

del Estado» número 50, de 27 de febrero de 1985, por la que se fijan las bases de colaboración para el establecimiento de Convenios de colaboración del INEM con Organismos públicos y a tenor de la base segunda de la citada Orden en la que se indican los aspectos que deberán contener los documentos para la firma de cada Convenio específico, se establecen las siguientes

BASES:

Primera.—Constituye el objeto del presente Convenio la realización de obras y servicios de interés general ejecutados por la Junta de Andalucía y financiados por el INEM y la Junta de Andalucía.
Segunda.—El total de aportaciones económicas del INEM para el presente Convenio es de 784.975.810 pesetas y la aportación de la Junta de Andalucía será de 505.000.000 de pesetas.

Tercera.—Las obras y servicios tendrán el siguiente contenido:

- Mejora del equipamiento e infraestructura de Andalucía.
- Acciones de formación y creación de promotores de autoempleo y expertos en calificación profesional.
- Cualquier otra actuación de interés general y social dentro de las competencias de la Comunidad Autónoma.

Cuarta.—Las Memorias conteniendo los datos indicados en la base quinta de la Orden de 21 de febrero de 1985 deberán ser presentadas a la Comisión Mixta del presente Convenio antes del 15 de julio de 1985.

Quinta.—Las contrataciones de los trabajadores desempleados se harán normalmente por la modalidad de «obra o servicio determinado», pudiendo utilizarse cualquier otra modalidad de las que se indican en la base séptima, apartado 3, de la Orden citada. Igualmente deberá utilizarse la adscripción de trabajadores para trabajos de colaboración social.

Los salarios de los trabajadores se ajustarán al correspondiente Convenio Colectivo. En el caso de trabajos de colaboración social los salarios, si resultasen más beneficiosos para el trabajador, se ajustarán a los estipulados en el correspondiente Convenio Colectivo vigente.

Sexta.—Para la selección de obras y servicios, aprobación de Memorias, seguimiento de este Convenio y resolución de las dudas que puedan surgir en la interpretación del mismo se crea la Comisión Mixta paritaria, compuesta:

Por la Administración central:

- El Delegado de Gobierno en la Comunidad Autónoma, que la presidirá.
- El Subdirector general de Promoción de Empleo.
- El jefe del Servicio de Programas Especiales de Empleo.
- El jefe de la Sección de Concursos, que actuará como Secretario.

Por la Junta de Andalucía:

- El Consejero de Trabajo y Seguridad Social.
- El Jefe del Servicio de Carreteras.
- El Jefe del Servicio de Utilización y Actividades en el Medio Rural.
- El Jefe del Servicio de Proyectos y Programas.

Séptima.—De acuerdo con lo establecido en la base undécima de la Orden de 21 de febrero de 1985, en el lugar de realización de cada obra se instalará un cartel, en el que se indicará: Denominación de la obra, la leyenda «Convenio INEM-Junta de Andalucía» y de forma destacada el anagrama PER (Plan de Empleo Rural).

Octava.—Las obras o servicios se encuadrarán dentro del Plan del Empleo Rural, de acuerdo con la normativa que lo regula.

Novena.—Los contratos o adscripciones financiados por el INEM finalizarán, salvo acuerdo de la Comisión Mixta, el 31 de diciembre de 1985.

Décima.—La diferencia entre la cantidad aportada por el INEM y la justificada en certificación fin de obra según la base octava, punto 2, de la Orden, serán reintegradas al INEM.

Undécima.—En todo lo no especificado en el presente Convenio, ambos Organismos se atenderán a lo establecido en la Orden de 21 de febrero de 1985 y en la normativa que regula el Plan de Empleo Rural.

Y estando ambas partes conformes con el contenido de este documento, y para que así conste, se firma por duplicado a un solo efecto, en el lugar y fecha citados en el encabezamiento.

El Director general del Instituto Nacional de Empleo, PEDRO MONTERO LEBRERO.— El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, JOAQUIN ALMUNIA AMANN.

El Consejero de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, JOAQUIN J. GALAN PEREZ.— El Presidente de la Junta de Andalucía, JOSE RODRIGUEZ DE LA BORBOLLA Y CAMOYAN.

20868 RESOLUCION de 16 de septiembre de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Lactaria Española Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fechas 31 de julio y 22 de agosto de 1985, suscrito por la representación de los trabajadores integrados por miembros de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y por la Dirección de la referida Empresa el día 17 de mayo de 1985, 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 Convenio de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Estado».

Madrid, 16 de septiembre de 1985.—El Director general, Carlo Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA LA LACTARIA ESPAÑOLA, S.A.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.—Ámbito de aplicación.— El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a los distintos Centros de Trabajo que, regidos por la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus derivados, tiene LA LACTARIA ESPAÑOLA, S.A. en Barcelona, Sabadell (Barcelona), Vidreres (Gerona), Gránoll (Masape) y Cárceles (Santander) y aquellos otros que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.

Art. 2.—Ámbito personal.— Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de Director General, Gerente y Directores de Departamento.

Los niveles retributivos del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores interinos, temporales, eventuales o de contratación similar, que solamente estarán excluidos de los premios de vinculación (art. 15), cláusula de acción social y/o los relativos a las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social (art. 17 y 18) y otras similares como Bases (art. 26), Préstamos de Viviendas (art. 28), Seguro de Vida (art. 29), Ayuda Escolar (art. 30), y otras igualmente consideradas como de acción social.

Art. 3.—Duración.— Se estipula un plazo de duración de un año, o sea hasta el 31 de Marzo de 1986, pactándose de común acuerdo que con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considerará automáticamente denunciado.

Art. 4.—Vigencia.— El presente Convenio entrará en vigor el día primero de Abril de 1985 cualquiera que sea el día de su firma. No obstante las mejoras económicas acordadas se aplicarán con efectos retroactivos desde el primero de Enero de 1985, salvo en aquellas en que expresamente se estipula otra fecha. Durante el mes de Enero de 1986, la Comisión Paritaria del Convenio podrá acordar una revisión de las condiciones económicas para el primer trimestre de 1986, que tendrá la consideración de anticipo a cuenta de los incrementos que se pacten en el próximo Convenio, cuyos efectos económicos serán desde el primero de Enero de 1986.

Art. 5.—Incrementos pactados en el Convenio.— En el presente Convenio ha sido pactado un incremento del 6,5% que se aplicará con carácter porcentual sobre los siguientes conceptos: Salario Base, Anticuidad Plus Convenio, Plus Asistencia, Prima Desarrollo Empresarial, Plus

Vacaciones, Plus Nocturnidad, Ayuda Escolar, Quebranto de moneda, Plus Festivos y Prima Productividad.

Respecto a la cláusula de revisión salarial para el año 1985, se aplicará el art. 4 del acuerdo económico y social (A.E.S.).

Art. 5 bis.- Revisión. - Solamente podrá ser solicitada la revisión del presente Convenio antes de su vencimiento, cuando por disposiciones legales de carácter general se establezcan mejoras salariales, que en su conjunto, sean superiores a las establecidas en el mismo.

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

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 o 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.

Capítulo II

CLASIFICACION PROFESIONAL Y RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 9.- Clasificación profesional. - Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa al que afecta el presente Convenio, se establece la clasificación por Grupos profesionales según el Apéndice 1. 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. - Está constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario Base
- b) Antigüedad
- c) Plus Convenio
- d) Plus Asistencia
- e) Prima Productividad
- f) Prima Desarrollo Empresarial
- g) Plus Nocturnidad
- h) Plus Vacaciones
- i) Horas extraordinarias

Art. 12.- Salario Base. - Para cada categoría profesional es el establecido en el Apéndice 1.

Art. 13.- Plus Convenio. - Sus cuantías mensuales brutas serán las siguientes:

Trabajadores de 18 ó más años de edad, sin distinción de categorías	17.283 pesetas
Aspirantes Adm. y Aprendices de 17 años ..	14.311 "
Aspirantes Adm. y Aprendices de 16 años ..	11.341 "

Las modificaciones que se produzcan por cumplimiento de edad de los trabajadores menores de 18 años, se percibirán a partir del día primero del mes siguiente al cumplimiento de la edad que lleve aparejada la variación de la cuantía del Plus.

Art. 14.- Plus de Asistencia. - Sus cuantías mensuales brutas serán las siguientes:

Trabajadores de 18 ó más años de edad, sin distinción de categorías	4.479 pesetas
Aspirantes Adm. y Aprendices de 17 años ..	3.970 "
Aspirantes Adm. y Aprendices de 16 años ..	3.461 "

Art. 15.- 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 el Apéndice 2. El número de trienios es ilimitado y empezará a contarse desde el día en que el trabajador haya iniciado la prestación de servicio en la Empresa, con el límite de primero de Enero de 1.940. Los trienios se devengarán por todo el mes en que se cumpla cada período de antigüedad.

Art. 16.- Gratificaciones extraordinarias. - Los días 15 de Julio y 22 de Diciembre de cada año, se abonará a los trabajadores una gratificación en cada uno de ellos, equivalente al importe de treinta días de Salario Base (Apéndice 1) más Plus Convenio, 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. 17.- Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

a) La Empresa complementará para los tres primeros días de enfermedad anual el importe del 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 período de baja por enfermedad se prolongase más de veintidós días, el trabajador percibirá a partir de dicho día veintituno 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 Pagos extraordinarios. 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 correspondiera al mismo proceso por el que le hubiese sido extendida la baja originaria.

c) De los casos previstos en el apartado anterior, si durante el período de baja por enfermedad se produjeran incrementos económicos de carácter general, la Empresa pagará a partir del día primero del mes siguiente al de producirse dichos incrementos, la diferencia entre lo que correspondiera 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 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 rebasa 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 sea estrictamente 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 nuevo informe por otro facultativo designado de común acuerdo, que de ser contradictorio del primero, determinará la definitiva pérdida de un último dictamen solicitado al Colegio de Médicos. Del resultado de dichos informes y dictámenes, 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 lo previsto 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.18 -- 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, la legislación específica de Accidentes de Trabajo y la propia del ramo constituida por la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas. La percepción de los complementos fijados en el artículo 72 de la referida Ordenanza se hallará en todo caso sujeta a las condiciones previstas en el mismo.

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 correspondiera percibir de la misma si hubiese causado baja después de producirse el incremento, sin que en ningún caso la suma de ambas percepciones pueda exceder del tope máximo de Accidentes de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Art.19 -- Retribuciones por incentivos. -- Se mantiene el sistema de retribución por incentivo tanto en lo que se refiere a su cuantía como a las bases y normas aplicables para su percepción y distribución. En todo caso se garantiza como mínimo, a los trabajadores que no incurran en causa de sanción por falta injustificada de asistencia al trabajo o actividad inferior a la normal establecida, las Primas de Productividad asignadas a las respectivas categorías en el Apéndice 3 del presente Convenio, devengándose por día o fracción de día trabajado.

Art.20 -- Participación en Beneficios. -- El día 18 de Abril de cada año, o el día laborable inmediato anterior de ser festivo, se abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio, bajo la denominación

de Paga de Beneficios, el importe de 30 días de Salario Base, (Apéndice 1) y el Plus Convenio, más la antigüedad que se tenga acreditada.

Art.21 -- Prima de Desarrollo Empresarial. -- Bajo la expresa denominación se abonará una prima ajustada a las siguientes normas:

a) Se establecerá un Fondo económico mensual resultante de la multiplicación del número de unidades de productos vendidos por la Empresa a través de la totalidad de sus Plantas, por los coeficientes que seguidamente se detallan:

Leche en Polvo	0,2493 pesetas Kg.
Leche cruda	0,1346 " "
Diadéticos	2,2451 " "
Leche envasada	0,2493 " lrs.
Cacao y Batidos	0,5360 " "
Yogurs	0,1346 " Unid.
Mantequilla	2,5452 " Kgs.
Horchata y cítricos	1,7221 " Lts.
Nata	3,9844 " "
Cremas-Natillas	0,2694 " Unid.
Flanes-Postry	0,2694 " "
Cuajadas	0,2694 " "

b) Las cifras de unidades vendidas serán aportadas por la Empresa según documentación obrante en la misma.

c) El importe de dicho Fondo se distribuirá a tenor de las categorías profesionales y en proporción a las jornadas trabajadas durante el mes, añadiéndose a dichos días de presencia los días de disfrute de vacaciones y permisos reglamentarios.

d) Se liquidará el último día del mes siguiente al que ha servido de base para la obtención de las unidades totales de productos vendidos por la Empresa. En todo caso y con cargo al Fondo, se garantiza como mínimo, a los trabajadores que no incurran en causa de sanción disciplinaria o falta injustificada al trabajo, la cantidad diaria que se detalla para cada categoría profesional en el Apéndice 4 del presente Convenio.

e) Existirá una Comisión representativa de los trabajadores que se reunirán mensualmente para examinar los datos aportados por la Empresa y fijar el valor del punto mensual, determinando si se ingresa en el Fondo de Reserva o se retira del mismo parte del importe del Fondo Mensual.

Esta Comisión estará constituida como máximo por cinco trabajadores libremente elegidos de entre los Vocales de las Plantas (Comités de Empresa o Delegados de Personal) indistintamente,

Art.22 -- Quebranto de sonada. -- El Cajero, el Auxiliar de Caja y los Cobradores percibirán mensualmente en concepto de quebranto de sonada, la cantidad de seiscientos seis pesetas. Asimismo, el personal de ventas que realiza gestión de cobro encomendada por Dirección, percibirá por el mismo concepto la cantidad de veintiocho pesetas por cada día efectivo, en función de cotranza.

Capítulo III

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

Art.24 -- 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.

El tiempo del descanso intermedio será tenido en cuenta, en cualquier caso, para compensar las posibles reducciones de la jornada de 40 horas semanales, que se establezcan en el futuro legal o convencionalmente.

Art. 24.- Vacaciones. - Todo el personal de la empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, sin que 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 distribuirlos en fracciones inferiores a dos semanas. Por la Dirección 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) Plus Convenio
- c) Plus Asistencia
- d) Antigüedad
- e) Prima Desarrollo Empresarial
- f) Plus Vacaciones

Este último según los importes diarios que para cada categoría y Planta se detallan en el Apéndice 5, del Convenio. La cuantía del citado Plus Vacaciones se establece en base a la fórmula que figura a continuación, aplicable por Plantas.

El Plus de Vacaciones correspondiente al personal de Transportes y Ventas se ha fijado equiparándolo al de los Oficiales O.V. Talleres

Fórmula: $H \times P \times T = 26 : 30 =$ Plus Vacaciones diario.

H = 6,67

P = Puntuación de la categoría profesional asignada a efectos de Prima de Productividad.

T = Tarifa Prima Productividad media ponderada de cada Planta que se obtendrá mediante la siguiente operación.

Dividendo. - La suma de los productos de multiplicar el total de las horas trabajadas en cada Sección durante cada uno de los meses del primer trimestre del año, por las Tarifas Base mensuales respectivas. Quedan excluidas las Secciones de Talleres, Forjados, Vigilantes y Mujeres de Limpieza.

Divisor. - La suma de las horas totales trabajadas durante dicho trimestre.

Cociente. - Será la media ponderada de la Prima de Productividad horaria de la Planta.

26 = Días laborables con percepción de Prima Productividad durante el período de 30 días naturales.

30 = Días naturales de vacaciones.

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa no puedan disfrutar durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, el importe del Plus de Vacaciones que les corresponde se multiplicará por el índice 1,50 cuando aquellas se realicen en los meses de Abril, Mayo y Octubre, y por el índice 2, - cuando se disfruten entre el 6 de Enero y el 31 de Marzo ó entre el 1 de Noviembre y el 21 de Diciembre.

Art. 25.- Permisos Reglamentarios. - El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Plus Asistencia y Prima Desarrollo Empresarial, 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 - todos 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 o hermano político: Un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, podrá ampliarse hasta tres días.
- e) Boda de hijo, hermano político, padres o padres políticos: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta tres días.
- f) Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse exámenes y debe 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 justificada urgencia. Tendrá esta consideración el fallecimiento o enfermedad muy grave de personas allegadas con especiales vínculos de convivencia y afectividad. La posible necesaria prolongación del permiso por este último concepto, de hasta tres días más, tendrá la consideración de permiso autorizado y no será retribuido por ningún concepto.
- j) Madanza 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 considerará faltas justificadas al trabajo.

Art. 26.- Premios y Becas.

a) 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) Superancias y propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo y que sean admitidas por la Empresa. Tendrán compensación, que consistirá en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios con diploma honorífico y cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

c) Perfeccionamiento profesional de aprendices: A los aprendices que en su trabajo cotidiano demostrasen aptitudes para mejorar su preparación profesional se les proporcionará becas de estudio, previa prueba de selección que al efecto se dispondrá.

Art. 27.- Excedencias.- Se ajustará su concesión a lo que se dispone a continuación:

a) Se reconocen dos clases de excedencias: Voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se incorpore al servicio activo.

b) Podrán solicitar la excedencia voluntaria todos los trabajadores de la Empresa, siempre que lleven, al menos, tres años de servicio, otorgándose para estudios y procurando atenderlos favorablemente por exigencias familiares o por otras causas suficientes que se determinarán en el Reglamento de Régimen Interior.

Habrán de resolverse las peticiones dentro del mes siguiente a su presentación y serán atendidas con las necesidades del servicio.

La excedencia voluntaria se concederá por una sola vez, por plazo no inferior a un año ni superior a cinco y sin derecho a prórroga. A ningún efecto se computará el tiempo que se permanezca en esta situación.

Al terminar la excedencia se tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en la misma categoría, si no hubiese empleados en situación de excedencia forzosa.

Se perderá el derecho al ingreso si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

c) Dará lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- 1.- Nombramiento para cargo político que le impida dedicarse a su trabajo habitual.
- 2.- Ejercicio de cargo sindical, con las mismas circunstancias.
- 3.- Enfermedad.
- 4.- Servicio Militar.

En los casos expresados en los apartados 1 y 2, del apartado anterior, la excedencia se prorrogará por el tiempo que dure el cargo que la determina y dará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador con anterioridad y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos, ascensos y aumentos periódicos.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reintegro en el mes siguiente a su caso en el cargo.

d) Los trabajadores que sean de baja por enfermedad, serán considerados en situación de excedencia forzosa, transcurridos los dieciocho meses, o dos años en caso de prórroga, por asistencia sanitaria de la Seguridad Social, hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual, sin que tal situación suponga carga alguna para la Empresa.

El tiempo de excedencia por esta causa no se computará como en activo a efectos de ascensos y de aumentos por años de servicio. Para pasar a la situación de activo deberán solicitarlo dentro del mes siguiente al día en que sean dados de alta, pero no tendrán derecho a ocupar la plaza hasta que se haya producido la vacante.

e) La excedencia voluntaria podrá solicitarse además, para la realización de actividades empresariales por cuenta propia, siempre que no constituya competencia para la Empresa.

f) Si al terminar la excedencia no hubiere vacante de la misma o similar categoría, pero sí la hubiere de otra inferior dentro de la misma especialidad, el trabajador podrá optar entre esperar a ocupar la primera vacante de su categoría u ocupar la referida vacante inferior si tuviere aptitudes para ello.

En este último caso conservará su preferente derecho a ocupar la primera vacante que se produzca de la categoría profesional que ostentaba al concedérsela la excedencia.

g) Si con anterioridad a la terminación de su excedencia y de no concurrir las circunstancias previstas en el apartado anterior, el trabajador solicitase la reincorporación a la Empresa, dicha reincorporación solo podrá aceptarse en el supuesto de que no hubiese sido substituido por otro trabajador con contrato de interinidad.

h) A efectos de las reincorporaciones del personal excedente, la Empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondiente, de las vacantes existentes en cada categoría profesional al tiempo de ser solicitado por los interesados la reincorporación.

Art. 28.- 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 nueve millones de pesetas para la prestación de anticipos personales en cantidad de trescientas cincuenta mil pesetas por trabajador, sin percepción de interés y con devoluciones anuales 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 anticipos personales, faltas injustificadas, suspensiones de empleo y sueldo o faltas de liquidación. En todo caso, los préstamos de vivienda deberán ser cancelados en el plazo máximo de cuarenta y seis meses.

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

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

- Art. 29. - 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 aquellos, la Empresa tiene concertado un Seguro de Vida Colectivo, en el que quedan obligatoriamente integrados todos sus productores. Dicho Seguro se regirá por las siguientes normas:
- Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de la incorporación a la Empresa con carácter de fijos de plantilla.
 - Quedarán exceptuados de su integración en el Seguro, los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales, temporeros o interinos.
 - Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.
 - 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.
 - No existirá previo reconocimiento médico, ni habrá limitación de edad.
 - Las primeras cuarenta mil pesetas del capital asegurado a favor de cada productor, lo serán a título gratuito, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de la prima.
 - Al jubilarse el personal, el capital asegurado que tuviera en esta fecha, quedará reducido al 50% sin que pueda ser aumentado en el futuro y el jubilado no tendrá que pagar más prima. Si deseara poder continuar asegurado por el capital íntegro, deberá solicitarlo por escrito a la Compañía de Seguros. En este caso, las primas totales anuales (incluida la que venza cotizando la Empresa) serán íntegramente a cargo del productor jubilado.
 - En caso de invalidez permanente en grado de absoluta por accidente o enfermedad antes de cumplir los 65 años de edad, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.
 - En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplirse los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.
 - En caso de muerte por accidente de circulación, si se produce antes de cumplir los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el triple del capital asegurado.
 - En el Apéndice 7 se detallan los capitales asegurados y los importes de la prima anual a cargo del personal.

- Art. 30. - Ayuda Escolar. - Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los trabajadores en edades comprendidas entre los 4 a los 17 años, ambas incluidas, con excepción de los que se hallen trabajando. Por consiguiente será indispensable para los que tengan 16 y 17 años, acreditar documentalmente que se hallan matriculados en un centro escolar con asistencia a clase de mañana o tardes.

La cuantía será de 804 pesetas anuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (Setiembre a Junio, ambos inclusive).

Capítulo IV

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Art. 31. - Clasificación de la industria. - La Lactaria Española, S.A. está clasificada como industria cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, standiendo 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 permita la realización por la Empresa de su obligado cometido.

- Art. 32. - Días festivos. - Por los motivos expuestos en el artículo anterior, en los casos que coincidan dos días festivos consecutivos uno de ellos deberá ser trabajado, correspondiendo a la Empresa su designación.

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

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

A petición del trabajador, si la programación de vacaciones establecida y la organización del servicio lo permitiera, 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 Plus de Vacaciones correspondiente a dichos días.

- Art. 33. - Descanso semanal. - El descanso semanal del personal afectado por este Convenio será efectuado standiendo a lo dispuesto en los dos artículos precedentes y teniendo en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia.

- Art. 34. - Horas extraordinarias. - Con efectos del 21 de Abril de 1985, las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla recogida en el Apéndice 6, calculadas con el 75 por 100 de incremento sobre "salario hora individual" (S.H.I.), que se determinará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$S.H.I. \frac{S.B. + Antig. + P.C.}{1.820}$$

(El Salario Base, la Antigüedad y el Plus Convenio, se calcularán en valores anuales).

Periodicamente se informará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal sobre las horas extraordinarias realizadas 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. 1.856/81 de 20 de Agosto se pactan como horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación, previstas por la ley.

- Art. 35. - Servicio de Distribución Regional, Cubas Transporte de Leche y Cubas Recogida.

La actividad laboral del personal de estos servicios, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Dirección, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de cada labor.

El personal de Distribución Regional, Cubas Transporte de leche y Cubas de Recogida, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, tiene asignada una prima por el servicio especializado realizado.

Estas primas están calculadas de modo que cubren la posible prolongación de jornada debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene el carácter de horas extraordinarias ni se verifica cálculo especial por este cómputo.

Capítulo V

FORMACION PROFESIONAL - PROMOCION

Art.36.- Formación Profesional.- El objetivo que se plantea la Dirección de la Empresa, es, en la medida de lo posible y de forma paulatina, - suministrar al personal en todos los escalones de la Empresa, conocimientos apropiados a las especificaciones y exigencias de cada tarea y que podrán determinarse por niveles profesionales o áreas concretas en base a los siguientes canales :

- a) Cursos de Formación en la propia Empresa, y
- b) Cursos de Formación extraempresariales.

En ambos casos podrán ser cursos generalizados o bien específicos de puesto de trabajo.

Decididos los diversos planes de formación y previamente a su implantación, se solicitará de los correspondientes Comités de Empresa, el informe que se detemina en el artículo 64.1.3.c del Estatuto de los Trabajadores.

Art.37.- Mientras no se confeccione un programa concreto por parte de la Dirección de la Empresa, los trabajadores interesados en perfeccionar y enriquecer su preparación profesional, podrán solicitar por conducto de sus Jefes de Departamento o unidad similar, la concesión de ayuda económica y del tiempo necesario, en su caso, para concurrir a los cursillos propuestos, acompañando justificación documental con especificación de horarios, entidad organizadora, lugar de celebración, asignaturas o materias que se impartirán, importes de matriculación, etc. La Dirección de la Empresa queda obligada a dar su respuesta en el plazo de siete días a contar desde la fecha de recepción de la petición sobre la ayuda económica y tiempo solicitado.

Art.38.- Promoción a categoría con mando.- Todos los ascensos de categoría sin mando a otra que entraña mando se entenderán provisionales - por un período de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si fueran éstos totalmente favorables o transcurriesen quince días sin notificación al respecto, se entenderá consolidada la categoría desde la fecha de provisión. En caso negativo se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo que hubiera desempeñado anteriormente.

Art.39.- Progresión.- Se entiende por progresión la etapa previa de capacitación para pasar a ocupar un puesto de trabajo de categoría superior que tendrá en todo caso una duración máxima de tres meses, - transcurridos los cuales podrá quedar consolidado en su nuevo puesto de trabajo o se reincorporará al que anteriormente venía desempeñando, en cuyo supuesto será declarada la vacante a los efectos prevenidos en el artículo siguiente. Durante el tiempo en que permanezca en esta situación de progresión, el trabajador percibirá la remuneración fijada para la categoría que ostente, salvo la Prima de Productividad que le será abonada en la cuantía correspondiente a la categoría ocupada transitoriamente.

Art.40.- Comunicación de vacantes.- De producirse una vacante de puesto de trabajo ya existente o de nueva creación, de los que no son de libre designación por parte de la Dirección, la Empresa lo anunciará a través de los Tableros de Avisos de las Plantas para general conocimiento. Los trabajadores fijos de plantilla que aspirasen a ocuparla lo comunicarán mediante escrito dirigido a la Dirección de Personal.

En el supuesto de que la vacante queda abierta para poder ser ocupada por personas no pertenecientes a la plantilla de personal fijo de la Empresa, se someterán los aspirantes a las pruebas y ejercicios dispuestos por la Dirección, así como a las exigencias personales que se pudiesen determinar (edad, estudios cursados, titulación profesional, etc.). Los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán solicitar información sobre la preselección de aspirantes así como de los resultados y calificaciones de dichas pruebas.

Capítulo VI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES Y SECCIONES SINDICALES

Art.41.- 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 un Comité Intercentros, con representantes de todos los Centros de Trabajo, constituido por un máximo de doce miembros, designándose por cada uno de los Comités y, en su caso, por los Delegados de Personal de los Centros que carezcan de dicho órgano de representación colectiva. Se reunirá con carácter ordinario tres veces al año, una de ellas exclusivamente para tratar del Convenio en cuanto a su preparación o revisión.

Las reuniones celebradas a petición de la Dirección de la Empresa no se computarán en el número de reuniones establecidas en este precepto.

La competencia del Comité Intercentros se reduce a temas de carácter colectivo que afecten a todos los Centros en común, sin poder incidir en las competencias de los Comités o Delegados de Personal de cada Centro.

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 doce 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, en representación del mismo, tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia, para asistir a reuniones con representantes de la Empresa, INIA o Ministerio.

Siempre que dichas reuniones sean sobre temas relacionados con la propia Empresa y convocadas por :

- Sindicatos representativos de la Empresa.
- Dirección de la Empresa.
- La 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 caer entre representantes de una misma Planta y que se presentaron a elecciones con unas mismas siglas o candidatura, en su caso.

Para ello, con cinco días de antelación al menos del primero de cada mes, el cedente comunicará a la Dirección de cada Centro el nombre del representante al que cede sus horas en el mes siguiente y en que cuantía.

Igualmente, los representantes de los trabajadores podrán utilizar su crédito de horas correspondientes a cada trimestre natural en cualquiera de los meses del mismo.

El Comité de Empresa podrá solicitar para temas concretos y específicos, en que precisará asesoramiento técnico de una Central Sindical con afiliación superior al diez por ciento en el Centro de Trabajo, que por técnicos de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho Centro, detallando el objeto concreto de la visita, que de estimarla procedente la Dirección de la Empresa se realizará sin entorpecimiento de la producción y en el día y hora que de mutuo acuerdo se fije, responsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de los técnicos de la Central Sindical.

En el supuesto de denegación, se comunicará por escrito y debidamente motivada.

Art.42.- Secciones Sindicales.- En los Centros de Trabajo con plantilla superior a 250 trabajadores fijos, los Sindicatos o Centrales que posean en los mismos una afiliación superior al diez por ciento de dicha plantilla, tendrán derecho a designar conforme a sus Estatutos un Delegado Sindical, que deberá ser trabajador en activo de la Empresa y preferentemente tener la condición de miembro del Comité de dicho Centro.

Los derechos de los indicados Delegados Sindicales los siguientes:

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Asambleas de los trabajadores, siempre que dichos órganos admitan previamente su presencia.
- Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.
- Derecho a libre promoción de la afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante la retención de estas 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 durante todo el año natural y con la única excepción de que durante el mismo se produzca la baja del afiliado en su Sindicato.
- Derecho a ser informado previamente sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre de empresa o suspensiones temporales de contratos, reducciones de jornadas, traslado de instalaciones de la Empresa y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores. Igualmente deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 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 ocasión 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 anuales que tuviesen asignado aquellos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas.

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

- No obstante no constituirse Secciones Sindicales en los Centros de Trabajo de menos de 250 trabajadores, la Empresa, cuando las Centrales o Sindicatos acrediten una afiliación mínima del diez por ciento de la plantilla de personal fijo, procederá a la retención de cuotas sindicales en la forma prevenida en el apartado c) de este artículo.

Capítulo VII

HORAS SUPLENTORIAS

Art.43.- Pago de remuneraciones.- El pago de la remuneración total correspondiente a cada trabajador se efectuará el día final de cada mes.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán liquidarse limitadas a las trabajadas hasta el día 20 de cada mes.

Los incentivos o Prima de Productividad así como la Prima de Desarrollo Empresarial, podrán satisfacerse dentro de los treinta días siguientes al término del mes que hubiera sido devengado.

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 individual-

les o colectivos que puedan ser causa del entorpecimiento en la realización de los trabajos administrativos del Departamento de Personal.

Art.44.- Multas y accidentes circulación.- En los supuestos de asistencia a juicio por accidente de circulación de vehículos de la Empresa el trabajador percibirá el 50% de la prima procedida 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 o concurra la circunstancia de embriaguez, o no haya cumplido la obligación de entregar el parte de accidente a la Empresa.

Art.45.- Detención o prisión del trabajador.- La detención o prisión del trabajador no será causa de sanción cuando el procedimiento que se le siga, se proceda por la Autoridad Gubernativa o Judicial a su archivo o sobreseimiento sin responsabilidad para el trabajador, o cuando se dicte sentencia absolutoria, en su caso. En ningún supuesto el trabajador afectado por una detención por alguna de las causas enumeradas, tendrá derecho a retribución de clase alguna.

Art.46.- Rendimientos mínimos.- Por las dificultades técnicas de la industria no es posible establecer tablas de rendimientos mínimos de cada categoría profesional, sin embargo, se entenderá que el rendimiento mínimo equivale, en todo caso, a actividad setenta (dentro de nuestra escala, actividad normal = 100, actividad máxima = 150 y actividad mínima = 70).

Art.47.- Servicio Militar.- Además de las Gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 16 y la Participación en Beneficios del artículo 20 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 halla en vigor, los importes correspondientes a los siguientes porcentajes:

Casados	al 50%
Solteros	al 25%

Art.48.- Revisiones médicas representativas.- 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 esta, el tiempo empleado se abonará al recargo correspondiente a las horas extras.

Art.49.- Remuneraciones anuales.- A los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en el Apéndice B se relacionan las remuneraciones brutas anuales de cada categoría profesional por 1.820 horas anuales de trabajo, sin perjuicio del estricto cumplimiento de la jornada semanal pactada.

Art.50.- Comisión Paritaria.- Con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2.º 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, quedando constituida en la forma siguiente:

Representantes de la Empresa.

Titulares

D. José Duarte Sánchez

D. Juan García-Moreno
D. Carlos Collado Ortan

Suplentes

D. José Luis Ferrer Acán
D. Fundador Garrido López
D. Carlos Carrato Sabarón

Representantes de los trabajadores.

Titulares

D. Eusebio Ruiz Ramirez
D. Claudio Ruiz Ramirez
D. Juan Cáceres Ruiz

Suplentes

D. Javier Vergés Brossa
D. Vicente Cazaña Parra
D. José Bolea Cremallé

- DISPOSICIONES ADICIONALES -

Primera - Nivelación Prima Productividad en las diversas Plantas.- Se proseguirá la nivelación de Primas en las Plantas de Vidrieras, Granén, Cóbrecas y Sabadell, de modo que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio de 1985, todas las Plantas tengan las mismas bases de Primas de Productividad. Es decir, que la Prima sea idéntica a equivalencia de rendimiento (o en las Secciones de trabajo libre, la misma actividad).

Segunda - Niveles de empleo.- En el supuesto de que resultase necesario reducir plantillas por motivos justificados :

a) La Dirección de la Empresa se compromete a no utilizar el sistema de "despidos improcedentes" indemnizados para reducir plantillas, así que este compromiso, le coarte la libertad de opción del artículo 56-Uno del Estatuto de los Trabajadores, cuando el despido esté basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador, si bien esto no se haya podido acreditar en juicio suficientemente.

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, jubileaciones anticipadas para determinadas edades, excedencia voluntaria, etc. etc.

Tercera - Valoración de puestos de trabajo.- Se acuerda constituir una Comisión Mixta (Dirección - Trabajadores) para la valoración de tareas. Estará compuesta por seis Vocales titulares (3 por Dirección y 3 por los Trabajadores) y presidida por la persona que designará la Dirección de la Empresa.

En función del Grupo profesional en el que esté incluido el puesto de trabajo a valorar, se incorporarán otros dos Vocales adicionales (1 por Dirección y 1 por los Trabajadores) perteneciente al Grupo profesional en cuestión.

Una vez constituida la Comisión Mixta titular, ésta elaborará un completo programa de actuación y elegirá el sistema de valoración a adoptar, todo lo cual se someterá a la sanción de la Dirección de la Empresa.

Cuarta - En todo lo no previsto en el presente Convenio se aplicará como Derecho supletorio la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus Derivados, excepto los conceptos económicos.

APENDICE I (art. 12)

17 CONVENIO EMPRESARIAL 1/4/85

SALARIO BASE

CATEGORIA	IMPORTE
PROFESIONAL	DIARIO/MENSUAL
<u>GRUPO I - OBREROS</u>	
Auxiliar de Control	1.275
Auxiliar de Sección	1.273
Especialista 1ª	1.275
Especialista 2ª	1.273
Especialista 3ª	1.268
Fogonero	1.275
Peón Especializado	1.258
Peón	1.258
Oficial 1ª O.V.	1.299
Oficial 2ª O.V.	1.275
Oficial 3ª O.V.	1.268
Repartidor	1.268
<u>GRUPO II - SUBALTERNOS</u>	
Conserje	38.775
Cobrador	37.996
Ordenanza	37.996
Almacenero	38.041
Listero	38.041
Vigilante	37.996
Portero	37.996
Mujer de Limpieza	1.258
<u>GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES</u>	
Inspector Ventas Regional	41.690
Jefe Ventas Area	41.690
Supervisor Ventas	41.690
Inspector Ventas Plaza	40.726
Ayudante Inspector Ventas	39.718
<u>GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</u>	
Jefe 1ª	44.346
Jefe 2ª	42.794
Sub-Jefe	41.690
Oficial 1ª	40.726
Oficial 2ª	39.718
Asistente Social	37.172
Auxiliar	37.172
Telefonista	37.944
<u>GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS</u>	
Jefe de Fabricación	44.346
Jefe Laboratorio	41.237
Contramaestre	41.236
Encargado	39.236
Capataz	38.690
Auxiliar de Laboratorio	36.021
Inspector Dist. Lechero	40.726
Auxiliar Inspector Dist. Lechero	38.179
<u>GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS</u>	
Técnico Superior	50.356
Técnico Medio	44.307

APENDICE 3 (Art. 19)17 CONVENIO EMPRESARIAL 1/4/1985PRIMA PRODUCTIVIDAD

<u>CATEGORIA</u>	<u>IMPORTE MINIMO</u>
<u>PROFESIONAL</u>	<u>DIARIO/MENSUAL</u>
<u>GRUPO I - OBREROS</u>	
Auxiliar de Control	503
Auxiliar de Sección	434
Especialista 14	503
Especialista 24	414
Especialista 34	353
Fogonero	503
Peón Especializado	327
Peón	297
Oficial 14 O.V.	535
Oficial 24 O.V.	474
Oficial 34 O.V.	414
Repartidor	414
<u>GRUPO II - SUBALTERNOS</u>	
Conserje	503
Cobrador	414
Ordenanza	353
Almacenero	353
Listero	353
Vigilante	297
Portero	297
Mujer de Limpieza	297
<u>GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES</u>	
Inspector Ventas Regional	770
Jefe Ventas Area	770
Supervisor Ventas	770
Ayudante Inspector Ventas	594
Inspector Ventas Plaza	668
<u>GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</u>	
Jefe de 14	1.422
Jefe de 24	1.126
Sub-Jefe	770
Oficial de 14	668
Oficial de 24	595
Asistente Social	353
Auxiliar	353
Telefonista	353
<u>GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS</u>	
Jefe de Fabricación	1.421
Jefe Laboratorio	770
Contramaestre	770
Encargado	668
Capataz	595
Auxiliar de Laboratorio	415
Inspector Dist. Lechero	668
Auxiliar Insp. Dist. Lechero	394
<u>GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS</u>	
Técnico Superior	1.717
Técnico Medio	1.421

APENDICE 4 (Art. 21)17 CONVENIO EMPRESARIAL 1/4/85PRIMA DESARROLLO EMPRESARIAL

<u>CATEGORIA</u>	<u>IMPORTE</u>
<u>PROFESIONAL</u>	<u>MINIMO DIARIO</u>
<u>GRUPO I - OBREROS</u>	
Auxiliar de Control	86
Auxiliar de Sección	86
Especialista 14	89
Especialista 24	86
Especialista 34	70
Fogonero	86
Peón especializado	70
Peón	45
Oficial 14 O.V.	94
Oficial 24 O.V.	86
Oficial 34 O.V.	82
Repartidor	86
<u>GRUPO II - SUBALTERNOS</u>	
Conserje	94
Cobrador	84
Ordenanza	70
Almacenero	70
Listero	70
Vigilante	84
Portero	82
Mujer de Limpieza	45
<u>GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES</u>	
Inspector Ventas Regional	179
Jefe Ventas Area	129
Supervisor Ventas	129
Inspector Ventas Plaza	121
Ayudante Insp. Ventas	104
<u>GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</u>	
Jefe de 14	155
Jefe de 24	142
Sub-Jefe	129
Oficial de 14	121
Oficial de 24	104
Asistente Social	84
Auxiliar	84
Telefonista	76
<u>GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS</u>	
Jefe de Fabricación	135
Jefe de Laboratorio	124
Contramaestre	124
Encargado	100
Capataz	94
Auxiliar de Laboratorio	86
Inspector Dist. Lechero	121
Auxiliar Inspector Dist. Lechero	86
<u>GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS</u>	
Técnico Superior	177
Técnico Medio	155

CALCULO PALER NOMA FIFMA

CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1157 TECNICO TIT. JEF	1090	1056	1074	1096	1112	1148	1185	1221	1267	1276	1293	1311	1329	1368	1386	1394
1157+ TECNICO TIT. SUP	976	992	1008	1029	1040	1073	1105	1137	1170	1186	1202	1218	1235	1251	1267	1265
1158 TECNICO TIT. MED	888	902	915	929	943	970	997	1024	1051	1065	1078	1092	1105	1119	1133	1146
1155 OFICIAL 2. ADPOM	1227	1227	1227	1221	1221	1227	1227	1227	1227	1227	1227	1227	1227	1227	1227	1227
1156 DIRECTOR DEPAR.	1861	1880	1899	1917	1936	1973	2010	2048	2085	2103	2122	2141	2159	2198	2197	2215
1157 AIS. PRAC. BARNA.	453	460	469	476	483	495	507	523	537	546	551	558	565	572	579	586
1158 AUX. DE CONTROL	407	418	429	441	452	474	495	517	540	551	563	574	585	596	606	618
1159 AUX. DT SECCION	806	817	829	840	851	872	895	916	939	950	961	973	984	995	1006	1017
1160 JEFE LABORATOR.	844	856	868	881	893	917	942	966	991	1003	1015	1028	1040	1052	1064	1077
1161 TECNICO DIPLOM.	816	827	838	849	861	883	906	929	952	963	974	986	997	1008	1020	1031
1162 SUPERVISOR VEN.	851	863	875	888	900	925	950	975	1000	1012	1025	1037	1050	1062	1074	1087
1163 DIRECTOR PLANTA	1713	1726	1743	1757	1772	1802	1831	1860	1890	1905	1919	1934	1949	1963	1978	1993
1164 DIRA. FUNCIONAL																
1165 ATS-VIDRERAS	490	497	506	513	521	531	544	558	572	578	585	592	599	606	613	620
1166 *																
1167 ATS-GRAPEN	489	497	506	513	521	537	553	569	585	593	601	609	617	625	633	641
1168 MEDICO GRAFEN	593	600	610	620	629	648	667	686	705	715	724	734	744	753	763	772
1169 *																
1170 TECNICO TIT. JEFE	1549	1566	1584	1601	1618	1652	1687	1721	1755	1765	1780	1807	1829	1851	1873	1895
1171 *																
1172 *																
1173 ASISI. SOCIAL	786	796	806	817	827	848	868	890	911	922	932	943	953	964	974	984
1174 JUPIIARO																
1175 *																
1176 *																
1177 *																
1178 OFICIAL 1. O.V.	819	825	835	848	859	881	904	926	948	960	972	983	993	1006	1016	1028
1179 OFICIAL 2. O.V.	807	818	829	841	852	873	895	917	940	951	962	974	985	996	1006	1018
1180 OFICIAL 3. O.V.	804	815	825	837	849	870	891	914	936	947	957	967	978	990	1002	1013
1181 OFICIAL 1. O.V.	814	825	835	848	859	881	904	926	948	960	972	983	993	1006	1016	1028
1182 OFICIAL 2. O.V.																
1183 *																
1184 *																
1185 MUJER LIMPIEZA																
1186 *																
1187 *																
1188 *																
1189 *																
1190 APRENDIZ 4. O.V.																
1191 *																
1192 MEDICO BARNA																
1193 MEDICO VIGNEP.																
1194 *																
1195 *																
1196 *																
1197 *																
1198 PLOM LIMP. SABA.																
1199 *																

APENDICE 7 (Art. 29)

17 CONVENIO EMPRESARIAL 1/4/1985

- SEGURO COLECTIVO DE VIDA -

GRUPO	CAPITAL ASEGURADO	PRIMA MENSUAL A CARGO PERSO.
17	250.000 pesetas	160.- ptas.
20	500.000 pesetas	352.- ptas.

- a) Corresponderá el capital del grupo primero a los trabajadores comprendidos en las categorías de Aprendiz y Aspirante Administrativo, salvo en los supuestos de que el trabajador ocupe la función de cabeza de familia.
- b) Quedan incluidas en el Grupo segundo las restantes categorías profesionales.
- c) La prima a cargo del trabajador le será deducida mensualmente de su recibo salarial.

APENDICE 8 (Art. 49)

17 CONVENIO EMPRESARIAL 1/4/85

REMUNERACION ANUAL BRUTA POR CATEGORIAS LABORALES (4 trienios)

CATEGORIA	REMUNERACION
Auxiliar Control	933.019 ptas.
Auxiliar Sección	932.384 "
Especialista 1ª	933.019 "
Especialista 2ª	932.384 "
Especialista 3ª	929.846 "

CATEGORIA

REMUNERACION

Pogonero	933.019 "
Peón especializado	927.013 "
Peón	924.766 "
Oficial 1ª O.V.	940.002 "
Oficial 2ª O.V.	933.019 "
Oficial 3ª O.V.	929.846 "
Repartidor	929.846 "
Cobrador	928.068 "
Ordenanza	928.068 "
Almacenero	928.830 "
Listero	928.830 "
Vigilante	928.068 "
Portero	928.068 "
Mujer Limpieza	924.766 "
Inspector Ventas Regional	990.111 "
Jefe Ventas Área	990.111 "
Supervisor Ventas	990.111 "
Inspector Ventas Plaza	973.921 "
Ayudante Insp. Ventas	956.794 "
Jefe 1ª	1.034.718 "
Jefe 2ª	1.008.668 "
Sub-Jefe	990.111 "
Oficial 1ª	973.921 "
Oficial 2ª	956.994 "
Asistente Social	914.728 pts.
Auxiliar	905.708 "
Telefonista	927.182 "
Jefe Fabricación	1.034.718 "
Jefe Laboratorio	982.577 "
Contramaestre	982.577 "
Encargado	948.868 "
Capataz	939.706 "
Auxiliar Laboratorio	894.878 "
Insp. Dist. Lechero	973.921 "
Aux. Insp. Dist. Lechero	931.136 "
Técnico Superior	1.135.697 "
Técnico Medio	1.034.083 "