178	25.603	27.024
70	Oficial 1.ª O. V. ....	1.333	2.524	4.096	5.336	7.952	10.763	13.334	16.003	17.382	18.717	20.095	21.286	22.858	24.002	25.478
71	Oficial 2.ª O. V. ....	1.240	2.524	4.048	5.286	7.809	10.476	13.048	15.809	17.143	18.285	19.811	21.099	22.382	23.622	25.049
72	Oficial 3.ª O. V. ....	1.240	2.430	3.953	5.286	7.762	10.331	13.000	15.621	16.951	18.144	19.573	21.048	22.097	23.430	24.858
75	Repartidor .....	1.240	2.430	3.953	5.286	7.762	10.331	13.000	15.621	16.951	18.144	19.573	21.048	22.097	23.430	24.858

## ANEXO 3

## Tabla valoración horas extras 1993

Valor: 1 enero 1993

Clave	Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	Técnico titulado sup. ....	1.804	1.831	1.259	1.888	1.914	1.971	2.028	2.082	2.139	2.168	2.195	2.223	2.251	2.279	2.308	2.335
4	Técnico titulado pra. ....	1.804	1.831	1.859	1.888	1.914	1.971	2.028	2.082	2.139	2.168	2.195	2.223	2.251	2.279	2.308	2.335
8	Director Planta .....	2.791	2.815	2.838	2.861	2.885	2.934	2.982	3.028	3.077	3.101	3.126	3.150	3.173	3.196	3.222	3.245
9	Director Departamento .....	3.033	3.062	3.091	3.122	3.152	3.214	3.274	3.334	3.394	3.426	3.456	3.487	3.516	3.547	3.576	3.607
11	Jefe 1.ª Administración .....	1.654	1.675	1.698	1.724	1.747	1.794	1.841	1.888	1.934	1.958	1.981	2.007	2.030	2.053	2.077	2.100
12	Jefe 2.ª Administración .....	1.615	1.636	1.657	1.681	1.703	1.747	1.792	1.836	1.882	1.905	1.926	1.950	1.971	1.994	2.016	2.039
13	Subjefe Administración .....	1.587	1.607	1.628	1.649	1.672	1.716	1.758	1.802	1.844	1.866	1.888	1.909	1.930	1.952	1.973	1.994
16	Jefe Sección .....	1.576	1.595	1.617	1.638	1.659	1.703	1.743	1.786	1.829	1.851	1.872	1.893	1.914	1.934	1.955	1.977
17	Oficial 1.ª Administración .....	1.563	1.584	1.603	1.625	1.646	1.687	1.727	1.771	1.812	1.833	1.854	1.874	1.895	1.916	1.936	1.958
18	Oficial 2.ª Administración .....	1.537	1.556	1.578	1.597	1.617	1.657	1.696	1.737	1.778	1.797	1.817	1.836	1.859	1.878	1.898	1.919
19	Auxiliar Administración .....	1.501	1.519	1.537	1.555	1.574	1.609	1.646	1.683	1.718	1.737	1.755	1.773	1.792	1.810	1.827	1.846
27	Jefe Ventas .....	1.654	1.675	1.698	1.724	1.747	1.794	1.841	1.888	1.934	1.958	1.981	2.007	2.030	2.053	2.077	2.100
29	Inspector Ventas .....	1.563	1.584	1.603	1.625	1.646	1.687	1.727	1.771	1.812	1.833	1.854	1.874	1.895	1.916	1.936	1.958
31	Ayudante Insp. Ventas .....	1.537	1.556	1.578	1.597	1.617	1.657	1.696	1.737	1.778	1.797	1.817	1.836	1.859	1.878	1.898	1.919
32	Supervisor Ventas .....	1.587	1.607	1.628	1.649	1.672	1.716	1.758	1.802	1.844	1.866	1.888	1.909	1.930	1.952	1.973	1.994
36	Jefe Fabricación .....	1.654	1.675	1.698	1.724	1.747	1.794	1.841	1.888	1.934	1.958	1.981	2.007	2.030	2.053	2.077	2.100
37	Encargado .....	1.525	1.545	1.564	1.584	1.603	1.642	1.683	1.722	1.761	1.781	1.800	1.820	1.841	1.860	1.880	1.899
38	Capataz .....	1.511	1.531	1.550	1.568	1.587	1.626	1.665	1.704	1.743	1.763	1.781	1.800	1.820	1.839	1.859	1.878
40	Controlador .....	1.514	1.531	1.550	1.571	1.591	1.628	1.667	1.704	1.745	1.765	1.781	1.804	1.821	1.841	1.859	1.880
41	Especialista 1.ª .....	1.514	1.531	1.550	1.571	1.591	1.628	1.667	1.704	1.745	1.765	1.781	1.804	1.821	1.841	1.859	1.880
42	Especialista 2.ª .....	1.514	1.529	1.548	1.571	1.589	1.626	1.665	1.703	1.743	1.763	1.781	1.802	1.821	1.836	1.859	1.878
43	Especialista 3.ª .....	1.508	1.525	1.543	1.566	1.586	1.620	1.659	1.698	1.735	1.755	1.773	1.794	1.817	1.831	1.851	1.872

Clave	Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
44	Peón especialista .....	1.501	1.519	1.537	1.558	1.578	1.613	1.652	1.688	1.727	1.747	1.765	1.786	1.802	1.821	1.841	1.860
45	Peón .....	1.501	1.519	1.537	1.558	1.578	1.613	1.652	1.688	1.727	1.747	1.765	1.786	1.802	1.821	1.841	1.860
48	Oficial 1.ª O. V. ....	1.525	1.545	1.563	1.584	1.603	1.640	1.681	1.719	1.758	1.778	1.797	1.820	1.836	1.859	1.875	1.898
49	Oficial 2.ª O. V. ....	1.514	1.531	1.550	1.571	1.591	1.628	1.667	1.704	1.745	1.765	1.781	1.804	1.821	1.841	1.859	1.880
54	Almacenero .....	1.514	1.531	1.550	1.571	1.591	1.628	1.667	1.704	1.745	1.765	1.781	1.804	1.821	1.841	1.859	1.880
55	Vigilante .....	1.501	1.519	1.539	1.556	1.576	1.613	1.652	1.688	1.726	1.745	1.763	1.782	1.802	1.820	1.839	1.859
56	Ordenanza .....	1.501	1.519	1.539	1.556	1.576	1.613	1.652	1.688	1.726	1.745	1.763	1.782	1.802	1.820	1.839	1.859
59	Oficial Laboratorio .....	1.576	1.595	1.617	1.638	1.669	1.703	1.743	1.786	1.829	1.851	1.872	1.893	1.914	1.934	1.955	1.977
60	Auxiliar Laboratorio .....	1.501	1.517	1.535	1.553	1.570	1.605	1.638	1.673	1.708	1.726	1.743	1.761	1.776	1.794	1.812	1.829
61	Oficial Lab. Form. ....	1.525	1.545	1.563	1.584	1.603	1.640	1.681	1.719	1.758	1.778	1.797	1.820	1.836	1.859	1.875	1.898
64	Ins. Dist. leche .....	1.563	1.584	1.603	1.625	1.646	1.687	1.727	1.771	1.812	1.833	1.854	1.874	1.895	1.916	1.936	1.958
70	Oficial 1.ª O. V. ....	1.525	1.545	1.563	1.584	1.603	1.640	1.681	1.719	1.758	1.778	1.797	1.820	1.836	1.859	1.875	1.898
71	Oficial 2.ª O. V. ....	1.514	1.531	1.550	1.571	1.591	1.628	1.667	1.704	1.745	1.765	1.781	1.804	1.821	1.841	1.859	1.880
72	Oficial 3.ª O. V. ....	1.508	1.525	1.543	1.566	1.586	1.620	1.659	1.698	1.735	1.755	1.773	1.794	1.815	1.831	1.851	1.872
73	Repartidor .....	1.508	1.525	1.543	1.566	1.586	1.620	1.659	1.698	1.735	1.755	1.773	1.794	1.815	1.831	1.851	1.872

## ANEXO 4

## Tabla salario base

Categoría profesional	Pesetas/mes
<i>Grupo I. Obreros</i>	
Controlador .....	103.409
Especialista 1.ª .....	103.409
Especialista 2.ª .....	103.314
Especialista 3.ª .....	103.327
Peón Especializado .....	102.550
Peón .....	102.550
Oficial 1.ª O. V. ....	104.170
Oficial 2.ª O. V. ....	103.409
Almacenero .....	103.409
Oficial 3.ª O. V. ....	103.027
<i>Grupo II. Subalternos</i>	
Vigilante .....	102.550
Ordenanza .....	102.550
<i>Grupo III. Empleados comerciales</i>	
Jefe de Ventas .....	112.919
Inspector Ventas .....	106.735
Ayudante Inspector Ventas .....	105.016
Supervisor Ventas .....	108.382
Oficial 1.ª O. V. ....	104.170
Oficial 2.ª O. V. ....	103.409
<i>Grupo IV. Empleados administrativos</i>	
Jefe 1.ª Administración .....	112.919
Jefe 2.ª Administración .....	110.266
Subjefe Administración .....	108.382
Oficial 1.ª Administración .....	106.735
Oficial 2.ª Administración .....	105.016
Auxiliar Administración .....	102.550
<i>Grupo V. Empleados técnicos</i>	
Jefe de Sección .....	107.606
Jefe Fabricación .....	112.919
Encargado .....	104.194
Capataz .....	103.264
Oficial Laboratorio .....	107.606
Auxiliar Laboratorio .....	102.550
Inspector Distrib. leche .....	106.735
<i>Grupo VI. Técnicos titulados</i>	
Técnico Titulado Superior .....	123.173
Técnico Titulado Prac. ....	123.173

## ANEXO 5

## Tabla Plus Convenio

Categoría profesional	Pesetas/mes
<i>Grupo I. Obreros</i>	
Controlador .....	57.108
Especialista 1.ª .....	57.108
Especialista 2.ª .....	48.651
Especialista 3.ª .....	44.234
Peón Especializado .....	41.515
Peón .....	35.858
Oficial 1.ª O. V. ....	60.523
Oficial 2.ª O. V. ....	54.550
Almacenero .....	57.108
Oficial 3.ª O. V. ....	48.187
<i>Grupo II. Subalternos</i>	
Vigilante .....	35.764
Ordenanza .....	40.146
<i>Grupo III. Empleados comerciales</i>	
Jefe de Ventas .....	157.710
Inspector Ventas .....	63.915
Ayudante Inspector Ventas .....	42.534
Supervisor Ventas .....	103.971
Oficial 1.ª O. V. ....	57.805
Oficial 2.ª O. V. ....	49.117
<i>Grupo IV. Empleados administrativos</i>	
Jefe 1.ª Administración .....	157.710
Jefe 2.ª Administración .....	126.143
Subjefe Administración .....	103.971
Oficial 1.ª Administración .....	63.915
Oficial 2.ª Administración .....	42.534
Auxiliar Administración .....	38.659
<i>Grupo V. Empleados técnicos</i>	
Jefe de Sección .....	112.774
Jefe Fabricación .....	140.012
Encargado .....	96.408
Capataz .....	76.983
Oficial Laboratorio .....	77.389
Auxiliar Laboratorio .....	46.244
Inspector Distrib. leche .....	63.915
<i>Grupo VI. Técnicos titulados</i>	
Técnico Titulado Superior .....	169.946
Técnico Titulado Prac. ....	59.068

## ANEXO 6

Tabla Plus Nocturnidad

Categoría profesional	Pesetas/mes
<b>Grupo I. Obreros</b>	
Controlador .....	216
Especialista 1.ª .....	216
Especialista 2.ª .....	216
Especialista 3.ª .....	216
Peón Especializado .....	215
Peón .....	215
Oficial 1.ª O. V. ....	216
Oficial 2.ª O. V. ....	216
Almacenero .....	216
Oficial 3.ª O. V. ....	215
<b>Grupo II. Subalternos</b>	
Vigilante .....	215
Ordenanza .....	215
<b>Grupo III. Empleados comerciales</b>	
Jefe de Ventas .....	—
Inspector Ventas .....	—
Ayudante Inspector Ventas .....	—
Supervisor Ventas .....	—
Oficial 1.ª O. V. ....	216
Oficial 2.ª O. V. ....	216
<b>Grupo IV. Empleados administrativos</b>	
Jefe 1.ª Administración .....	—
Jefe 2.ª Administración .....	—
Subjefe Administración .....	—
Oficial 1.ª Administración .....	223
Oficial 2.ª Administración .....	223
Auxiliar Administración .....	215
<b>Grupo V. Empleados técnicos</b>	
Jefe de Sección .....	224
Jefe Fabricación .....	—
Encargado .....	218
Capataz .....	216
Oficial Laboratorio .....	223
Auxiliar Laboratorio .....	—
Inspector Distrib. leche .....	—
<b>Grupo VI. Técnicos titulados</b>	
Técnico Titulado Superior .....	—
Técnico Titulado Prac. ....	—

## ANEXO 7

Tabla remuneración bruta (artículo 40) (sin antigüedad)

Categoría profesional	Pesetas/mes
<b>Grupo I. Obreros</b>	
Controlador .....	2.276.175
Especialista 1.ª .....	2.276.175
Especialista 2.ª .....	2.172.606
Especialista 3.ª .....	2.114.961
Peón Especializado .....	2.075.118
Peón .....	2.007.234
Oficial 1.ª O. V. ....	2.328.760
Oficial 2.ª O. V. ....	2.244.879
Almacenero .....	2.276.127
Oficial 3.ª O. V. ....	2.162.685
<b>Grupo II. Subalternos</b>	
Vigilante .....	2.005.830
Ordenanza .....	2.058.414

Categoría profesional	Pesetas/mes
<b>Grupo III. Empleados comerciales</b>	
Jefe de Ventas .....	3.634.329
Inspector Ventas .....	2.408.493
Ayudante Inspector Ventas .....	2.124.408
Supervisor Ventas .....	2.917.014
Oficial 1.ª O. V. ....	2.296.134
Oficial 2.ª O. V. ....	2.179.683
<b>Grupo IV. Empleados administrativos</b>	
Jefe 1.ª Administración .....	3.634.329
Jefe 2.ª Administración .....	3.213.006
Subjefe Administración .....	2.917.014
Oficial 1.ª Administración .....	2.408.493
Oficial 2.ª Administración .....	2.124.408
Auxiliar Administración .....	2.040.918
<b>Grupo V. Empleados técnicos</b>	
Jefe de Sección .....	3.011.610
Jefe Fabricación .....	3.420.621
Encargado .....	2.762.550
Capataz .....	2.513.976
Oficial Laboratorio .....	2.585.838
Auxiliar Laboratorio .....	2.131.938
Inspector Distrib. leche .....	2.408.493
<b>Grupo VI. Técnicos titulados</b>	
Técnico Titulado Superior .....	3.936.651
Técnico Titulado Prac. ....	2.597.763

## ANEXO 8

Tabla complemento Plus Convenio

Categoría profesional	Pesetas/mes
<b>Grupo I. Obreros</b>	
Controlador .....	3.312
Especialista 1.ª .....	3.312
Especialista 2.ª .....	3.257
Especialista 3.ª .....	3.229
Peón Especializado .....	3.224
Peón .....	3.224
Oficial 1.ª O. V. ....	3.327
Oficial 2.ª O. V. ....	3.262
Almacenero .....	3.308
Oficial 3.ª O. V. ....	3.253
<b>Grupo II. Subalternos</b>	
Vigilante .....	3.201
Ordenanza .....	3.201
<b>Grupo III. Empleados comerciales</b>	
Jefe de Ventas .....	4.002
Inspector Ventas .....	3.374
Ayudante Inspector Ventas .....	3.230
Supervisor Ventas .....	3.636
Oficial 1.ª O. V. ....	3.327
Oficial 2.ª O. V. ....	3.262
<b>Grupo IV. Empleados administrativos</b>	
Jefe 1.ª Administración .....	4.002
Jefe 2.ª Administración .....	3.775
Subjefe Administración .....	3.636
Oficial 1.ª Administración .....	3.374
Oficial 2.ª Administración .....	3.230
Auxiliar Administración .....	3.230
<b>Grupo V. Empleados técnicos</b>	
Jefe de Sección .....	3.686
Jefe Fabricación .....	3.891
Encargado .....	3.562
Capataz .....	3.435

Categoría profesional	Pesetas/mes
Oficial Laboratorio .....	3.590
Auxiliar Laboratorio .....	3.230
Inspector Distrib. leche .....	3.374
<i>Grupo VI. Técnicos titulados</i>	
Técnico Titulado Superior .....	4.142
Técnico Titulado Prac. ....	3.446

**ANEXO 9**

Plus de Cámara.—Los operarios que realicen su trabajo en la Sección de Cámaras Frigoríficas, tendrán un Plus de Cámara de 48,25 pesetas/hora efectiva.

**ANEXO 10**

La cuota que la Empresa viene aportando a la Agrupación Cultural y Recreativa, será para 1993 de 188 pesetas por persona y trimestre.

**ANEXO 11**

Se mantiene el tradicional obsequio de un reloj de oro, que la Empresa viene realizando a favor de los empleados y operarios que alcancen una permanencia, ininterrumpida, de veinticinco años a su servicio.

**ANEXO 12**

El importe para la adquisición de la cesta de Navidad se fija en 12.000 pesetas para 1993 y 16.000 pesetas para 1994, siendo el Director de cada Planta junto con el Comité de Empresa, los que en sus respectivos Centros se encarguen de su composición y compra.

**ANEXO 13**

Se pacta un importe para la adquisición de productos de la Empresa en 25.000 pesetas anuales para 1993 y en 30.000 pesetas para 1994.

**ANEXO 14**

La Empresa entregará a los empleados y operarios la ropa de trabajo en tipos, cantidades y plazos siguientes:

*Relación de ropa de trabajo*

Sección	Tipos de ropa	Cantidad	Color	Plazo de renovación
Producc. (Oper.)	Pantalón.	3	Blanco.	Anual.
	Camisa.	3	Blanco.	Anual.
	Jersey.	1	Blanco.	Bianual.
	Cazadora.	1	Blanco.	Bianual.
Produc. (Encarg.)	Pantalón.	3	Blanco.	Anual.
	Camisa.	3	Blanco.	Anual.
	Bata.	2	Blanco.	Bianual.
Alm. P. T. (Encg.)	Pantalón.	3	Gris.	Anual.
	Batas.	3	Azul.	Bianual.
Vapor.	Pantalón.	3	Azul.	Anual.
	Camisa.	3	Azul.	Anual.
	Jersey.	1	Azul.	Bianual.
	Chaqueta.	1	Azul.	Bianual.
Cámara.	Pantalón.	3	Blanco.	Anual.
	Camisa.	3	Blanco.	Anual.
	Jersey.	1	Blanco.	Bianual.
	Anorak.	1	Anual.	(*)
	Guantes.	1	—	(*)
	Cazadora.	1	Blanco.	Bianual.
Carretileros.	Pantalón.	3	Gris.	Anual.
	Camisa.	3	Gris.	Anual.
	Jersey.	1	Gris.	Bianual.
	Guantes.	1	—	(*)
	Cazadora.	1	Gris.	—
	Anorak.	1	Azul.	(*)
Almacén.	Bata.	3	Azulina.	Bianual.
	Reparto.	Pantalón.	3	Azul.

Sección	Tipos de ropa	Cantidad	Color	Plazo de renovación
Laboratorio.	Camisa.	3	Gris.	Anual.
	Jersey.	1	Gris.	Bianual.
	Cazadora.	1	Azafata.	Bianual.
	Chubasquero.	1	—	(*)
	Pantalón.	3	Blanco.	Anual.
Mantenimiento.	Bata.	3	Blanco.	Bianual.
	Pantalón.	3	Azul.	Anual.
	Camisa.	3	Azul.	Anual.
	Jersey.	1	Azul.	Bianual.
	Cazadora.	1	Azul.	Bianual.

Calzado.—Para los operarios que trabajen en las secciones de Producción, Vapor, Cámara, Carretileros, Almacén y Mantenimiento, se les entregará un par de botas (Chirucas o similar).

A los encargados de fábrica y empleados de laboratorio, se les entregará un par de zapatos blancos, o botas.

Al personal de reparto se les entregará un par de zapatos color negro.

La renovación del calzado y de la ropa marcada con (\*) se renovarán cuando se presenten deterioradas o desgastadas las que se les entregaron.

Es obligación de cada empleado y operario de la Empresa mantener su uniforme de trabajo en condiciones adecuadas de presentación y limpieza.

El incumplimiento reiterado de esta obligación será considerado como falta leve, pudiendo alcanzar la calificación de falta grave en los casos de manifiesto desinterés y abandono en el cumplimiento de la misma.

**ANEXO 15****Precios de compra de productos para el personal de la Empresa**

Código	Artículo	Ptas/unidad
020	Puré Pak L. Ram .....	83,68 *
022	Puré Pak L. Catalana .....	84,68 *
030	Past. Plast. 1,5 litros Ram .....	127,53 *
060	Est. Plast. 1,5 litros Ram.....	98,95 *
064	Est. Plast. 1,5 litros Catalana .....	104,95 *
131	Est. Plast. 1,5 litros Descr. Ram .....	76,76 *
201	Est. Brik Ram .....	64,24 *
204	Est. Brik Catalana .....	72,25 *
214	Est. Brik con vitaminas .....	75,95 *
219	Cacao Brik Ram Lto. ....	84,10
301	Est. Brik Semides. Ram .....	55,85 *
351	Est. Brik Descr. Ram .....	51,85 *
355	Est. Brik Descr. Catalana .....	59,65 *
401	Batidos 1/5 vidrio .....	29,85
420	Batidos Slim .....	29,85
451	Batidos Plat. 1,5 Ram .....	87,62
462	Horc. 1/5 vidrio Evel .....	31,65
470	Horc. Plast. 1,6 Evel .....	107,60
628	Nata puré Pak 2 litros Ram .....	464,86
637	Nata Est. Brik 1 litro .....	251,87
638	Nata Est. Brik 200 c.c. ....	76,31
639	Nata Est. 1/5 18° vidrio .....	64,70
642	Nata Est. Slim Ram .....	79,00
702	Manteq. 85 gramos Ram .....	66,21
703	Manteq. 170 gramos Ram .....	121,69
708	Manteq. 450 gramos Ram .....	362,78

A los precios señalados con (\*) hay que aplicarles el 3 por 100 de IVA y al resto el 6 por 100 de IVA.

**ANEXO 16**

Si por circunstancias ajenas al trabajador, éste tuviera que prolongar su jornada de trabajo, la Empresa abonará la cantidad de 875 pesetas en concepto de comida, previa presentación de justificante.

**ANEXO 17**

Se creará una Comisión de Seguimiento para los planes de formación.