

enlace con la carretera de Puzol al mar. C. A7-E6. Acceso norte a Valencia de la autopista del Mediterráneo, punto kilométrico 17,00. Provincia de Valencia, en término municipal de Puzol, sin perjuicio de practicar el reconocimiento de las fincas afectadas, que se estime necesario a instancia de sus titulares, y al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 de la vigente Ley de Expropiación Forzosa (procedimiento de urgencia) y artículo 42, párrafo b), del texto refundido aprobado por Decreto 1541/1972, de 15 de junio, en orden a la realización de obras incluidas en el Plan de Inversiones Públicas.

No obstante la reglamentaria inserción de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado» y «Boletín Oficial» de la provincia, así como en los diarios «Levante» y «Diario de Valencia», el presente señalamiento será notificado por cédula a los afectados, a tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del citado artículo 52, cuya relación será expuesta en el tablón de anuncios del citado Ayuntamiento y en el de esta Delegación Provincial, sita en avenida de Blasco Ibáñez, 50, de esta capital. Los afectados podrán concurrir al acto de levantamiento de las referidas actas, asistidos, si lo desean, de Perito y Notario, así como formular las alegaciones que estimen pertinentes al efecto de subsanar posibles errores existentes en la indicada relación, y tendrán que aportar en el acto su título de propiedad y el último recibo de contribución.

Valencia, 8 de febrero de 1982.—El Delegado provincial, Juan A. Crehuet Marín.—3.070-E.

**4383** RESOLUCION de 11 de febrero de 1982, de la Comisaría de Aguas del Tajo, referente al expediente de expropiación con motivo de las obras del «Embalse de El Atazar, segunda fase. Término municipal de El Berrueco (Madrid)».

Se hace público, de acuerdo con el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, que el próximo día 26 de febrero, a las diez horas y en el Ayuntamiento de El Berrueco, tendrá lugar el levantamiento de actas previas a la ocupación de bienes y derechos afectados por el expediente de referencia y pertenecientes a los siguientes titulares:

Número de finca: 352-1. Propietario: Don Victoriano Montero Montero. Superficie que se expropia: 0,1140 hectáreas.

Se hace público igualmente que los interesados y posibles titulares de derechos reales afectados pueden comparecer ante la Administración expropiante, Comisaría de Aguas del Tajo, haciendo constar las alegaciones que estimen pertinentes en defensa de sus legítimos derechos e intereses. También deben comparecer en el lugar y fecha indicado para el levantamiento del acta previa, exhibiendo los documentos pertinentes para acreditar su personalidad y titularidad de los bienes y derechos afectados, pudiendo estar asistidos de Perito y Notario.

Madrid, 11 de febrero de 1982.—El Comisario Jefe de Aguas, Fernando Mejón.—3.600-E.

**4384** RESOLUCION de 11 de febrero de 1982, de la Delegación Provincial de Murcia, por la que se señala fecha para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por las obras que se citan.

Realizada la información pública a que se refiere el artículo 56 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Expropiación Forzosa, de 2 de abril de 1957, y aprobándose en acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 5 de octubre de 1979 la tramitación por urgencia del expediente de expropiación forzosa de los bienes y derechos afectados en el término municipal de Cieza, con motivo de las obras: «1-MU-304. Variante de Cieza, carretera N-301, de Madrid a Cartagena, puntos kilométricos 345,5 al 349. Tramo: Cieza, Provincia de Murcia», esta Delegación ha resuelto señalar el próximo día 26 de los corrientes, y a las once horas, en los locales del Ayuntamiento de Cieza —sin perjuicio de practicar reconocimientos de terreno que se estimaran a instancia de partes pertinentes—, al levantamiento de actas previas a la ocupación, cuyo acto se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 18 de diciembre de 1954, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma.

No obstante su reglamentaria inserción, resumida en el «Boletín Oficial del Estado» y de la provincia y periódicos «La Verdad» y «Línea», el presente señalamiento será notificado por cédula a los interesados afectados, que son los titulares de derechos sobre los terrenos objeto de afección por la variante, comprendidos en la relación que figura expuesta en el tablón de edictos del indicado Ayuntamiento, y en esta Delegación Provincial, sita en Gran Vía, 11, 8.º, Murcia, los cuales podrán concurrir al acto asistidos de Peritos y un Notario, así como formular alegaciones —al solo efecto de subsanar los posibles errores de que pudiera adolecer la relación aludida—, bien mediante escrito dirigido a este Organismo expropiante, o bien en el momento del levantamiento del acta correspondiente, a la que habrán de aportar el título de propiedad y el último recibo de contribución.

Murcia, 11 de febrero de 1982.—El Delegado provincial, Gerardo Cruz Jimena.—3.513-E.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

4385

RESOLUCION de 20 de enero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Lactaria Castellana, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Lactaria Castellana, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 16 de enero de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 5 de enero de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a a Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Lactaria Castellana, S. A.».

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

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a los distintos Centros de trabajo de «Lactaria Castellana, S. A.», dedicados a actividades propias de las industrias lácteas y sus derivados, así como a aquellos otros que en el futuro pudieran establecerse.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Comprende a todo el personal de plantilla en todas sus categorías profesionales de los Centros de trabajo en que tenga aplicación.

Art. 3.º *Vigencia, duración y revisión.*—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1982. En cuanto a efectos económicos, tendrán la vigencia que se establece en el artículo 34 y siguientes.

La denuncia, proponiendo la revisión del Convenio, deberá presentarse ante el organismo competente con una antelación de un mes a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio constituyen un conjunto unitario, por lo que, consideradas como tal conjunto y en cómputo anual, sustituyen tanto en su aplicación individual como colectiva, a las vigentes con anterioridad, asimismo estimadas en su conjunto y en igual cómputo anual.

No obstante lo anterior, se mantendrán a título personal las situaciones individuales cuyo régimen anterior, en el conjunto de sus condiciones y en cómputo anual, resulten más favorables que las resultantes de la aplicación total de este Convenio.

#### CAPITULO II

##### Régimen laboral

Art. 5.º *Ingresos.*—Para el ingreso en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene «Lactaria Castellana, S. A.», será preceptivo que el aspirante tenga cumplida la edad de dieciséis años y que proceda de las oficinas de empleo.

Art. 6.º *Periodos de prueba.*—Las admisiones del personal fijo de plantilla o eventual se consideran provisionales durante un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Titulados: Seis meses.
- No titulados Comerciales: Tres meses.
- Empleados Administrativos, subalternos y obreros: Dos meses.
- Peones, personal de limpieza, botones y aprendices: Dos semanas.

Art. 7.º *Organización.*—Como responsable de la organización práctica del trabajo, la Empresa negociará con los representantes de los trabajadores la estructuración de servicios y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes o de los que se creen, llevará a cabo la formación de plantillas con arreglo a las necesidades del trabajo presente y

futuro, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos. Caso de no estar de acuerdo los representantes de los trabajadores con cualquier decisión en este sentido, se recurrirá a la Delegación de Trabajo.

Art. 8.º *Información*.—La Empresa viene obligada a poner en los tabloneros de anuncios de cada Centro de trabajo, con carácter permanente, un documento que comprenda:

- a) Censo laboral.
- b) Categorías profesionales.
- c) Distribución personal por secciones de trabajo.

Esta información se actualizará cada seis meses.

Art. 9.º *Pruebas de aptitud*.—Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, tendrán prioridad los trabajadores de la plantilla que lo soliciten. A tales efectos la Dirección de la Empresa anunciará, al menos con cinco días hábiles de antelación, la convocatoria de la prueba a celebrar para cubrir el puesto vacante o de nueva creación, a la que podrá concurrir cualquier trabajador fijo de la Empresa formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que señale la convocatoria.

Si la convocatoria quedase desierta por no haberse presentado nadie, la Empresa podrá proceder libremente a la cobertura de la vacante o del puesto de nueva creación, con personal de nuevo ingreso o mediante la promoción de quien, perteneciendo a la Empresa, reúna, a su juicio, aptitud suficiente.

Si celebradas las pruebas no hubiese ningún concursante que alcanzase la necesaria puntuación de aptitud, se procederá a celebrar una nueva prueba en el plazo de cinco a quince días, a la que también podrá concurrir personal no fijo de plantilla o personal ajeno a la Empresa. El personal que obtenga la plaza, vendrá sometido al período de prueba que se recoge en el artículo 6, para consolidar su nueva categoría.

El Tribunal calificador establecerá los requisitos para las pruebas y estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos el Jefe de Personal o persona en que delegue que actuará de Presidente), dos miembros del Comité de Empresa y el Director del Departamento al que corresponda el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona en quien él delegue.

El Tribunal calificador se reunirá con cuarenta y ocho horas de antelación a la celebración del examen para fijar las pruebas sobre las que ha de versar, así como la puntuación mínima a obtener. También determinará, con carácter previo y a efectos de admisión para la prueba, una puntuación mínima en función de la antigüedad en la Empresa; de los títulos y estudios que se acrediten en relación con el puesto de trabajo a cubrir y de los méritos profesionales estimados por los Jefes de los concurrentes a los exámenes.

El Tribunal calificador deberá establecer las calificaciones definitivas en un plazo máximo de ocho días, a partir de la fecha de terminación de las pruebas. El Tribunal calificador tendrá facultad para, una vez anunciada la vacante o puesto de nueva creación, decidir sobre la necesidad de celebrar pruebas de aptitud o, en caso negativo, establecer directamente el orden de prioridad.

La Empresa cubrirá discrecionalmente por libre designación los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes cargos o categorías profesionales: Personal directivo, Técnico Jefe, Técnicos superiores, Técnicos medios, Técnicos diplomados, Jefe de fabricación, Jefe de laboratorio, Jefe de inspección lechera, Contramaestre o Jefe de Sección, Jefe administrativo de primera, Jefe administrativo de segunda, Cajero principal, Cajero Auxiliar y Cobrador.

Art. 10. *Clasificación profesional*.—Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa al que afecta el Convenio, se establece la clasificación por grupos profesionales que consta en el anexo primero.

Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las enumeradas si las necesidades no lo requieren.

Art. 11. *Movilidad del personal*.—A efectos de cubrir posibles eventualidades organizativas, con carácter temporal, los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, sin más límites que el que la nueva labor sea compatible con sus aptitudes físicas, psíquicas y profesionales y sin disminución del salario Convenio, dentro del mismo Centro de trabajo.

Si el cambio afectase al horario, el período no podrá exceder de dieciséis días, ni repetirse hasta tres meses después, respecto al mismo trabajador.

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

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

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

Art. 12. *Traslados*.—El traslado de un trabajador de un Centro de trabajo a otro, sólo podrá efectuarse por acuerdo volun-

tario con éste. La Empresa comunicará al Comité de Empresa, con la debida antelación, el traslado del trabajador. Asimismo el trabajador afectado tendrá opción a pedir la intervención de los miembros del Comité que creyera convenientes.

Art. 13. *Ascensos*.—El sistema de ascensos queda establecido como se expresa a continuación:

Por antigüedad:

- De Peón a Peón especializado, con una antigüedad de dos años.
- De Aspirante administrativo a Auxiliar administrativo, al cumplir los dieciocho años.
- De Aspirante de laboratorio a Auxiliar de laboratorio, al cumplir los dieciocho años.
- De Aprendices a Especialistas de tercera u Oficiales de tercera O. V. y de Botones a Auxiliares administrativos u Ordenanzas, respectivamente, al cumplir los dieciocho años.
- De Auxiliares administrativos a Oficiales de segunda administrativa citada.

Art. 14. *Promoción a categoría de mando*.—Todos los ascensos de categoría sin mando a otras que entrañen mando, se entenderán provisionales durante un período de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si éstos fueran totalmente favorables, se le consolidará la categoría desde la fecha de provisión. En caso negativo se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

Art. 15. *Trabajos de superior e inferior categoría*.—El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios, la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito, medida en diferencia de sueldo real.

Si el tiempo excediese de dos meses continuos o cuatro discontinuos en un año, dicho puesto se estimaría vacante, procediendo la Empresa a convocar las oportunas pruebas de aptitud para su cobertura definitiva, salvo que se tratase de enfermedad, accidente, maternidad o Servicio Militar del trabajador titular del puesto cubierto. En casos excepcionales (vacaciones, enfermedad, licencia, necesidades de servicio, etc.), podrán realizarse trabajos correspondientes a categoría inferior a la ostentada por el trabajador, teniendo por límite el que su nuevo trabajo no sea incompatible con su aptitud física o con su trayectoria profesional, debiéndose respetar el salario real.

Art. 16. *Personal con capacidad disminuida*.—A fin de mantener el trabajo sin falta, al despido de aquel personal que por deficiencia de sus condiciones físicas o psíquicas, acreditadas a través de la Comisión Técnica Calificadora, sean adquiridas o no en la Empresa, o por otras circunstancias, no se hallen en situación de dar rendimiento normal a su categoría, la Empresa debe destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones.

Art. 17. *Permisos reglamentarios*.—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su salario Convenio, antigüedad y el complemento especial, en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del trabajador: Veinte días naturales.
- b) Alumbramiento esposa: Tres días naturales.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos: Cinco días naturales en Madrid y limítrofes. Si el fallecimiento tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta ocho días naturales como máximo.
- d) Enfermedad muy grave, con certificado médico, de cónyuge, hijos, padres y padres políticos: Tres días naturales. Si la enfermedad muy grave tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta cinco días naturales como máximo.
- e) Fallecimiento o enfermedad muy grave, con certificado médico, de hermanos: Tres días naturales. Si la enfermedad muy grave o fallecimiento, tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta cinco días naturales como máximo.
- f) Fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos: Un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta tres días naturales como máximo.
- g) Boda de hijo, hermano, hermano político, padre, madre: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en provincia no limítrofe con la de su Centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta tres días naturales como máximo.
- h) Exámenes por el tiempo estrictamente indispensable cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.
- i) En el supuesto de matrimonio, ambos cónyuges trabajadores de la Empresa, con hijos menores de nueve meses, se reconoce a uno de los trabajadores una pausa de una hora en su trabajo que se podrá dividir en dos fracciones, siempre que la dedique a la alimentación del hijo. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- j) El trabajador que tenga a su cargo algún disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a diez horas al mes sin pérdida de su salario, mediante oportuna justificación.

k) Los representantes sindicales por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones, previa justificación por escrito, hasta el límite de horas mensuales que señala el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, apartado e).

l) Atención a asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia.

Las licencias enumeradas en el presente artículo, deberán ser autorizadas por los Directores de los Departamentos y concedidas por la Dirección de Personal.

Los favorecidos con la concesión de licencias, estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija la Dirección de Personal y en el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarían faltas injustificadas al trabajo.

Art. 18. *Excedencias*.—Los trabajadores fijos de plantilla con una antigüedad mínima de dos años, podrán solicitar el quedar en situación de excedencia por un período máximo de cinco años. El tiempo de permanencia en esta situación, no se computará a ningún efecto laboral, ni dará lugar a percepciones retributivas.

Durante el tiempo de excedencia, el interesado no podrá dedicarse a actividades competitivas con las de la Empresa, ni trabajar al servicio de otras empresas dedicadas a las mismas actividades que la «Lactaria Castellana, S. A.».

Las solicitudes de excedencia habrán de resolverse, necesariamente, dentro del mes siguiente a su presentación.

Para acogerse a otra situación de excedencia se requerirá, en cualquier caso cubrir un período de al menos cuatro años de servicios efectivos en la Empresa.

No será necesario el requisito de contar con una antigüedad mínima de dos años cuando la excedencia se solicite para desempeñar cargo político dentro de la administración del Estado, provincia o municipio o cargo en Sindicato de Trabajadores que implique, al menos, desempeño de funciones de dirección a nivel local. En estos casos, la excedencia se extenderá a todo el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho, al finalizar, a ocupar plaza de igual categoría a la desempeñada por el interesado con anterioridad y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos de pasivos, ascensos y aumentos por antigüedad.

En los restantes casos, si la excedencia se solicitase por un período máximo de un año, el interesado conservará el derecho al reingreso inmediato al finalizar aquella, pudiendo la Empresa ocupar mientras tanto su vacante mediante la contratación de un interino.

Si la situación de excedencia durase más de un año, el interesado, al finalizar ésta, tendrá derecho a ocupar la primera vacante, dentro de la misma o similar categoría, pero si no existiesen vacantes y si otra de inferior categoría, el trabajador podrá optar entre esperar a ocupar vacante de su categoría u ocupar vacante de categoría inferior. En este caso se conservará derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría profesional que ostentaba al concederse la excedencia.

Se perderá el derecho al reingreso en «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», si éste no se solicita con una antelación mínima de treinta días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En el supuesto de excedencia por cargos políticos o sindicales, el reingreso deberá solicitarse dentro de los diez días siguientes al cese del interesado en el cargo que determinó su situación de excedente.

Art. 19. *Vacaciones*.—Todo el personal de la Empresa sin distinción de su categoría profesional, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones.

Se computará el período de vacaciones desde el 1 de julio hasta el 30 de junio.

La Empresa, junto con los Jefes de Sección, y éstos con los trabajadores, establecerán el calendario de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año. Las discrepancias que puedan surgir en cuanto al orden y preferencia en el disfrute de vacaciones, se resolverán en función de la antigüedad de los afectados y de las fechas de disfrute en años anteriores. Esto último siempre que la cuestión se plantee entre quienes tengan antigüedad superior a los dos años.

Las vacaciones se darán de acuerdo con las necesidades de la Empresa, tratando en lo posible que tengan lugar durante los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive. Para aquellos trabajadores que no puedan disfrutar vacaciones durante los meses anteriormente mencionados, por necesidades de la Empresa, ésta les abonará un 15 por 100 más de su salario Convenio si disfrutaran las vacaciones en los meses de octubre o diciembre, y un 25 por 100 más si las disfrutaran en los meses de enero, febrero, marzo, abril o noviembre. Las vacaciones no podrán ser fraccionadas, salvo acuerdo de la Empresa con el interesado.

En la liquidación de vacaciones que se practique al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento, se computará al doble cada mes transcurrido desde la fecha en que concluyó su último período de vacaciones, sin que el máximo resultante, a efectos de liquidación, pueda exceder de los treinta días de vacaciones reglamentarios.

Si se causase baja en la Empresa por otros motivos y el interesado hubiese disfrutado de sus vacaciones, al practicarle la liquidación se le descontará la parte proporcional correspon-

diente a los días que medien entre el día de su cese y el 30 de junio.

Si durante el período de disfrute de las vacaciones establecidas en este Convenio, el trabajador por causa de accidente no laboral, tuviera necesidad de obtener la baja de I. L. T., el cómputo de dichas vacaciones quedará interrumpido siempre que el proceso sea superior a cinco días. El disfrute del período que reste, se realizará de acuerdo con la Dirección de la Empresa, dentro del año natural.

### CAPÍTULO III

#### Derechos de representación colectiva

Art. 20. *Comités de Empresa*.—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo, cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos. La representación del conjunto de los trabajadores en los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores, corresponderá a los Delegados de Personal.

Los derechos del Comité de Empresa, serán los siguientes:

a) Derecho a la información sobre la situación económica y financiera de la Empresa y a ser posible una información sobre la marcha del sector al que pertenece, al menos con carácter trimestral.

b) Derecho a disponer anualmente del balance, cuenta de resultados, Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Estas horas podrán ser acumulables siempre que se garantice lo siguiente: La libertad del cedente y la aceptación del cesionario, la determinación del ámbito temporal a que se refiere la cesión, que recaiga sobre otros miembros del Comité nominativamente determinados y que se notifique previamente a la Empresa la acumulación en un plazo de cinco días.

d) Derecho a la información sistemática y periódica de la aplicación de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Derecho a la participación en la gestión de obras sociales en la Empresa, establecidas en beneficio de los trabajadores.

f) Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional, proceso de fusión, absorción o modificación del «estatus jurídico» de la Empresa.

g) El ejercicio de las actividades de representación colectiva se ejercitará en los locales proporcionados por la Empresa a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

h) La Empresa comunicará previamente, o simultáneamente, al Comité de Empresa, la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En este último caso, la sanción no tendrá efectividad hasta transcurridas cuarenta y ocho horas, dentro de cuyo plazo el Comité podrá emitir el oportuno informe a la Dirección.

i) Los representantes de los trabajadores serán informados previamente sobre reestructuraciones de plantilla, cierres de empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornada, 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 del trabajo en cualquiera de sus posibles consecuencias.

j) El Comité de Empresa podrá difundir en los Centros de trabajo publicaciones, avisos e información de carácter laboral, utilizando para ello los espacios y lugares que para este fin se destinen. El Comité de Empresa recibirá copia de los contratos y de las liquidaciones en caso de suspensión o extinción de contratos a que tengan derecho los trabajadores de «Lactaria Castellana, S. A.», excepción hecha de los referidos a los cargos de libre asignación que se consignan en el último párrafo del artículo 9 del presente Convenio.

Como obligación del Comité de Empresa se establece el deber de observar sigilo profesional en todo lo referente a las funciones recogidas en los puntos a), b), d), f) e i) de este mismo artículo, como derechos del Comité de Empresa, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

La declaración de materias reservadas por parte de la Empresa se utilizará en sentido que no perjudique los derechos legítimos de los trabajadores.

Art. 21. *Secciones Sindicales*.—Los trabajadores de una Empresa afiliados a una Central Sindical legalmente reconocida, podrán constituir secciones sindicales de empresa, pero la Empresa sólo reconocerá a aquellas que tengan una afiliación del 15 por 100 de la plantilla, que será acreditada ante una persona designada mutuamente por las partes. La representación de la Central Sindical será ostentada por el Delegado Sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las funciones de los Delegados Sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenece y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y de este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías reconocidas por la Ley y por este Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

3. Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados fuera de las horas de trabajo. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, las partes ajustarán su conducta a la normativa vigente.

5. La Empresa pondrá a disposición de la Sección Sindical, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios por Centro de trabajo.

6. Los Delegados Sindicales podrán recoger cuotas y pedir a la Dirección de la Empresa el descuento en nómina de las de los afiliados a su Sección Sindical durante la vigencia del presente Convenio. En este caso, la Empresa comunicará al trabajador la petición del Delegado para que en el plazo de quince días manifieste su consentimiento u oposición a la deducción de la cuota, entendiéndose otorgado dicho consentimiento por el transcurso del plazo citado sin oposición; en todo caso, la oposición escrita del trabajador al descuento de cuotas previamente consentido, operará a partir de la nómina inmediata posterior a dicha oposición.

Art. 22. *Capacidad de negociación.*—La legitimación para negociar el Convenio de «Lactaria Castellana, S. A.», corresponde a los Comités de Empresa, Delegados de Personal o a las representaciones sindicales de la Empresa.

La Comisión Negociadora se formará por la elección entre los miembros del Comité o Delegados de Personal existentes en la Empresa o por las representaciones sindicales que reúnan más del 51 por 100 de dichos miembros del Comité o Delegados de Personal.

Art. 23. *Asambleas.*—Los trabajadores de la Empresa en cada Centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comités de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

La asamblea será presidida por los convocantes que será responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia de extraños en la misma, previo conocimiento de la Empresa, de cuya presencia y actuación serán responsables los convocantes.

El lugar de reunión será el Centro de trabajo y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

La Empresa podrá oponerse a la celebración de una asamblea:

1. Si no se hubiese comunicado previamente al empresario la celebración de la misma con un plazo de antelación de cuarenta y ocho horas.

2. Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

3. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en las alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Las reuniones informativas sobre el Convenio, no estarán afectadas por el apartado 2.

Art. 24. *Comité de Lactancia Castellana, S. A.*—Para la representación de los trabajadores de «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», en asuntos que afecten a intereses que sobrepasen los de los trabajadores de un solo Centro, se establece un órgano con denominación de Comité de «Lactaria Castellana, S. A.», constituido por siete miembros pertenecientes a los Comités y Delegados de los Centros de la Empresa.

Dichos miembros dispondrán de un crédito de horas suplementarias a las reconocidas por su condición de integrantes de los Comités de Centro, que computadas en conjunto no podrán ser superiores a las cuarenta horas mensuales.

#### CAPITULO IV

##### Jornada

Art. 25. *Jornada.*—La jornada de trabajo del personal de Administración, Comercial, Laboratorio y turno nocturno, será de cuarenta y dos horas semanales.

La jornada diaria del personal de oficinas, distribuida de lunes a sábado será de ocho a quince horas. No obstante, se establece una flexibilidad de horario, con la excepción de aquellas Secciones en que no sea posible y de la que se informará al Comité de Empresa.

1. En cuanto a la hora de entrada, que podrá ser entre las ocho y las nueve de la mañana.

2. En cuanto a la posibilidad de librar los sábados.

Para ello se propone como opcional la asistencia de dieciséis a diecinueve horas durante los días de la semana necesarios para:

1. Compensar los retrasos.

2. Acumular las horas correspondientes a la jornada del sábado y librar este día.

3. El cómputo se hará semanalmente.

El trabajador que desee hacer uso del horario flexible durante la semana lo pondrá en conocimiento del Jefe correspondiente, en la mañana del lunes, acordándose la forma de recuperación.

En caso de desacuerdo, el Jefe fijará dicha forma pudiendo el trabajador, en este caso, renunciar a la flexibilidad.

No obstante, este personal de oficinas, podrá optar por mayoría simple, antes del 15 de enero, a un nuevo horario para todos ellos, dentro de las opciones que se recogen en el acta de aprobación del Convenio.

El resto del personal, sin excepciones, efectuará una jornada de cuarenta y dos horas treinta minutos semanales. La jornada será distribuida en forma continuada de lunes a sábado, salvo las excepciones que se especifican en el anexo número 2.

Los horarios de trabajo se computarán con relevos a pie de máquina y en ropa de trabajo.

Cuando se realice el trabajo en régimen de jornada continuada, se disfrutará de un descanso de veinte minutos que no tendrá la consideración de trabajo efectivo. En el caso de que no fuese posible por necesidades del servicio el disfrute de este descanso, de modo excepcional, se percibirá una compensación económica de 100 pesetas por día.

La jornada establecida entrará en vigor el primer lunes siguiente a la firma del Convenio. La jornada se computará por los periodos completos que dure la rotación en las Secciones a turno, debiéndose cumplir al término de cada rotación completa.

Art. 26. *Turnos Centro de trabajo en Alcorcón.*—Los turnos y horarios, generales y específicos, del Centro de trabajo de Alcorcón, son los que figuran en el anexo correspondiente. La rotación o cambio de turnos tendrá periodicidad semanal, salvo en los casos de turnos fijos establecidos en el anexo.

En aplicación de la legislación vigente, el personal necesario que se designe para el arranque de la producción en los días postfestivos, tendrán la obligación de iniciar sus actividades con la antelación necesaria.

Art. 27. *Turnos Centros de trabajo de Julián Camarillo.*—Se mantienen los turnos y horarios que actualmente se vienen realizando.

Art. 28. *Turnos de Centro de trabajo de Miraflores de la Sierra.*—Los turnos y horarios generales y específicos del Centro de trabajo de Miraflores de la Sierra, son los que se detallan en el anexo correspondiente.

En tanto no se cubran los puestos de nueva creación de los que se hace mención en el anexo, se seguirá con el horario general en las secciones afectadas.

Art. 29. *Turnos en los restantes Centros de trabajo.*—Los turnos y horarios de trabajo del resto de los Centros se especifican en el anexo correspondiente.

Art. 30. *Horas extras.*—Ambas partes están de acuerdo en la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias habituales, si bien y hasta tanto se arbitren las soluciones precisas, se estará a lo siguiente:

a) Serán de obligatoria realización las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las exigidas para los puestos de trabajo que abran o cierren el proceso productivo.

b) Las horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento, cambios de turno, riesgo de pérdida de materias primas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de los productos lácteos, se podrán realizar dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y se pactan como estructurales a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 1858/1961, de 20 de agosto.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias serán abonadas, sin distinción de antigüedades, con los

valores que expresamente se pactan y que figuran en el anexo correspondiente. Las horas extraordinarias realizadas en días festivos se abonarán con los valores de las horas extras nocturnas que figuran en la tabla anéxas.

Art. 31. *Trabajo en días festivos.*—El trabajador que por razones del turno haya de realizar su jornada ordinaria en día festivo, percibirá, además de su remuneración normal, una compensación de 817 pesetas, por cada día trabajado en festivo.

Art. 32. *Servicio de personal de venta.*—El cálculo de retribución por incentivos se ajustará a las ventas realizadas por cada Agente en su zona, cubriendo tales incentivos la posible prolongación de jornada que pudiera realizar.

Los Agentes de venta tendrán derecho a percibir en el periodo de vacaciones el 100 por 100 del salario real, cobrando incentivos por el desarrollo de las ventas de la zona que tuvieran asignada.

Cuando las ventas bajasen por causas ajenas a los Inspectores de Ventas, se estudiarán en su momento los casos especiales.

El sistema de retribución por incentivos de los Agentes de Ventas se adjunta como anexo del presente Convenio.

Art. 33. *Servicio de reparto y distribución.*—El personal de este servicio, debido a las especiales características del trabajo que realiza, recibirá como salario, además de los emolumentos que perciban con carácter general los demás trabajadores, una prima por posible prolongación de jornada y un incentivo por ventas realizadas, que se recoge en el anexo correspondiente.

## CAPITULO V

### Régimen retributivo

Art. 34. *Régimen retributivo.*—El régimen de retribuciones pactado en este Convenio sustituye, a todos los efectos, al anteriormente vigente.

La retribución Convenio establecida en el anexo 1, se entiende que está formada por el salario base, plus convenio y la prima de productividad asignada a cada categoría, cuyo régimen se regula en los artículos 37 y 38.

Los incrementos pactados son los siguientes:

A) Con efectos de 1 de enero a 31 de diciembre de 1982, se incrementan todos los niveles salariales o conceptos retributivo: en el 9 por 100.

B) Independientemente de lo anterior y por el mismo periodo, se incrementa el salario base, del anexo 1 en dos mil pesetas lineales para todas las categorías. Esta cantidad sólo repercutirá en las pagas extras y en la antigüedad, pero no será tenida en cuenta para cualquier otro tipo de complementos.

C) Cada uno de los trabajadores incorporados activamente a la plantilla de la Empresa, o en situación de I. L. T., el día de la firma de este Convenio, percibirán por una sola vez, la cantidad de 30.000 pesetas en concepto de indemnización por las modificaciones contractuales a consecuencia de la reestructuración de la Empresa.

Art. 35. *Aumentos por antigüedad.*—Los aumentos por antigüedad consistirán en quinquenios del 5 por 100 sobre el salario base consignado en la columna primera del anexo 1, correspondiente a la categoría profesional del interesado, computándose desde el día en que el trabajador empezó a prestar servicio en la Empresa con carácter fijo, con el límite de 1 de enero de 1940. Los quinquenios devengados se calcularán sobre el salario base de la categoría que en cada momento ostente el interesado, sin que, por consiguiente, sus importes queden congelados cuando se produzcan ascensos de categoría.

Art. 36. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias durante los meses de marzo, julio y diciembre consistentes en treinta días de salario base, consignado en la columna primera del anexo 1, más aumentos por antigüedad, en su caso.

Art. 37. *Rendimientos mínimos.*—Se denomina:

Rendimiento normal o base = Igual a actividad 100.  
Rendimiento mínimo = Igual a actividad 70  
Rendimiento máximo o técnico = Igual a actividad 150.

Art. 38. *Sistema de primas.*—A tales efectos se establece un valor base prima de 18,73 pesetas por hora para el coeficiente 1 (categoría Peón), que corresponderá a la actividad o rendimiento normal.

En vacaciones se abonará exclusivamente la parte proporcional de la prima base, cuyo importe se fija en 2.985 pesetas mensuales.

Consiguientemente, el valor base de la prima para cada categoría se obtendrá multiplicando el valor correspondiente al coeficiente 1 por el de la categoría de que se trate.

Dichos coeficientes se establecen en la tabla salarial.

El cálculo de las primas de productividad se efectuará por meses naturales, realizándose el pago correspondiente en la nómina del mes siguiente.

La percepción de los valores bases queda garantizada cuando no se obtengan los rendimientos mínimos del artículo 37, por algunas de las siguientes causas y por el tiempo que dure la interrupción:

- Falta de leche.
- Falta de vapor o frío.
- Falta de botellas.
- Falta de materias primas.
- Interrupciones por mantenimientos programados, siempre que el trabajador no sea asignado a otro puesto de trabajo en el que perciba prima.
- Averías eléctricas y mecánicas de duración superior a sesenta minutos.
- Falta de suministro eléctrico y/o de agua, que obligue a parar la producción.

Se garantiza el 70 por 100 de la prima para rendimientos equivalentes a la actividad 70.

Dejará de percibirse la prima cuando los rendimientos sean inferiores al 70 por 100 de la actividad media o normal.

En ningún caso la aplicación del sistema dará lugar al percibo de cantidades por el concepto prima, superiores al 230 por 100 de los valores base para el personal de fabricación y al 150 por 100 para el resto del personal que esté asimilado al Régimen de Primas en Desarrollo.

Dentro de los tres meses posteriores a la fecha de la firma del Convenio, se negociará el nuevo sistema de primas.

Mientras este nuevo sistema se ponga en práctica, se abonará según un estudio basado en las tarifas medias obtenidas en cada línea o sección en los últimos meses anteriores a las modificaciones de las líneas.

El sistema de primas de productividad parte de la obtención de las producciones horarias calculadas de acuerdo con la estructura y maquinaria de todo el proceso de producción, por lo que toda modificación llevara consigo el correspondiente estudio y ajuste.

El personal con otro sistema de incentivo ya establecido, no tendrá desarrollo de esta prima, percibiendo el valor base de su categoría.

Al personal que en el año 1982 no cobrará desarrollo de prima se le dará el 50 por 100 del desarrollo medio de la planta.

Art. 39. *Otros conceptos.*—En las tablas anexas al presente Convenio se detallan los importes correspondientes a las primas e incentivos especiales, quebranto de moneda, dietas, kilometraje y complementos similares.

Art. 40. *Plus de arranque.*—Asimismo se fija la cantidad de 191 pesetas por hora en concepto de plus de arranque para aquellas personas cuyo turno de trabajo para abrir fábrica comience con una antelación de al menos media hora en relación al resto de los turnos del Centro a que pertenezcan.

## CAPITULO VI

### Seguridad, higiene y salud

Art. 41. *Comités de Seguridad e Higiene.*—Los Comités de Seguridad e Higiene en los Centros de trabajo con plantillas de cien o más trabajadores, se integrarán por ocho miembros, de los cuales cuatro serán designados libremente por la Empresa, correspondiendo a uno de ellos la presidencia del Comité. Los otros cuatro miembros serán designados por el Comité de Empresa, bien directamente, o por elección de los trabajadores.

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

En los Centros de trabajo donde no exista Comité de Seguridad e Higiene se designará un Vigilante de Seguridad por cada 25 trabajadores.

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

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

Art. 42. *Ropa de trabajo.*—La Empresa dotará a los trabajadores, en relación al trabajo desempeñado, como mínimo, con dos equipos de trabajo al año para el personal de fábrica y representación.

La Empresa organizará los servicios de lavado de estas prendas a su costa.

Art. 43. *Información.*—La Dirección expondrá en el tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social para comprobante de los trabajadores.

Art. 44. *Asistencia médica.*—En los Centros de trabajo con más de cien trabajadores existirá un local con los servicios

necesarios para proporcionar los primeros auxilios en caso de urgencia, así como para la asistencia sanitaria a los trabajadores. A estos efectos los servicios médicos estarán atendidos por un Médico, que prestará sus servicios durante catorce horas a la semana, como mínimo, distribuidas racionalmente entre los Centros de trabajo. En el Centro de Miraflores se concertarán los servicios de un Médico que atienda debidamente a la plantilla.

En el Centro de Alcorcón los A. T. S. atenderán preferentemente el turno de noche y con periodicidad semanal el Centro de Julián Camarillo.

Se efectuará un reconocimiento médico completo al inicio de la relación de trabajo y anualmente. Los resultados (redactados de forma inteligible) serán entregados al trabajador. En los trabajos en que el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilantes consideren que es necesario controlar los riesgos por las condiciones especiales del trabajo, los reconocimientos se realizarán semestralmente.

CAPITULO VII

Acción social

Art. 45. *Ayuda escolar.*—Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los productores con edades comprendidas entre los cuatro y quince años, ambos inclusive. Por consiguiente será indispensable en relación con los hijos que tengan catorce o quince años de edad, el acreditar documental-mente que se encuentran matriculados en un Centro escolar, con asistencia a clases, mañanas o tardes.

Su cuantía será de 783 pesetas mensuales por hijo durante los diez meses del curso escolar.

Art. 46. *Becas de estudio.*—Se establece una ayuda económica para el personal de la Empresa que curse estudios en Centros oficiales para la obtención de títulos profesionales que guarden relación con las actividades empresariales de «Lactaria Castellana, S. A.»

Estas becas consistirán en el pago del 50 por 100 de los gastos de matrícula, y los interesados, al solicitarlas, deberán justificar, tanto la formalización de la matrícula en el Centro del que se trate como el adecuado aprovechamiento en el curso precedente.

Art. 47. *Ayuda para hijos minusválidos.*—Los trabajadores que tengan hijos minusválidos percibirán, en concepto de ayuda extraordinaria, la cantidad de 2.100 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tenga reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

Art. 48. *Préstamo para viviendas.*—Con objeto de ayudar a sus productores en la adquisición de viviendas u otras necesidades urgentes, la Empresa para el conjunto de sus plantillas tiene establecido un fondo económico de seis millones (6.000.000) de pesetas, para la concesión de anticipos personales en cuantía límite de ciento cincuenta mil (150.000) pesetas, por productor, sin percepción de intereses y con devolución mensual y consecutiva de un máximo de 24 a 30 mensualidades, según los ingresos del productor.

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

- Que exista fondo disponible.
- Que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año.
- Que aporte los documentos de justificación pertinentes.

El Comité recibirá información del movimiento del fondo trimestral.

Art. 49. *Seguro de vida colectivo.*—Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una medida de previsión en favor de los familiares a cargo de aquéllos, la Empresa tiene concertado un seguro de vida colectivo. 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 de fijos de plantilla.

b) Quedarán exceptuados de su integración en el seguro los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales e interinos.

c) 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.

d) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.

e) Las primeras 50.000 pesetas de capital asegurado a favor de cada productor lo serán a título gratuito, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de la prima. Respecto a las cantidades que excedan de dichas 50.000 pesetas, y hasta el total del capital asegurado con arreglo a la categoría profesional de cada productor, pagará este último 25 céntimos mensuales por cada mil pesetas. Esta prima se será deducida mensualmente de su recibo salarial.

f) Al jubilarse el personal, el jubilado no tendrá que pagar más primas.

g) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplirse los sesenta y cinco años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.

h) Se fijan siete grupos de capitales asegurados, según la siguiente escala:

	Capital asegurado	Prima mensual a cargo del personal
Grupo 1.º	50.000	0
Grupo 2.º	125.000	18
Grupo 3.º	162.250	28
Grupo 4.º	200.000	37
Grupo 5.º	250.000	50
Grupo 6.º	312.500	65
Grupo 7.º	375.000	81

En cada uno de los citados grupos quedarán integrados los productores de la Empresa, a tenor de sus respectivas categorías profesionales y según se especifica seguidamente:

Grupo 1.º Aprendices, Botones y Aspirantes.

Grupo 2.º Auxiliares de Laboratorio, Auxiliar de Administración, Auxiliar Telefonista, Mujer de Limpieza, Peón y Auxiliar Inspector de Distrito.

Grupo 3.º Conserje, Ordenanza, Especialista de tercera, Peón Especializado, Oficial de tercera O. V., Peón Repartidor, Almacenero, Listero, Pesador, Cobrador, Porter, Guarda y Sereno.

Grupo 4.º Capataz, Especialista de primera, Especialista de segunda, Oficial de primera O. V., Oficial de segunda O. V., Viajante y Corredor de Plaza.

Grupo 5.º Contramaestre, Encargado, Inspector de Distrito, Oficial de primera de Administración, Oficial de segunda de Administración, Inspector y Promotor de Ventas, Jefe de Inspección Lechera, Técnico Diplomado, Jefe de Laboratorio, Telefonista, Jefe de Sección y Supervisor de Ventas.

Grupo 6.º Técnico Medio, Jefe de primera de Administración, Jefe de segunda de Administración y Jefe de Fabricación.

Grupo 7.º Director Gerente, Técnico Jefe, Técnico Superior, Director Comercial, Director de Ventas y Director Técnico.

Art. 50. *Prestación complementaria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.*—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, percibirá como complemento a cargo de la Empresa, un tercio de la prestación recibida de la Entidad Aseguradora de Accidentes.

Todo el personal percibirá este complemento desde el día siguiente al de la baja hasta que se produzca el alta o se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria.

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

La Empresa tiene la facultad de que por médicos a su servicio, sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio o haciéndole comparecer a los Consultorios del Servicio Médico de la Empresa cuantas veces sea necesario. Del informe facultativo emitido, dependerá el abono de los correspondientes complementos y sin perjuicio de la sanción que, en su caso pudiera corresponderle, pudiendo recurrir el interesado sobre esta decisión.

Art. 51. *Prestación complementaria por enfermedad.*—Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, percibirá desde el primer día de la baja y hasta el tercer día el 60 por 100 y a partir del cuarto el 100 por 100 de su salario real (salario base más Plus Convenio más Prima valor 100 base categoriz más Complemento especial, en su caso).

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

Art. 52. En caso de jubilación, todo productor con una antigüedad en la Empresa no inferior a diez años, percibirá una gratificación consistente en la percepción de treinta y seis días de salario real por cada quinquenio que acredite de antigüedad y en el supuesto de que el trabajador tenga una antigüedad superior a cinco años e inferior a diez percibirá una gratificación consistente en treinta y seis días de salario por el quinquenio trabajado, más un incremento del 15 por 100 de su salario real mensual por cada año que sobrepase del quinquenio, siempre que se jubile dentro de los tres meses siguientes a cumplir los sesenta y cinco años, salvo que no tenga período de carencia necesario, en cuyo caso se mantendrá su derecho hasta tres meses después de conseguirlo.

Los trabajadores que actualmente hayan cumplido los sesenta y cinco años de edad conservarán el derecho a la gratificación establecida en este artículo, siempre que se jubilen dentro de los tres meses siguientes a la firma de este Convenio. En este caso, percibirán además una prima especial de 150.000 pesetas

Los trabajadores con edad comprendida entre sesenta y sesenta y cinco años de edad que se jubilen voluntariamente sin subvención durante el año 1982 también tendrán derecho a la gratificación establecida en el párrafo primero. Igualmente se les abonará la prima especial de 150.000 pesetas, si la jubilación se produce dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio.

Art. 53. *Productos de la Empresa.*—Se aplicará al personal de la Empresa la tarifa de precios de Detallista, con los siguientes descuentos:

Leche y mantequilla, 15 por 100.  
Batidos y horchata, 25 por 100.  
Quesos, 7 por 100.

Art. 54. *Ayuda por fallecimiento.*—La Empresa, además de la liquidación por haberle legalmente establecida, abonará a los derechohabientes la cantidad de 32.700 pesetas en concepto de ayuda por entierro.

#### CAPITULO VIII

##### Faltas y sanciones

Art. 55. *Régimen disciplinario.*—En aras de la mayor concordia hacia el futuro, a partir de la firma del presente Convenio, quedan cancelados todos los antecedentes que por faltas laborales pudieran constar en el expediente de los trabajadores de «Lactaria Castellana, S. A.».

El régimen disciplinario se regirá por lo establecido en la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus derivados o en caso de derogación de ésta, por lo que establezca el Convenio de Industrias Lácteas de ámbito Estatal.

No serán sancionadas las ausencias motivadas por detención o prisión cuando el procedimiento gubernativo o judicial no dé lugar a resolución condenatoria o a procesamiento del trabajador.

En aplicación de lo pactado en el apartado h) del artículo 20 de este Convenio, las sanciones por faltas graves o muy graves surtirán efecto a las cuarenta y ocho horas de su notificación.

#### CAPITULO IX

##### Disposiciones finales

Art. 56. *Transportes.*—Cuando la jornada de trabajo comience entre las veintitrés horas para el personal de Alcorcón y las veintitrés y media para el personal de Julián Camarillo y las seis de la mañana, se abonará a los trabajadores una indemnización para sufragar los gastos de desplazamiento desde sus domicilios al Centro de Trabajo de 144 pesetas por cada día trabajado. En el Centro de Alcorcón se entenderá comprendida a estos efectos la jornada entre las veintitrés horas del sábado y las siete horas del domingo.

Los casos en que se demuestre convincentemente que el costo del desplazamiento es superior a dicha indemnización, serán objeto de pactos individuales entre el trabajador y la Empresa.

En caso de que se demuestre la existencia de dolo o fraude en la justificación de gastos de desplazamiento, el trabajador será sancionado como autor de falta muy grave, con arreglo a la Ordenanza.

El personal procedente del antiguo Centro de Trabajo de Matadero que presta sus servicios en Alcorcón, y que queda obligado por los regímenes comunes de jornada y horario, percibirá en concepto de plus especial de distancia, la cantidad de 4.796 pesetas mensuales brutas, en compensación de lo que por traslado venía percibiendo.

La Empresa establecerá un adecuado servicio que garantice el desplazamiento de los productores de la planta de Miraflores en los horarios de entrada y salida.

Para el personal procedente del Centro de Julián Camarillo, la Empresa establece un servicio de transporte desde Madrid a la Planta de Alcorcón y viceversa.

Dicho servicio se concreta en documento aparte, donde se especifican los horarios semanales cubiertos.

Art. 57. *Personal en servicio militar.*—Durante el tiempo de prestación del servicio militar, voluntario u obligatorio, se conservará el derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 36.

Si el interesado lo solicitase, se le dará trabajo durante el tiempo que disfrute de permiso oficial por vacaciones, siempre que presente la correspondiente autorización oficial para trabajar.

El tiempo de Servicio Militar se computará a efectos de vacaciones.

Art. 58. *Calendario laboral.*—Dentro del primer mes de aplicación de este Convenio Colectivo, se elaborará un Calendario Laboral que contemple:

- Jornada anual de trabajo.
- Turnos de descanso.
- Descansos.
- Rutas de transporte y reparto.

Art. 59. *Ordenanza laboral.*—En todo lo no regulado expresamente en este Convenio Colectivo, será de aplicación la normativa de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus derivados.

Art. 60. *Comisión Paritaria.*—Con funciones de vigilancia e interpretación previstas en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria que estará integrada por las siguientes personas:

En representación de «Lactaria Castellana, S. A.»: Ramiro Lahera Márquez, Inigo Serrats Olalde y José María Abad Tau-siete.

En representación del personal: Alfonso Juguera Martos, José Antonio Juárez Rodríguez y Juan Luis de la Poza Alique.

Actuará como Secretario el vocal más joven.

#### ANEXO 1

##### Tabla salarial

Categorías	Salario base mensual	Plus-Convencio mensual	Coefficiente de prima
<b>Personal técnico</b>			
a) Titulados:			
Director-Gerente ... ..	44.001	7.452	5,00
Director técnico y Director de ventas ... ..	44.001	10.105	4,00
Técnico Jefe y Director comercial ... ..	44.001	8.812	4,50
Técnico superior ... ..	39.938	11.091	4,00
Técnico medio ... ..	35.872	12.952	3,50
b) Diplomados:			
Técnico diplomado ... ..	31.130	10.474	2,50
c) No titulados:			
Jefe de fabricación ... ..	35.195	13.015	3,50
Jefe de Laboratorio ... ..	33.162	14.076	3,00
Jefe inspección lechera ... ..	33.162	12.583	3,50
Contraamaestre o Jefe de Sección ... ..	33.162	14.076	3,00
Encargado ... ..	31.130	10.486	2,50
Encargado ... ..	31.130	16.370	2,50
Inspector de distrito ... ..	29.775	8.328	3,00
Auxiliar de Laboratorio ... ..	26.388	11.857	1,10
Capataz ... ..	30.452	10.757	2,00
Auxiliar de Inspector lechero.	26.388	11.659	1,20
<b>Empleados administrativos</b>			
Jefe de 1.ª y Jefe de Personal.	35.195	12.418	3,70
Jefe de 2.ª y Contable ... ..	34.517	13.057	3,30
Oficial 1.ª ... ..	30.452	8.232	3,00
Oficial 2.ª ... ..	28.421	8.896	2,00
Auxiliar ... ..	26.388	12.692	1,00
Aspirante de 16 y 17 años ... ..	18.258	9.739	0,80
Telefonista ... ..	26.421	10.388	1,50
Auxiliar Telefonista ... ..	26.388	12.692	1,00
<b>Comercial</b>			
Supervisor de ventas ... ..	30.452	8.376	2,50
Inspector o Promotor de ventas ... ..	30.452	8.686	2,00
Viajantes ... ..	28.421	8.814	2,00
Corredor plaza ... ..	28.421	11.284	1,20
<b>Subalternos</b>			
Almacenero ... ..	29.097	11.159	1,20
Listero ... ..	26.388	11.659	1,20
Pesador ... ..	26.388	11.659	1,20
Cobrador ... ..	26.388	11.659	1,20
Portero ... ..	26.388	12.258	1,00
Ordenanza ... ..	26.388	12.393	1,10
Conserje ... ..	26.388	12.095	1,20
Guarda y Sereno ... ..	26.388	12.258	1,00
Botones de 16 y 17 años ... ..	18.258	10.096	0,60
<b>Obreros</b>			
Repartidor ... ..	27.743	11.218	1,10
Especialista de 1.ª ... ..	29.775	11.092	1,70
Especialista de 2.ª ... ..	28.421	11.095	1,40
Especialista de 3.ª ... ..	27.743	11.109	1,20
Peón especializado ... ..	26.388	11.957	1,10
Peón ... ..	26.388	11.994	1,00
Oficial de 1.ª oficios varios ... ..	29.775	11.941	1,80
Oficial de 2.ª oficios varios ... ..	28.421	11.000	1,60
Oficial de 3.ª oficios varios ... ..	27.743	11.144	1,40
Aprendiz de tercero y cuarto año ... ..	18.258	10.096	0,60
Mujer de la limpieza ... ..	26.388	12.292	0,90

**ANEXO 2**

**Horarios**

**PLANTA JULIAN CAMARILLO**

Sección	Lunes a viernes	Sábados	Domingos
Almacén P; terminados:	8,00 a 13,30 11,45 a 19,00 23,00 a 6,00 Turnos fijos	8,00 a 11,00 10,45 a 17,00 —	— — 23,00 a 6,00
Administración:	8 a 9 - 15,00 16,00 - 19,00	8 a 9 - 15,00 (o libre)	—
Caja Liquidaciones:	9,30 - 18,30 13,00 - 20,00 Turnos fijos	8,00 - 15,00 11,00 - 18,00	—
Portería:	Lunes a domingo 7,00 - 15,00 15,00 - 23,00 23,00 - 7,00	—	—

Todos los operarios de Portería librarán dos días por semana, excepto el de turno de noche, que libra sólo los domingos. La rotación es semanal.

**ANEXO 3**

**(Modificado)**

**Nuevos horarios y turnos**

**(Propuestos)**

**PLANTA DE ALCORCON (incluidos traslados)**

**Horario**

Número 51.—Estéril 1.500, estéril 1.000, batidos, Encargados fábrica.

Turnos: Cinco rotativos.

Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 4) + 42 = 212$ .

	Lunes a viernes	Sábado	Total horas
Dos turnos ...	7,00 - 14,00	7,00 - 14,15	$42,25 \times 2 = 84,50$
Dos turnos ...	14,00 - 22,30	—	$42,50 \times 2 = 85,00$
Un turno ...	22,30 - 7,00	—	$42,50 \times 1 = 42,50$
			<b>212,00</b>

Número 52.—Tratamientos, extrusoras.

Turnos: Tres rotativos.

Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 2) + 42 = 127$ .

Lunes a viernes	Sábado	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 14,00	42,00
14,00 - 22,30	—	42,50
22,30 - 7,00	—	42,50
		<b>127,00</b>

Número 53.—Prepac, tetra brik, mantequería.

Turnos: Uno fijo.

Horas exigibles según Convenio: 42,50.

Lunes a jueves	Viernes a sábado
7,00 - 14,00	7,00 - 14,15

Número 54.—Varios.

Turnos: Dos rotativos.

Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 2) = 85$ .

Lunes a jueves	Viernes	Sábado	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 14,15	7,00 - 14,15	42,50
14,00 - 22,30	14,00 - 22,30	—	42,50
			<b>85,00</b>

Número 55.—Calderas y compresores - Recepción.

Turnos: Tres rotativos y uno correturnos.

Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 4) + (42 \times 3) = 206$ .

Lunes	Martes a viernes	Sábado
6,00 - 14,00	7,00 - 14,00	7,00 - 14,00
14,00 - 22,30	14,00 - 22,30	14,00 - 22,30
22,30 - 7,00	22,30 - 7,00	22,30 - 6,30

	Mañana	Tarde	Noche	Corre- turnos
Lunes ..	8,00	7,00	8,50	8,50
Martes ...	7,00	7,00	—	8,50
Miércoles ...	7,00	7,00	8,50	—
Jueves ...	7,00	7,00	8,50	8,50
Viernes ...	7,00	7,00	8,50	—
Sábado ...	7,00	7,00	8,50	8,00
<b>Total ...</b>	<b>43,00</b>	<b>42,00</b>	<b>42,50</b>	<b>42,50</b>

Todos los operarios libran un día entre semana, excepto los de turno de mañana, que sólo libran los domingos.

Número 56.—Encargados de mantenimiento.

Turnos: Tres rotativos.

Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 2) + 42 = 127$ .

Lunes	Martes a viernes	Sábado	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 14,00	7,00 - 14,00	42,00
—	14,00 - 22,30	14,00 - 22,30	42,50
22,30 - 7,00	22,30 - 7,00	—	42,50
			<b>127,50</b>

Número 57.—Electricidad.

Turnos: Cuatro rotativos.

Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 3) + 42 = 169,50$ .

Lunes	Martes a viernes	Sábado	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 14,00	7,00 - 14,00	42,00
8,00 - 14,00	7,00 - 14,00	14,00 - 22,30	42,50
14,00 - 22,30	14,00 - 22,30	—	42,50
22,30 - 7,00	22,30 - 7,00	—	42,50
			<b>169,50</b>

Número 58.—Mecánica.

Turnos: Tres rotativos.

Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 8) + (42 \times 2) = 424$ .

	Lunes a viernes	Sábado	Total horas
5 operarios ...	7,00 - 14,00	7,00 - 14,18	$42,30 \times 5 = 211,50$
3 operarios ...	14,00 - 22,30	14,00 - 22,30	$42,50 \times 3 = 127,50$
2 operarios ...	22,30 - 7,00	—	$42,50 \times 2 = 85,00$
			<b>424,00</b>

Los operarios del turno de tarde libran un día entre semana.

Número 59.—Engrase.

Turnos: Uno fijo.

Horas exigibles según Convenio: 42,50.

Lunes a viernes	Total horas
14,00 - 22,30	42,50



Número 80.—Almacén de Mantenimiento.  
Turnos: Dos fijos.  
Horas exigibles según Convenio:  $42,50 \times 2 = 85$ .

Lunes a jueves	Viernes	Sábado	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 14,15	7,00 - 14,15	42,50
14,00 - 22,30	14,00 - 22,30	—	42,50
			<b>85,00</b>

Número 81.—Almacén de Suministros.  
Turnos: Cuatro fijos.  
Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 3) + 42 = 169,50$ .

Lunes a jueves	Viernes	Sábado	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 14,15	1,00 - 14,15	42,50
8,00 - 15,00	7,00 - 14,15	7,00 - 14,15	42,50
14,00 - 22,30	14,00 - 22,30	—	42,50
22,30 - 7,00	22,30 - 8,30	—	42,00
			<b>169,50</b>

Número 82.—Limpieza Oficinas.  
Turnos: Dos fijos.  
Horas exigibles según Convenio:  $42 + 42 = 84$ .

Lunes a sábado	Total horas
8,00 - 15,00	42
14,00 - 21,00	42
<b>84</b>	

Número 83.—Portería.  
Turnos: Tres rotativos y un correturnos.  
Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 2) + (42 \times 2) = 169$ .

Lunes a domingo
7,00 - 14,00
14,00 - 22,30
22,30 - 7,00

	Mañana	Tarde	Noche	Corre- turnos
Lunes ... ..	7,00	8,50	8,50	—
Martes ... ..	—	8,50	8,50	8,00
Miércoles ... ..	7,00	—	8,50	8,50
Jueves ... ..	7,00	—	8,50	8,50
Viernes ... ..	7,00	8,50	—	8,50
Sábado ... ..	7,00	8,50	—	8,50
Domingo ... ..	7,00	8,50	8,50	—
<b>Total ... ..</b>	<b>42,00</b>	<b>42,50</b>	<b>42,50</b>	<b>42,00</b>

Libran dos días en semana, excepto el de mañana, que libra un día.  
El correturnos, los martes horario 7,15.

Número 84.—Laboratorio.  
Turnos: Cuatro rotativos.  
Horas exigibles según Convenio: 42 semanales.

Lunes a viernes	Sábado	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 14,00	42
8,00 - 15,00	8,00 - 15,00	42
14,00 - 22,30	14,00 - 22,00	42
22,30 - 7,00	22,00 - 8,00	42

Los operarios del turno de tarde y noche libran un día entre lunes y viernes.

Número 85.—Carretillas.  
Turnos: Dos rotativos.  
Horas exigibles según Convenio: 85.

Lunes a viernes	Sábado	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 15,00	43
12,00 - 19,00	11,00 - 18,00	42
		<b>85</b>

Número 86.—Carga productos terminados - Encargados - Capacitades.

Turnos: Tres rotativos.  
Horas exigibles según Convenio:  $(42,50 \times 2) + 42 = 127$ .

Lunes a viernes	Sábado	Domingo	Total horas
7,00 - 14,00	7,00 - 15,00	—	43
12,00 - 19,00	11,00 - 18,00	—	42
24,00 - 7,00	—	24,00 - 7,00	42
			<b>127</b>

Número 87.—Caja de Liquidaciones.  
Turnos: Uno fijo.  
Horas exigibles según Convenio: 42.

Lunes a sábado	Total horas
8,00 - 15,00	42

	Lunes a viernes	Sábado
Administración.	8,00 a 9,00 - 15,00 16,00 - 19,00	8,00 a 9,00 - 15,00 (o libre)

	Lunes a sábado
Centralita.	8,00 - 15,00

PLANTA DE MIRAFLORES

Sección	Lunes a sábado
Calderas-Compresores.	4,00 - 11,05 11,05 - 18,10 Turnos fijos
Cuajado.	4,30 - 11,35 11,35 - 18,40 Turnos fijos
Pasterización.	4,30 - 11,35
Elaboración, Moldeado, Re- cepción, Desnate Plasti- ficado, Almacén y Man- tenimiento.	7,30 - 13,35

	Lunes a viernes	Sábado
Oficinas y Laboratorio.	7,20 - 14,35	7,20 - 13,05
Extracción y Guarda.	15,30 - 22,35	15,30 - 22,35

CENTRO DE AVILA

Sección	Lunes a sábado	Domingo
Recepción.	7,00 - 15,30	7,00 - 15,30
Los operarios del turno de maña- na librarán dos días por semana, y el de tarde sólo los domingos.		
Laboratorio.	7,00 - 14,00 14,00 - 21,00	

