

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17617 RESOLUCION de 14 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 2 de abril de 1990, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la Empresa, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de junio de 1990.-El Director general, por delegación (artículo 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

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

Vigencia del presente Convenio: 1.01.90 a 31.12.90

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.- 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, S.A. en, Barcelona, Vidreres (Gerona), y Madrid, y aquellos otros de nueva creación que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.
- Art. 2.- Ambito personal. Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de Director General, Gerente, Directores de Departamentos y Directores de Planta.
- Los niveles retributivos del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores interinos, temporales, eventuales ó de contratación similar, que solamente estarán excluidos de los premios de vinculación (art.12), cláusula de acción social y/o los relativos a las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (arts. 14 y 15) y otras similares como Becas - - (art.20), Préstamos de Viviendas (art.22), Seguro de Vida - - (art.23), Ayuda Escolar (art.24) y otras igualmente consideradas como acción social.
- Art. 3.- Duración. Se estipula un plazo de duración de un año, o sea hasta el 31 de Diciembre de 1990, pactándose de común acuerdo que con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.
- Art. 4.- Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor el día primero de Enero de 1990 cualquiera que sea el día de su firma.
- Art. 5.- Incrementos pactados en el Convenio. En el presente Convenio ha sido pactado un incremento del 7,5%, que se aplicará con carácter porcentual sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Complemento Plus Convenio, Incentivos, Plus Nocturnidad, Ayuda Escolar, Quebrando Moneda y Plus Festivos.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara al 31 de Diciembre de 1990 un incremento superior al 7,5% respecto de la cifra resultante de dicho

IPC al 31 de Diciembre de 1989, se efectuará una revisión salarial con fecha 31 de Marzo de 1991, en el exceso sobre la indicada cifra.

- Art. 6.- Facultad de compensación. Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual ó colectivo, cualquiera que fuera su origen, que están vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que el mismo se establecen.
- Art. 7.- Facultad de absorción. Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales reglamentarias ó pactos de carácter general.
- Art. 8.- Garantías personales. Se respetarán las situaciones personales, que en su conjunto y comparadas en cómputo anual, sean desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose a título individual.

CAPITULO II CLASIFICACION PROFESIONAL Y REGIMEN RETRIBUTIVO

- Art. 9.- Clasificación Profesional. Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa a la que afecta el presente Convenio, se establece la clasificación por Grupos profesionales--según la tabla correspondiente. Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas si la necesidad no lo requiere.
- Art.10.- Personal con capacidad disminuida. A aquel personal que por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias, no se halle en situación de desarrollar el trabajo para el que fue contratado, la Empresa procurará destinarlo a trabajos lo más adecuados posible a sus condiciones, si tiene puestos disponibles para ellos. En todos los casos en que se presente dicha situación, la Empresa, antes de adoptar su decisión, solicitará informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal que deberán emitir en el plazo máximo de cinco días oralmente o por escrito, a su elección.
- Art. 11.- Estructura Salarial. Esta constituida por los siguientes conceptos:
- a) Salario Base
 - b) Antigüedad
 - c) Plus Convenio
 - d) Complemento Plus Convenio
 - e) Incentivos
 - f) Plus Nocturnidad
 - g) Horas Extraordinarias
 - h) Plus de Cámaras

- 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 primero de Enero de 1940.

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

Art. 13.- Gratificaciones Extraordinarias. Los días 18 de Abril, 15 de Julio y 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 ó accidente no laboral.

- a) La Empresa complementará para los tres primeros días de enfermedad anual, el importe del setenta y cinco por ciento de la cantidad reflejada en el modelo TC-2 de liquidación a la Seguridad Social correspondiente al mes anterior a la fecha de la baja.
- b) Cuando el periodo de baja por enfermedad se prolongase más de veintidós días, el trabajador percibirá a partir de dicho día veintiuno y a cargo de la Empresa, la prestación complementaria necesaria para completar el ciento por ciento del Salario de cotización del mes anterior a la baja, excluidas las partes proporcionales de Pagas Extraordinarias. En los supuestos de intervención quirúrgica o internamiento hospitalario, el citado complemento se percibirá desde el primer día con derecho legal a indemnización, y asimismo cuando 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 periodo de baja por enfermedad se produjeran incrementos económicos de carácter general, la Empresa pagará a partir del día primero del mes siguiente al de producirse dichos incrementos, la diferencia entre lo que correspondiera percibir al trabajador de la Seguridad Social y lo que le 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 seis por ciento. En el caso de exceder, también se abonarán si el índice general aludido resultase inferior a un uno por ciento al registrado en idéntico mes del año anterior. Igualmente se abonarán dichos complementos a título individual, a aquellos trabajadores cuyo índice personal de absentismo, referido al trimestre natural anterior a su baja, no rebase el tres por ciento. No perderá dicho complemento el trabajador que lo hubiese adquirido en el momento de causar baja, aún cuando durante su proceso de enfermedad se produjeran variaciones en el índice general de absentismo del Centro de Trabajo al que pertenece.

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

f) Si el informe del Médico 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 la Ley de Seguridad Social y la legislación específica de Accidentes de trabajo. No obstante la empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad un complemento hasta completar el 100% del salario de cotización correspondiente al mes anterior a la baja y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica.

Si durante el período de incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional se produjeran incrementos económicos de carácter general, la Empresa pagará a partir del día primero del mes siguiente al de producirse dicho incremento, la diferencia entre lo que corresponde percibir al trabajador de la Seguridad Social y lo que le 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 ó Enfermedad Profesional.

Art. 16.- Quebranto Moneda. El Cajero y el Auxiliar de Caja y Cobradores percibirán mensualmente en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de mil trece pesetas. Asimismo el personal de autoventas que realiza gestión de cobro encomendado por Dirección, percibirá por el mismo concepto la cantidad de cuarenta pesetas por cada día efectivo, en función de cobranza.

CAPITULO III

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

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

En la jornada continuada se acuerda efectuar un descanso intermedio de 15 minutos que se abonará como tiempo trabajado, pero que en ningún caso se sumará para el cómputo de horas extraordinarias a los efectos de los límites máximos legales.

El momento de disfrutar el descanso intermedio referido, se señalará por los encargados o jefes de departamento con arreglo a las necesidades del servicio, debiendo iniciarse dentro del tercio central de la jornada.

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

Las vacaciones se disfrutarán en un solo 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 12 meses del año, confeccionándose los correspondientes calendarios. Las vacaciones tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador de año en año, pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan.

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

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

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

Durante los días de vacaciones se percibirá:

- a) Salario Base
- b) Antigüedad
- c) Plus Convenio
- d) Complemento Plus Convenio (en los casos que proceda).

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa no puedan disfrutarlas durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, el importe del Plus Convenio que les corresponde se multiplicará por el índice 1,45 cuando aquellas 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 aquellos 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 tuvieran 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 tuvieran 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) Carnet de conducir: Hasta un máximo de tres días con objeto de acudir a los exámenes legalmente establecidos para la obtención del título, sin que los resultados negativos condicionen en ningún caso la ampliación ni repetición de la concesión de licencia.
- h) Cargo o representación sindical: Por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones quienes ostenten cargo o representación sindical, previa justificación por escrito.
- i) Atención de asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente a asuntos propios de justificación urgente. Tendrá esta consideración el fallecimiento o enfermedad muy grave de personas allegadas con especiales vínculos de convivencia y afectividad. La posible necesaria prolongación del permiso por este último concepto, de hasta tres días más, tendrá la consideración de permiso autorizado y no será retribuido por ningún concepto.
- j) Mudanza de domicilio familiar: Un día.
- k) Las licencias descritas en el presente artículo deberán ser expresamente autorizadas por los directores de las Plantas. Los favorecidos con la concesión de licencias, estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija el Director que conceda la autorización y en el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderá el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarían faltas justificadas al trabajo.

Art. 20.- Premios y Becas.

Premio de Jubilación. Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa superior a los 10 años, percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad de su Sueldo Base por cada quinquenio que acredite como antigüedad.

Este premio se incrementará, excepcionalmente, con los porcentajes que se especifican seguidamente si la jubilación se solicita por el trabajador al cumplir, respectivamente, 60, 61, 62, 63, 64 y 65 años de edad y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que cumplan dichas edades.

Al cumplir 60 años	45%
Al cumplir 61 años	40%

Al cumplir 62 años	35%
Al cumplir 63 años	30%
Al cumplir 64 años	25%
Al cumplir 65 años	20%

- b) Sugerencias y propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo y que sean admitidas por la Empresa. Tendrán com pensación, que consistirá en becas o viajes de perfeccionamien to 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 estu dios, 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 óptimo de empleo, la jubilación obli gatoria de los trabajadores al cumplir los 65 años de edad.

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

Se exceptua de esta obligación al personal que, llegados los 65 años, no tuviera cubiertos los periodos de cotización ne cesarios para alcanzar el 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 Or gánica de Libertad Sindical en su artículo 9.b.

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años dará derecho a reser va 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 seis millones de pesetas para la prestación de anticipos personales en - cuantías de quinientas mil pesetas por trabajador, sin percep ción de interés y con devoluciones mensuales y consecutivas - equivalentes al siete por ciento del importe neto percibido - por todos los conceptos, tomando como base el promedio de los seis meses anteriores a la fecha de concesión y añadiéndose, en su caso, los descuentos que se hubiesen aplicado por antici pos 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 cua - renta y seis meses.

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

En el mes siguiente de cada trimestre natural, la Empresa presen tará 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 familia - res a cargo de aquellos, la Empresa tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo, en el que quedan obligatoriamente integrados todos ms productores. Dicho Seguro se regirá por las siguientes normas:

- a) Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegu - dos el mismo día de la incorporación a la Empresa, con carác - ter fijo de plantilla.
- b) Quedan exceptuados de su integración en el Seguro, los traba - jadores que expresamente sean contratados con carácter de - - eventuales, temporeros o interinos.
- c) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.
- d) Los productores que se incorporen al Servicio Militar, causarán baja en el Seguro transitoriamente hasta tanto no se produzca su reincorporación a la Empresa una vez licenciados, en cuyo mo - mento automáticamente volverán a hallarse en activo como asegu - rados.
- e) No existirá previo reconocimiento médico, ni habrá limitación - de edad.
- f) Las primas devengadas serán a título gratuito para el traba - jador, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de las - mismas.
- g) Al jubilarse el personal, el capital asegurado que tuviera - en esta fecha, quedará reducido al 50% sin que pueda ser au - mentado en el futuro y el jubilado no tendrá que pagar mas - primas. Si deseara poder continuar asegurado por el capital íntegro, deberá solicitarlo por escrito a la Compañía de Se - guros. 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 acci - dente o enfermedad antes de cumplir los 65 años de edad, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.
- i) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cum - plirse los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.
- j) En caso de muerte por accidente de circulación, si se produce antes de cumplir los 65 años de edad, se pagará al beneficia - rio el triple del capital asegurado.
- k) El capital asegurado para todo el personal fijo asciende a - - 500.000 Ptas.

Art. 24.- Ayuda Escolar. Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los 4 y 17 años, ambas incluidas, con excepción de los que se hallen trabajando. Por consiguiente será indispensable para los que ten gan 16 y 17 años, acreditar documentalmente que se encuentran ma - triculados en un centro escolar con asistencia a clase de mañanas 6 tardes.

Su cuantía será de 1.151 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (Septiembre a Junio, ambos inclusive).

Art. 25.- Ayuda disminuidos. Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la Empresa abonará una ayuda de 6.000 pesetas mensuales a los trabajadores, por cada hijo a su cargo que sea disminuido físico, psíquico o subnormal. La calificación de tales incapacidades será automática en los casos en que así hayan sido reconocidos por la Seguridad Social y en otro supuesto deberá acreditarse suficientemente mediante las oportunas certificaciones ó reconocimientos médicos.

CAPITULO IV

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 26.- Clasificación de la Industria. La Lactaria Española, S.A. 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 ó Comunidad Autónoma.

Por los mismos motivos, el personal estrictamente necesario para el trabajo de recoger, transportar, recepcionar, higienizar y desecar la leche y el de vigilancia, en los días festivos, queda exceptuado del descanso correspondiente, disfrutando en compensación dentro de la semana siguiente o en todo caso en un plazo máximo de cuatro semanas, percibiendo además, en este supuesto, un Plus de Festivos de tres mil doscientas pesetas (3.200 Ptas.).

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. Con efectos del 21 de Marzo de 1990, 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:

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

(El Salario Base y la Antigüedad se calcularán en valores anuales).

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

A los efectos previstos en el R.D. 1.858/81 de 20 de Agosto, se pactan como horas extraordinarias estructurales, las necesarias para atender pedidos, o períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación, previstas por la Ley.

CAPITULO V

FORMACION PROFESIONAL - PROMOCION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, en estas categorías, la Empresa comunicará al Comité de Empresa la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de 5 días hábiles, el Tribunal Calificador decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a 15 días ni superior a 30. A estas convocatorias podrá concurrir cualquier persona de la plantilla, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que se señale.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO VI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Art. 32.- Comité de Empresa y Delegados de Personal. En esta materia se estará en un todo a lo dispuesto en el Título Segundo del Estatuto de los Trabajadores. Además se pacta la constitución y funcionamiento de un Comité Intercentro compuesto por 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de Centro. En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

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

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

La Empresa pagará los viajes y las dietas, en la forma que tiene establecida cuando algún miembro del Comité y Delegados Sindicales, en representación del mismo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia, para asistir a reuniones, sobre temas relacionados con la propia Empresa y convocadas por los Sindicatos representativos, a nivel estatal, Dirección de la Empresa ó 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 ésta cesión de carácter permanente, hasta que por el propio cedente se revoque ó 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 Art.10 de la Ley 11/85, de 2 de Agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se reconoce el Delegado Sindical en los Centros de Trabajo a partir de 100 trabajadores.

Son derechos de los indicados Delegados Sindicales los siguientes:

- a) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Asambleas de los trabajadores.
- b) Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato ó Central Sindical.
- c) Derecho a libre promoción de la afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante la retención de éstas por la propia Empresa, con el requisito previo de que se solicite así por escrito por cada afiliado y cuya deducción, en todo caso, se efectuará mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el Sindicato.
- d) Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre de empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornadas, traslado de instalaciones

de la Empresa y en general sobre todo proyecto ó acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores. Igualmente deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

- e) En caso de no coincidir su condición con la de miembro del Comité de Empresa, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones, igual al asignado a cada uno de los miembros del Comité.

Por cesión de otros miembros del Comité de Empresa afiliados a una misma Central Sindical en la Planta a que pertenece, podrá acumular a su favor el crédito de horas mensuales que tuviesen asignado aquellos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas.

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

CAPITULO 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 asistancia a juicio por accidente de circulación de vehículos de Empresa, el trabajador percibirá el 50% del incentivo promedio correspondiente al tiempo no trabajado por tal motivo.

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

No será de aplicación lo establecido en los dos párrafos anteriores cuando el conductor sea multado por imprudencia temeraria ó 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 sobreesimiento 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 del Comité de Empresa.

- Art. 38.- Servicio Militar. Además de las Gratificaciones Extraordinarias a que se refiere el artículo 13 por el tiempo que dure su incorporación al Servicio Militar, el personal de plantilla percibirá mensualmente sobre la base del importe del Salario Mínimo Interprofesional que se halle en vigor, los importes correspondientes a los siguientes porcentajes:

Casados	el 50%
Solteros	el 25%

- Art. 39.- Revisiones Médicas Reglamentarias. Las revisiones médicas anuales así como las relacionadas con el Carnet 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 relacionan las remuneraciones brutas anuales -- de cada categoría profesional por 1.793 horas anuales de trabajo, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la jornada semanal pactada.

- Art. 41.- Comisión Paritaria. Con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2.d. del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria compuesta por 6 miembros titulares y otros 6 suplentes, 3 titulares y 3 suplentes por designación de la Empresa, y 3 titulares y 3 suplentes por elección de los trabajadores.

DISPOSICIONES ADICIONALES

- PRIMERA.- Niveles de Empleo. En el supuesto de que resultase necesario reducir plantilla por motivos justificados:

- a) La Dirección de la Empresa se 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 este 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, S.A. En todo caso será de aplicación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

CLASIFICACION SEGUN FUNCIONES: CATEGORIAS Y DEFINICIONES

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

- 1.- Personal Directivo
- 2.- Personal Técnico
- 3.- Personal Administrativo
- 4.- Personal Comercial
- 5.- Personal Subalterno
- 6.- Personal Obrero

1.- Personal Directivo

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

2.- Personal Técnico

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Titulado Superior
- Titulado Medio
- Jefe Fabricación
- Jefe Sección
- Encargado
- Capataz
- Inspector Distrito Lechero
- Oficial Laboratorio
- Auxiliar 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 reconocidas por la Empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos o conocimientos, bajo la supervisión directa de la Dirección, o Titulados Superiores.

c) Jefes de Fabricación

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

d) Jefes de Sección

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

e) Encargados

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

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

h) Oficial de Laboratorio

Son los que con un conocimiento técnico y práctico, a nivel de Formación Profesional de 1º o 2º grado o conocimientos similares reconocidos por la Empresa, de las normas, instrumentos y procesos de análisis de laboratorio, realizan toda clase de análisis físicos, químicos o bacteriológicos en la empresa y/o verifican los procesos de elaboración, producción y de producto terminado, con responsabilidad técnica sobre los análisis y verificaciones realizadas, bajo la supervisión directa del responsable del laboratorio o Departamento de Calidad.

i) Auxiliar de Laboratorio

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

3.- Personal Administrativo

Comprende este grupo las siguientes categorías:

- Jefes de primera
- Jefes de segunda

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

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

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

d) Oficiales de segunda

Son los empleados que tienen iniciativa y responsabilidad restringida sobre un servicio o un conjunto de tareas administrativas, para las que se precisan conocimientos generales de administración a nivel de F.P.1 o similar y conocimientos básicos sobre las tareas o servicio que realiza.

Se incluyen en esta categoría profesional las perforistas.

e) Auxiliares

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

f) Telefonista

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

4.- Personal Comercial

Este Grupo comprende las categorías profesionales siguientes:

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

Definiciones:

a) Jefes de Ventas

Son los que bajo la supervisión directa del Director de Ventas o Comercial, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar la acción comercial de la Empresa en una amplia zona de mercado, dándole sentido de unidad, planificando, distribuyendo el trabajo al personal de ventas que 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 Area 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 ó 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, control de 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, controlar las entradas y salidas de personas, materia prima, previo pesaje de éstas, realizando las tareas de custodia y vigilancia, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores.

6.- Personal Obrero

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Peones
- Peones especializados
- Especialistas de tercera
- Especialistas de segunda
- Especialistas de primera
- Oficiales de tercera oficios varios
- Oficiales de segunda 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, etc.

c) Especialista

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

La clasificación de primera, segunda y tercera se establece en función del nivel de conocimientos necesarios, complejidad, dificultad y responsabilidad de las operaciones que realice, así como 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 de vidrio

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

- Encajonadora y paletizadora, automática
- Elaboración (1er. tratamiento)
- Conductores de carretillas
- Carga, descarga y limpieza de cisternas

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

- Elaboración (2º tratamiento)
- Elaboraciones yogur, pasteurizada, aséptico, queso fresco, postres, nata, mantequilla, etc.
- Envasado de los productos anteriores.
- Calderas y compresores (Sección de vapor y frío)
- Esterilización vidrio
- Desecados (Torre)

d) Oficiales

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

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

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

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

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

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

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

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

Si algún puesto no estuviese recogido en el presente 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

La cuota que la Empresa viene aportando a la Agrupación Cultural y Recreativa, será para el año 1990 de 158 pesetas por persona y trimestre.

A 31 de Enero de 1991, la Agrupación dará cuenta detallada a la Dirección de la Empresa y al Comité de Trabajadores, del destino dado a dicha cuenta.

ANEXO 3

La Dirección de La Lactaria Española, S.A. confirma a la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, que a partir del presente mes de Abril y durante el resto de vigencia del Convenio 1990, entregará a los trabajadores fijos de su plantilla, DOS MIL SETENTA Y DOS PESETAS MENSUALES (2.072 Ptas.) para la adquisición de productos de nuestra elaboración.

De tal manera que estas 2.072 Ptas., el total o la diferencia de las mismas, según se haya adquirido o no productos, podrán ser acumuladas de un mes para otros, con la excepción de que, si al 31 de Diciembre de 1990, no se hubiesen retirado los productos, salvo causa suficientemente justificada en este último año, éstos quedarán cancelados automáticamente.

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

ANEXO 4

PRECIOS COMPRA PRODUCTOS PERSONAL EMPRESA

CODIGO	ARTICULO	PTAS./UNIDAD
014	Tetra-Top 1 L.RAM	72,68
020	Pure Pak L.RAM	72,68
021	Pure Pak 2 L.RAM	127,03
022	Pure Pak L.Catalana	72,68
023	Pure Pak 2 L.Catalana	147,03
030	Past.Plast.1,5 L.RAM	111,53
040	Conc.P.Pak L.Catalana	88,87
060	Est.Plast.1,5 L.RAM	115,95
064	Est.Plast.1,5 L.Catalana	115,95
101	Est.Pl.SD.1,5 L.RAM	102,06
131	Est.Pl.D. 1,5 L.RAM	93,76
201	Est.Brik RAM	75,24
204	Est.Brik Catalana	75,25
214	Brik Vitaminada	88,95
216	Vitam.Cac.MB.27 RAM	39,76
217	Brik Vitaminada 6 U.	88,95
275	Est.M.B.RAM 27, U.	24,51
301	Est.Brik SD.RAM	66,85
361	Est.Brik D. RAM	62,65
355	Est.Brik D. Catalana	62,65
404	Cacaco V.S./R 24 RAM C	32,85
405	Vain.V.S/R 24 RAM C	32,85
406	Fresa V.S/R 24 RAM C	32,85
407	Cacao V.S/R 24 RAM R	32,85
410	Baty-Cacao Pl.30 RAM	34,15
411	Baty-Vain.Pl.30 RAM	34,15
412	Baty-Fresa Pl.30 RAM	34,15
413	Baty-Cacao Pl.30 RAM C	34,15
414	Cacao Brik RAM 27 U.	34,15
415	Fresa Brik RAM 27 U.	34,15
416	Vainilla Brik RAM 27	34,15
451	Cacao Pl.1,5 L.RAM	117,62
452	Vain.Pl.1,5 L.RAM	118,74
453	Fresa Pl.1,5 L.RAM	118,74
462	Borch.V.S/R. 24 EVEL	31,65
463	Borch.V.S/R. 24 EVEL C	31,65
470	Borch.Pl.1,5 L.EVEL	107,60
501	Yogur Natural RAM	17,23
503	Yogur Nat.Catalana	17,23

CODIGO	ARTICULO	PTAS./UNIDAD
511	Yogur Colegial RAM	20,02
521	Yogur Limón RAM	20,34
522	Yogur Fresa RAM	20,34
523	Yogur Plátano RAM	20,34
524	Yogur Pera RAM	20,34
525	Yogur Piña RAM	20,34
526	Yogur Vainilla RAM	20,34
527	Yogur Macedonia RAM	20,34
551	Yogur D.Natural RAM	18,71
552	Yogur D.Manzana RAM	20,34
553	Yogur D.Fresa RAM	20,34
554	Yogur D.Limón RAM	20,34
605	Petit RAM Natural	18,75
606	Petit RAM Fresa	18,75
607	Petit RAM Plátano	18,75
609	Petit RAM Limón	18,75
610	Petit RAM Mora	18,75
637	Nata Est.Brik 1 L.	266,87
638	Nata Est.Brik 200 cc.	63,31
639	Nata Esteril Qto.24	52,70
651	Nata Montada 500 g.	161,15
652	Nata Batida 200 g.	76,57
653	Nata Batida 100 g.	48,86
654	Nata Mont.Cat.500 Gr.	153,52
684	Manteq.1 Kg.RAM	674,22
702	Manteq.85 gr.RAM	66,21
703	Manteq.170 gr.RAM	133,86
708	Manteq.450 gr.RAM	360,95

ANEXO 5

Se pacta el mantenimiento del tradicional obsequio de un reloj de oro que la Empresa viene realizando a favor de los trabajadores que alcancen una permanencia, ininterrumpida, de 25 años a su servicio.

ANEXO 6

COMPLEMENTO PLUS CONVENIO

En consecuencia de lo establecido en el Anexo 7 del Convenio Colectivo de 1989, se establece como Anexo aparte, la siguiente tabla de Complemento Plus Convenio, la cual sustituye y anula el citado Anexo.

CATEGORIA	PTAS./MES
Peón Especialista	771
Especialista 3ª	775
Especialista 2ª	899
Especialista 1ª	845
Oficial 3ª OV	795
Oficial 2ª OV	803
Oficial 1ª OV	858
Almacenero	842
Controlador	845
Ordenanza	751
Oficial 2ª Adm.	776
Oficial 1ª Adm.	897
Subjefe Adm.	1.117
Jefe 2ª Adm.	1.234
Jefe 1ª Adm.	1.424
Ayta.Inspector Ventas	776
Inspector Ventas	897
Supervisor Ventas	1.117
Jefe Ventas	1.424
Director Dpto.	1.182
Director Planta	1.079
Capataz	946
Encargado	1.055
Insp.Campo	897
Jefe Sección	1.159
Jefe Fabricación	1.331
Tec.Tit.Superior	1.542
Tec.Tit.Prácticas	958

22 CONVENIO EMPRESARIAL DE FECHA 1 DE ENERO 1990

TABLA SALARIO BASE (ARTICULO 9)

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS./MES
GRUPO I - OBREROS	
CONTROLADOR	94837
ESPECIALISTA 1.	84837
ESPECIALISTA 2.	84758
ESPECIALISTA 3.	84517
PEON ESPECIALIZ	84117
PEON	84117
OFICIAL 1.0.V.	87477
OFICIAL 2.0.V.	84837
ALMACENERO	84837
OFICIAL 3.0.V.	84517
GRUPO II - SUBALTERNOS	
VIGILANTE	84117
ORDENANZA	84117
GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES	
JEFE DE VENTAS	74823
INSPECT.VENTAS	87431
AYUD.INS.VENTAS	88188
SUPERVISOR VEN.	91014
OFICIAL 1.0.V.	87477
OFICIAL 2.0.V.	84837
GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
JEFE 1.ADMON.	94823
JEFE 2.ADMON.	72594
SUB-JEFE ADMON.	91014
OFICIAL 1.ADMON	87431
OFICIAL 2.ADMON	88188
AUXILIAR ADMON.	84117
GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS	
JEFE SECCION	90342
JEFE FABRICACI	94823
ENCARGADO	87497
CAPATAZ	84716
OF.LABORATORIO	90342
AUX.LABORATORIO	84117
INS.DIST.LECHE	87431
GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS	
TECNICO TIT.SUP	103435
TECNICO TIT.PRA	103435

TABLA PLUS CONVENIO (ARTICULO 11)

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS./MES
GRUPO I - OBREROS	
CONTROLADOR	47957
ESPECIALISTA 1.	47957
ESPECIALISTA 2.	40855
ESPECIALISTA 3.	37146
PEON ESPECIALIZ	34863
PEON	30112
OFICIAL 1.0.V.	50824
OFICIAL 2.0.V.	45808
ALMACENERO	47957
OFICIAL 3.0.V.	40465
GRUPO II - SUBALTERNOS	
VIGILANTE	30033
ORDENANZA	33712
GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES	
JEFE DE VENTAS	132437
INSPECT.VENTAS	53473
AYUD.INS.VENTAS	35718
SUPERVISOR VEN.	87310
OFICIAL 1.0.V.	48542
OFICIAL 2.0.V.	41246
GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
JEFE 1.ADMON.	132437
JEFE 2.ADMON.	108929
SUB-JEFE ADMON.	87310
OFICIAL 1.ADMON	53473
OFICIAL 2.ADMON	35718
AUXILIAR ADMON.	32464
GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS	
JEFE SECCION	94702
JEFE FABRICACI	117574
ENCARGADO	80958
CAPATAZ	44447
OF.LABORATORIO	64987
AUX.LABORATORIO	38834
INS.DIST.LECHE	53473
GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS	
TECNICO TIT.SUP	142712
TECNICO TIT.PRA	49603

TABLA ANTIGUEDAD (ARTICULO 12)

RELACION DEL FICHERO MAESTRO DE ANTIGUEDAD NFFN03 FECHA 29/03/90 PAG. 0001 **NIN213**

C. CAT.	NOBRE CATEGORIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02	TECNICO TIT.SUP	1610	3213	4824	6433	8047	12070	16085	19299	20914	22520	24126	25738	27347	28956	30561
04	TECNICO TIT.PRA	1610	3213	4824	6433	8047	12070	16085	19299	20914	22520	24126	25738	27347	28956	30561
06	DIRECTOR PLANTA	1474	2954	4432	5908	7384	11019	14775	17729	19210	20687	22167	23641	25120	26597	28074
09	DIRECTOR DEPAR.	1874	3745	5617	7481	9347	11229	14948	18709	22454	24323	26199	28069	31805	33681	35551
11	JEFE 1.ADMON.	1349	2699	4047	5400	6757	10001	13301	16200	17530	18900	20251	21600	22948	24300	25647
12	JEFE 2.ADMON.	1284	2568	3849	5135	6427	9649	12648	15404	16682	17964	19251	20531	21817	23099	24383
13	SUB-JEFE ADMON.	1234	2474	3708	4941	6178	9288	12359	14830	16067	17304	18537	19775	21009	22247	23481
14	JEFE SECCION	1214	2431	3632	4848	6079	9128	12163	14994	15811	17027	18244	19463	20677	21895	23107
17	OFICIAL 1.ADMON	1194	2390	3583	4774	5967	8985	11944	14331	15328	16722	17914	19112	20304	21500	22693
18	OFICIAL 2.ADMON	1149	2303	3454	4604	5757	8708	11809	13811	14944	16115	17262	18418	19568	20717	21867
19	AUXILIAR ADMON.	1038	2084	3127	4168	5209	8334	10417	12499	13539	14579	15624	16661	17708	18747	19788
27	JEFE DE VENTAS	1349	2699	4047	5400	6757	10001	13301	16200	17530	18900	20251	21600	22948	24300	25647
29	INSPECT.VENTAS	1194	2390	3583	4774	5967	8985	11944	14331	15328	16722	17914	19112	20304	21500	22693
31	AYUD.INS.VENTAS	1149	2303	3454	4604	5757	8708	11809	13811	14944	16115	17262	18418	19568	20717	21867
32	SUPERVISOR VEN.	1234	2474	3708	4941	6178	9288	12359	14830	16067	17304	18537	19775	21009	22247	23481
34	JEFE FABRICACI	1349	2699	4047	5400	6757	10001	13301	16200	17530	18900	20251	21600	22948	24300	25647
37	ENCARGADO	1132	2264	3395	4526	5657	8042	11304	13545	14694	15828	16954	18082	19212	20347	21472
38	CAPATAZ	1103	2216	3319	4429	5541	8004	11069	13288	14389	15500	16603	17711	18819	19921	21029
40	CONTROLADOR	1041	2120	3199	4279	5358	8797	10937	13274	14394	15335	16434	17718	18795	19834	21035
41	ESPECIALISTA 1.	1041	2120	3199	4279	5358	8797	10937	13274	14394	15335	16434	17718	18795	19834	21035
42	ESPECIALISTA 2.	1041	2120	3199	4279	5358	8797	10937	13274	14394	15335	16434	17718	18795	19834	21035
43	ESPECIALISTA 3.	1041	2040	3120	4200	5280	8676	10917	13118	14235	15234	16434	17718	18554	19674	20875
44	PEON ESPECIALIZ	1041	2040	3120	4200	5280	8676	10798	12997	14114	15117	16356	17315	18396	19477	20637
45	PEON	1041	2040	3120	4200	5280	8676	10798	12997	14114	15117	16356	17315	18396	19477	20637
48	OFICIAL 1.0.V.	1120	2120	3139	4218	5297	9038	11197	13438	14594	15718	16875	17875	19195	20156	21395
49	OFICIAL 2.0.V.	1041	2120	3199	4279	5358	8797	10937	13274	14394	15335	16434	17718	18795	19834	21035
54	ALMACENERO	1041	2120	3199	4279	5358	8797	10937	13274	14394	15335	16434	17718	18795	19834	21035
55	VIGILANTE	1077	2154	3233	4308	5389	8619	10772	12924	14000	15080	16156	17232	18312	19387	20463
56	ORDENANZA	1077	2154	3233	4308	5389	8619	10772	12924	14000	15080	16156	17232	18312	19387	20463
59	OF.LABORATORIO	1214	2431	3632	4848	6079	9128	12163	14994	15811	17027	18244	19463	20677	21895	23107
60	AUX.LABORATORIO	992	1987	2978	3970	4960	7934	9924	11907	12897	13891	14878	15873	16865	17854	18845
61	OF.LABOR.FORM.	1120	2120	3139	4218	5297	9038	11197	13438	14594	15718	16875	17875	19195	20156	21395
64	INS.DIST.LECHE	1194	2390	3583	4774	5967	8985	11944	14331	15328	16722	17914	19112	20304	21500	22693
70	OFICIAL 1.0.V.	1120	2120	3139	4218	5297	9038	11197	13438	14594	15718	16875	17875	19195	20156	21395
71	OFICIAL 2.0.V.	1041	2120	3199	4279	5358	8797	10937	13274	14394	15335	16434	17718	18795	19834	21035
72	OFICIAL 3.0.V.	1041	2040	3120	4200	5280	8676	10917	13118	14235	15234	16434	17675	18554	19674	20875

TARIFA HORAS EXTRAORDINARIAS (ARTICULO 29)

CALCULO VALDR HORA EXTRA

NIR361

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
02 TECNICO TIT.SUP	1514	1537	1561	1584	1608	1636	1701	1748	1794	1820	1843	1867	1890	1915	1937	1960
04 TECNICO TIT.PRA	1514	1537	1561	1584	1608	1636	1701	1748	1794	1820	1843	1867	1890	1915	1937	1960
08 DIRECCION PLANTA	2518	2539	2562	2583	2604	2648	2692	2735	2777	2800	2821	2842	2865	2886	2907	2936
09 DIRECCION DEPEN.	2737	2763	2791	2818	2846	2900	2954	3010	3064	3092	3119	3147	3175	3201	3229	3257
11 JEFE 1. ADMON.	1389	1407	1426	1447	1467	1507	1545	1586	1624	1645	1664	1684	1703	1724	1743	1762
12 JEFE 2. ADMON.	1354	1374	1393	1411	1430	1460	1505	1544	1580	1600	1617	1636	1656	1675	1692	1712
13 SUB-JEFE ADMON.	1332	1349	1369	1386	1404	1440	1477	1512	1549	1566	1586	1603	1621	1640	1657	1675
16 JEFE SECCION	1323	1341	1358	1376	1393	1430	1465	1500	1537	1554	1572	1589	1607	1624	1643	1661
17 OFICIAL 1. ADMON	1313	1328	1346	1363	1381	1414	1451	1484	1521	1538	1556	1573	1591	1608	1626	1643
18 OFICIAL 2. ADMON	1292	1307	1325	1341	1359	1391	1425	1460	1493	1509	1526	1544	1559	1577	1594	1610
19 AUXILIAR ADMON.	1260	1276	1290	1304	1321	1351	1383	1412	1444	1459	1474	1489	1503	1519	1535	1549
27 JEFE DE VENTAS	1388	1407	1426	1447	1467	1507	1545	1586	1624	1645	1664	1684	1703	1724	1743	1762
29 INSPECT. VENTAS	1313	1328	1346	1363	1381	1414	1451	1484	1521	1538	1556	1573	1591	1608	1626	1643
31 AYUD. INS. VENTAS	1292	1307	1325	1341	1359	1391	1425	1460	1493	1509	1526	1544	1559	1577	1594	1610
32 SUPERVISOR VEN.	1332	1349	1369	1386	1404	1440	1477	1512	1549	1566	1586	1603	1621	1640	1657	1675
36 JEFE FABRICACI	1389	1407	1426	1447	1467	1507	1545	1586	1624	1645	1664	1684	1703	1724	1743	1762
37 ENCARGADO	1281	1297	1313	1330	1346	1379	1412	1446	1479	1495	1512	1529	1545	1561	1579	1594
38 CAPATAZ	1249	1265	1300	1318	1334	1367	1398	1432	1463	1479	1494	1512	1528	1544	1561	1577
40 CONTROLADOR	1271	1286	1302	1320	1335	1367	1400	1432	1465	1481	1495	1514	1530	1545	1561	1579
41 ESPECIALISTA 1.	1271	1286	1302	1320	1335	1367	1400	1432	1465	1481	1495	1514	1530	1545	1561	1579
42 ESPECIALISTA 2.	1271	1285	1300	1320	1334	1365	1398	1430	1463	1479	1495	1512	1530	1542	1559	1577
43 ESPECIALISTA 3.	1247	1261	1275	1314	1330	1362	1393	1424	1458	1474	1489	1507	1526	1538	1554	1572
44 PEON ESPECIALIZ	1260	1276	1290	1309	1325	1355	1386	1418	1451	1467	1481	1500	1514	1530	1545	1563
45 PEON	1260	1276	1290	1309	1325	1355	1386	1418	1451	1467	1481	1500	1514	1530	1545	1563
48 OFICIAL 1. O.V.	1281	1297	1311	1330	1346	1377	1412	1444	1477	1493	1510	1526	1542	1561	1575	1593
49 OFICIAL 2 O.V.	1271	1286	1302	1320	1335	1367	1400	1432	1465	1481	1495	1514	1530	1545	1561	1579
54 ALMACENERO	1271	1286	1302	1320	1335	1367	1400	1432	1465	1481	1495	1514	1530	1545	1561	1579
55 VIGILANTE	1260	1276	1292	1307	1323	1355	1386	1418	1449	1465	1481	1496	1512	1528	1544	1559
56 ORDENANZA	1260	1276	1292	1307	1323	1355	1386	1418	1449	1465	1481	1496	1512	1528	1544	1559
59 OF. LABORATORIO	1323	1341	1358	1376	1393	1430	1465	1500	1537	1554	1572	1589	1607	1624	1643	1661
60 AUX. LABORATORIO	1260	1276	1290	1304	1321	1348	1376	1405	1435	1449	1463	1477	1493	1507	1521	1537
61 OF. LABOR. FORM.	1281	1297	1311	1330	1346	1377	1412	1444	1477	1493	1510	1526	1542	1561	1575	1593
64 INS. DIST. LECHE	1313	1328	1346	1363	1381	1414	1451	1484	1521	1538	1556	1573	1591	1608	1626	1643
70 OFICIAL 1 O.V.	1281	1297	1311	1330	1346	1377	1412	1444	1477	1493	1510	1526	1542	1561	1575	1593
71 OFICIAL 2 O.V.	1271	1286	1302	1320	1335	1367	1400	1432	1465	1481	1495	1514	1530	1545	1561	1579
72 OFICIAL 3 O.V.	1267	1281	1295	1314	1330	1362	1393	1424	1458	1474	1489	1507	1524	1538	1554	1572

PLAN REMUNERACION BRUTA (ARTICULO 40) (SIN ANTIGUEDAD)

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. /AÑO
GRUPO I - OBREROS	
CONTROLADOR	1878039
ESPECIALISTA 1.	1878039
ESPECIALISTA 2.	1791630
ESPECIALISTA 3.	1743507
PEON ESPECIALIZ	1710111
PEON	1653099
OFICIAL 1. O.V.	1922043
OFICIAL 2 O.V.	1852251
ALMACENERO	1878039
OFICIAL 3 O.V.	1783335
GRUPO II - SUBALTERNOS	
VIGILANTE	1652151
ORDENANZA	1696299
GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES	
JEFE DE VENTAS	3011589
INSPECT. VENTAS	1988541
AYUD. INS. VENTAS	1751436
SUPERVISOR VEN.	2412930
OFICIAL 1 O.V.	1894659
OFICIAL 2 O.V.	1797507
GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
JEFE 1. ADMON.	3011589
JEFE 2. ADMON.	2660088
SUB-JEFE ADMON.	2412930
OFICIAL 1. ADMON	1988541
OFICIAL 2. ADMON	1751436
AUXILIAR ADMON.	1681323
GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS	
JEFE SECCION	2491854
JEFE FABRICACI	2833257
ENCARGADO	2283951
CAPATAZ	2076504
OF. LABORATORIO	2133274
AUX. LABORATORIO	1757763
INS. DIST. LECHE	1988541
GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS	
TECNICO TIT. SUP	3264069
TECNICO TIT. PRA	2146761

PLUS NOCTURNIDAD

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. /AÑO
GRUPO I - OBREROS	
CONTROLADOR	181
ESPECIALISTA 1.	181
ESPECIALISTA 2.	181
ESPECIALISTA 3.	181
PEON ESPECIALIZ	180
PEON	180
OFICIAL 1. O.V.	181
OFICIAL 2 O.V.	181
ALMACENERO	181
OFICIAL 3 O.V.	180
GRUPO II - SUBALTERNOS	
VIGILANTE	180
ORDENANZA	180
GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES	
JEFE DE VENTAS	
INSPECT. VENTAS	
AYUD. INS. VENTAS	
SUPERVISOR VEN.	
OFICIAL 1 O.V.	181
OFICIAL 2 O.V.	181
GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
JEFE 1. ADMON.	
JEFE 2. ADMON.	
SUB-JEFE ADMON.	
OFICIAL 1. ADMON	187
OFICIAL 2. ADMON	187
AUXILIAR ADMON.	180
GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS	
JEFE SECCION	188
JEFE FABRICACI	
ENCARGADO	187
CAPATAZ	181
OF. LABORATORIO	187
AUX. LABORATORIO	
INS. DIST. LECHE	
GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS	
TECNICO TIT. SUP	
TECNICO TIT. PRA	