

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**24390** RESOLUCION de 27 de septiembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima»-1988, que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 27 de septiembre de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LACTARIA CASTELLANA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ambito personal.*—Comprende a todo el personal de plantilla en todas sus categorías profesionales, excepto los cargos de Director general, Gerente y Directores de Departamento.

Art. 3.º *Duración y vigencia.*—Los efectos del presente Convenio regirán durante un año, contado a partir del 1 de enero de 1988, cualquiera que fuese la fecha de publicación. El presente Convenio será denunciado automáticamente el 1 de noviembre de 1988.

Art. 4.º *Incrementos pactados en el Convenio.*—En el presente Convenio ha sido pactado un incremento del 5 por 100, que se aplicará con carácter porcentual sobre el conjunto de los conceptos salariales.

Art. 5.º *Cláusula de revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 3,5 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1988 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1988.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1989.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico o indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Art. 7.º *Compensación.*—Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Art. 8.º *Absorción.*—Serán absorbibles con las anteriores retribuciones todas las mejoras que pudieran establecerse por los organismos oficiales y cuya total cuantía sea inferior a las condiciones del presente Convenio.

Art. 9.º *Vigilancia del cumplimiento.*—Para la resolución de las dudas de interpretación se forma una Comisión Paritaria que está integrada por tres miembros elegidos por el Comité de Empresa y otros tres miembros designados por la Dirección de la misma.

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 correspondiente.

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

Se crea una Comisión Dirección-Comité de Empresa para determinar las plantillas tipo de cada Sección o Línea y concretar la categoría profesional que corresponde a cada puesto de trabajo.

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

1.º Salario base: Es el que se establece por categorías en anexo I.  
2.º Antigüedad: El número de quinquenios por trabajador no podrá ser superior a cinco y la cuantía de cada uno será la que se establece en el anexo III.

3.º Plus Convenio: Se establece un plus Convenio calculado según fórmula que se indica en acta complementaria y cuyos importes por categorías se indican en el anexo II.

4.º Complemento Plus Convenio: Se establece un complemento de plus Convenio que absorbe y compensa íntegramente los siguientes conceptos: Complemento personal y complemento de puesto. Los importes de dicho plus Convenio se establecen según fórmula indicada en acta complementaria.

Art. 12. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se percibirán tres gratificaciones extraordinarias anuales, las cuales se harán efectivas los meses de marzo, julio y diciembre, consistentes, cada una, en treinta días de «salario base» consignado en la columna primera del anexo I, más antigüedad, en su caso.

El período de devengo de las citadas gratificaciones queda establecido de la siguiente forma:

Marzo y diciembre: De enero a diciembre de cada año.

Julio: De agosto a julio del siguiente año.

Al personal que ingrese o cause baja en la Empresa se le abonará la parte proporcional al tiempo de alta, de acuerdo con el período de devengo establecido.

Art. 13. *Otros conceptos.*—En las tablas anexas al presente Convenio se detallan los importes correspondientes a dietas, quebranto de moneda y prima de nocturnidad y kilometraje.

Art. 14. *Personal con capacidad disminuida.*—En los casos de invalidez permanente total reconocida por la Seguridad Social, la Empresa se compromete a destinar al trabajador afectado a un puesto compatible con su situación, siempre que existiese en el momento de declararse oficialmente la misma, o en los seis meses siguientes. Percibirá la retribución de la categoría correspondiente al nuevo puesto de trabajo, conservando su antigüedad. En los casos de invalidez permanente parcial, la Empresa destinará al trabajador a un puesto compatible con su aptitud física.

#### CAPITULO III

##### Jornada, vacaciones, permisos y excedencias

Art. 15. *Jornada.*—La jornada de trabajo del personal de «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», será de cuarenta horas semanales y mil setecientos noventa y cuatro horas anuales, con un descanso intermedio de quince minutos, considerado como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada será distribuida en forma continuada de lunes a sábado, salvo las excepciones que se especifican en el anexo correspondiente.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Cuando existan fiestas intersemanales, si éstas coinciden con el día de descanso de algún trabajador, se le concederá cualquier otro día de descanso compensatorio correspondiente a conveniencia de las partes, según las necesidades del servicio.

Art. 16. *Turnos de trabajo de los Centros de trabajo de Julián Camarillo y de Avila.*—Los turnos y horarios de trabajo de estos Centros se especifican en los anexos correspondientes.

Art. 17. *Horas extras.*—Ambas partes están de acuerdo en la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias y se ajustarán a los siguientes criterios:

- Se suprimen las horas extraordinarias de carácter habitual.
- Serán de obligatoria realización las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las exigidas para los puestos de trabajo que abran o cierren el proceso productivo, procurando que el horario que se fije para dichos puestos no exceda de la jornada pactada.

c) Las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos 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 periclitada de los productos lácteos, se podrán realizar dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y se pactarán como estructurales a los efectos de lo establecido en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y la distribución por secciones y persona. Las horas extraordinarias serán abonadas con los valores que figuran en el anexo IV.

La compensación por descanso se realizará por mutuo acuerdo, en las fechas de disfrute, con el trabajador según las necesidades del servicio y será a razón de 1,75 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

El trabajador que en día de descanso tuviera que realizar horas estructurales por razón de necesidades del servicio percibirá la cantidad de 2.500 pesetas por día trabajado más el importe de las horas extras.

**Art. 18. Trabajos en días festivos.**—El trabajador que por la naturaleza de su trabajo haya de realizar su jornada ordinaria en festivo, disfrutando del descanso compensatorio correspondiente, percibirá, además, una compensación económica de 230 pesetas por cada hora trabajada en festivos.

**Art. 19. Vacaciones.**—Todo el personal de la Empresa sin distinción de su categoría profesional disfrutará de treinta días laborables de vacaciones sin que se computen como tales los días festivos intersemanales.

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

Por la Dirección de la Empresa y de acuerdo con los representantes de los trabajadores se confeccionará el calendario de vacaciones dentro del primer trimestre del año. Las discrepancias que puedan surgir en cuanto al orden y disfrute de las vacaciones se resolverán en función de la antigüedad de los afectados y de las fechas de disfrute en años anteriores. Todo ello siempre que la cuestión se plantee entre quienes tengan una antigüedad superior a dos años.

Las vacaciones anuales se disfrutarán de acuerdo con las necesidades de la Empresa, procurando siempre que sea posible que se disfruten en el período comprendido entre mayo y septiembre, ambos inclusive.

Para aquellos trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones los meses anteriormente mencionados, por necesidades de la Empresa, ésta les abonará un 15 por 100 más de su salario convenio si disfrutan las vacaciones en los meses de octubre o diciembre y un 25 por 100 más de su salario convenio si las disfrutan 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 caso de baja por enfermedad en período de vacaciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

En la liquidación de vacaciones que se practique al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento se añadirán diez días de vacaciones como gratificación especial.

Cuando el trabajador cause baja en la Empresa, y supuesto que hubiese disfrutado de sus vacaciones, se le descontará el importe proporcional correspondiente a los días que medien entre el cese y el 30 de junio.

**Art. 20. 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: Dieciocho días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos: Cinco días naturales en Madrid y limitrofes. Si el fallecimiento tuviera lugar en provincia no limitrofe 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 limitrofe 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 limitrofe 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: Dos días naturales. Si el fallecimiento tuviera lugar en provincia no limitrofe con la de su Centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta cuatro días naturales, como máximo.
- g) Boda de hijo, hermano, hermano político, padre, madre: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en provincia no limitrofe con la de su Centro de trabajo, esta licencia podrá ser de hasta tres días naturales, como máxima.
- h) Exámenes por el tiempo estrictamente indispensable cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, con posterior justificación 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 un permiso de diez horas al mes sin pérdida de su salario mediante oportuna justificación.

k) Atención a asuntos urgentes: Horas correspondientes a tres jornadas al año, cuando se precise atender personalmente asuntos que no puedan resolverse fuera de la jornada de trabajo.

Los favorecidos con la concesión de licencias deberán notificarlos a la Dirección de su Departamento y al Departamento de Personal con la razonable antelación y estarán obligados a presentar los oportunos justificantes a la Dirección de Personal. 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. 21. Excedencias.**—Se reconocen dos clases de excedencias, la voluntaria y la forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a percepciones retributivas mientras el excedente no se incorpore al servicio activo:

- a) La excedencia voluntaria se concederá al trabajador siempre que lleve, al menos, un año de servicio en la Empresa por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco.
- b) La excedencia forzosa se concederá por cualquiera de las causas siguientes:

1. Nombramiento para cargo político que le impida dedicarse a su trabajo habitual.
2. Ejercicio de cargo sindical, que implique al menos desempeño de funciones de Dirección a nivel local.

En los casos expresados anteriormente en los apartados 1 y 2, la excedencia se prorrogará por el tiempo que dure el cargo que la determine y dará derecho a ocupar plaza de igual categoría a la que desempeñaba el trabajador con anterioridad y a que se compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos, ascensos y aumentos periódicos.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a su cese en el cargo.

## CAPITULO IV

### Promociones y ascensos

**Art. 22. Período de prueba.**—Todo el personal de nuevo ingreso queda sometido a un período de prueba que, salvo pacto más favorable, será de seis meses para los Técnicos titulados, de tres meses para los demás trabajadores y de quince días para los no cualificados.

**Art. 23. Organización.**—Como responsables 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 estime 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 Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

**Art. 24. Pruebas de aptitud.**—Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación, la Empresa anunciará a C. E. la existencia de tal vacante o puesto de nueva creación. A continuación en el plazo de cinco días hábiles el Tribunal calificador decidirá y publicará los requisitos no pudiendo o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a cinco días ni superior a quince. A esta convocatoria podrá concurrir cualquier persona, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que señale la convocatoria.

Si la convocatoria quedase desierta por no haberse presentado nadie o no hubiese ningún concursante que alcanzase la puntuación necesaria, la Empresa procederá libremente a la cobertura de la misma mediante la promoción de quien perteneciente a la Empresa reúna a su juicio la aptitud suficiente o con personal ajeno a la misma.

El Tribunal calificador estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos el Director al que corresponda el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona en quien delegue) y dos miembros del Comité de Empresa, tomándose las decisiones por mayoría y en caso de empate decidirá el voto de calidad del Director del Departamento o persona que lo represente.

El Tribunal calificador deberá establecer las calificaciones definitivamente y publicará en un plazo máximo de ocho días, a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

El Tribunal calificador tendrá facultades para, una vez anunciada la vacante o puesto de nueva creación, decidir sobre la necesidad de 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, Técnico Superior, Técnico Medio, Jefe de Fabricación, Jefe de Laboratorio, Jefe de Inspección Lechera, Jefe Administrativo de primera y segunda, Cajero principal y auxiliar, Cobrador y Secretarías de Dirección de Director Gerente, Director de Operaciones, Económico Financiero y Comercial.

Todo el personal contratado para cubrir una vacante temporal por seis o más meses deberá pasar previamente examen ante el Tribunal calificador.

Si al finalizar el contrato, el puesto que cubrió el eventual se considera que debe ser cubierto con carácter permanente, pasará a convocarse vacante, de acuerdo con la normativa establecida en este artículo.

**Art. 25. 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 nuevo puesto 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 periodo no podrá exceder de dieciséis días. Excepcionalmente será ampliable a treinta días, previo informe al Comité de Empresa, no pudiendo alterarse hasta que hayan transcurrido tres meses 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 la 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. 26. Extensión del trabajo.**—El personal desempeña básicamente las funciones propias de su puesto de trabajo. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral, estará obligado a realizar los trabajos que se le asignen, siempre que correspondan con los propios de su subgrupo y especialidad profesional u oficio.

Excepcionalmente, en los casos de emergencia, con el acuerdo del Comité de Empresa, todo el personal deberá realizar cualquier trabajo que se le encomiende.

**Art. 27. Traslados.**—El traslado de un trabajador de un Centro de trabajo a otro sólo podrá efectuarse por acuerdo 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. 28. Ascensos.**—El sistema de ascensos por antigüedad queda establecido como se expresa a continuación:

De Peón a Peón especializado operará automáticamente con una antigüedad de dos años.

**Art. 29. Promoción a categoría de mando.**—Todos los ascensos de categoría sin mando a otros que entrañen mando se entenderán provisionales durante un periodo de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si éstos fueran totalmente favorables, se le consolidará la categoría que le fue asignada en la fecha de ocupación de dicho puesto. En caso negativo, se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

**Art. 30. 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.

Si no realizara la totalidad de los trabajos de la categoría superior, no se le adscribirá a la misma, aunque se le compensaría la realización de dichos trabajos con una cantidad a pactar entre el trabajador y la Empresa con notificación de la misma al Comité de Empresa.

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, servicio militar, etcétera, del trabajador titular del puesto cubierto.

En casos excepcionales (vacaciones, enfermedad, licencia, necesidades de servicio, etcétera) 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 su salario real y comunicarlo a los representantes de los trabajadores.

## CAPITULO V

### Prestaciones sociales

**Art. 31. Ayuda escolar y guardería.**—Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los productores con edades comprendidas entre los cuatro y diecisiete años, ambos inclusive. Será indispensable, en relación con los hijos que tengan de catorce a diecisiete años de edad, el acreditar documentalmente que se encuentran matriculados en un Centro escolar, con asistencia a clase, mañanas o tardes.

Su cuantía será de 1.151 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar.

Se establece igualmente una ayuda por guardería en igual cuantía que para la ayuda escolar, siendo indispensable para la percepción de la misma la acreditación documental de asistencia.

**Art. 32. 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, Sociedad Anónima». En caso de duda sobre la relación de los estudios con las actividades de la Empresa, decidirá sobre este tema la Comisión Paritaria del Convenio.

Estas becas consistirán en el pago del 50 por 100 de los gastos de matrícula y textos, debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura, la ayuda será sólo del 25 por 100 del curso o asignaturas repetidas.

Los interesados al solicitar la ayuda deberán justificar la formalización de la matrícula del Centro de que se trate.

Asimismo, se establecerá un plan de formación, donde participará el Comité de Empresa.

**Art. 33. Ayuda para hijos minusválidos.**—Los trabajadores que tengan hijos minusválidos percibirán en concepto de ayuda extraordinaria la cantidad de 6.498 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tenga reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

**Art. 34. Préstamos.**—Con objeto de ayudar a sus productores en necesidades urgentes, la Empresa, para el conjunto de sus plantillas, tiene establecido un fondo económico de 6.500.000 pesetas para la concesión de anticipos personales en cuantía límite de 300.000 pesetas por productor, sin percepción de intereses y con devolución mensual y consecutiva de un máximo de dos a tres años, 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.

El Comité de Empresa participará en el control del movimiento del fondo, para lo cual la Empresa facilitará mensualmente el saldo disponible, préstamos concedidos y peticiones pendientes, fecha de petición y forma de amortización de los mismos.

Para optar a este préstamo es condición indispensable no tener ningún otro préstamo pendiente de liquidar.

**Art. 35. 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, que se mantendrá en vigor con las normas del Convenio de 1982, hasta el vencimiento de la póliza actual, contratándose al citado vencimiento una nueva póliza que se regirá por las siguientes normas:

a) Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados en el mismo día de su incorporación a la Empresa con carácter de fijo 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, a excepción de los jubilados, los cuales no abonarán prima y quedarán automáticamente integrados en el grupo 1.º, teniendo opción los afectados a integrarse en otro grupo abonando la diferencia de la prima.

e) El pago de la prima correrá a cargo de la Empresa.

f) 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.

g) Se fijan tres grupos de capitales asegurados, según la siguiente escala:

	Capital asegurado
Grupo 1.º	250.000
Grupo 2.º	500.000
Grupo 3.º	1.000.000

El personal podrá acogerse libremente al grupo que pudiera interesarle.

**Art. 36. Prestación complementaria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.**—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo, percibirán como complemento a cargo de la Empresa el importe necesario para alcanzar, conjuntamente con lo recibido de la Entidad Aseguradora de Accidentes,

el 100 por 100 del salario percibido en el último mes trabajado sin incidencia, por salario de devengos mensual. Todo el personal percibirá este complemento desde el día siguiente al de la baja y 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. Del informe facultativo emitido 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. 37. Prestación complementaria por enfermedad.**—Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, maternidad o accidente 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 convenio.

Si la enfermedad tuviera una duración superior a veintidós días, se abonará a partir del primer día el 100 por 100 del salario convenio como si realmente hubiera estado trabajando, incluidos todos los complementos que por razón de puesto, turno, nocturnidad, cámara, etcétera, hubiera debido percibir.

La Empresa tendrá la facultad de que, por Médico que ella destine, sea visitado y reconocido el productor en su domicilio.

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. 38. Jubilación.**—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 36 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 36 días de salario por el quinquenio trabajado, más un incremento del 15 por 100 de su salario real mensual por cada año que sobrepase el quinquenio.

**Art. 39. Productos de la Empresa.**—Se aplicará al personal de la Empresa unas tarifas de precios especiales, que se recogen en documento aparte. A requerimiento de cualquiera de las partes se procederá a un nuevo estudio que actualice dichos precios.

**Art. 40. Ayuda por fallecimiento.**—La Empresa, además de la liquidación por haberes legalmente establecida, abonará a los derechohabientes, la cantidad de 49.042 pesetas, en concepto de ayuda por entierro.

**Art. 41. Premio de natalidad.**—La Empresa abonará por cada hijo nacido y por una sola vez, la cantidad de 1.225 pesetas.

## CAPITULO VI

### Representación colectiva de los trabajadores

**Art. 42. Participación.**—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de su Comité de Empresa, como órgano representativo.

**Art. 43. Competencias.**—Recibir información sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción, sobre las ventas y sobre la evolución del empleo.

Conocer el balance de situación, cuenta de resultados, y demás documentos que se den a conocer a los socios, en las mismas condiciones que se les ofrece a éstos, con carácter trimestral.

Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa, sobre decisiones adoptadas por ésta en cuestión de reestructuración de plantillas, reducción de jornada, traslados de Centro de trabajo, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, estudio de tiempos, sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Recibir información sobre las sanciones impuestas. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se usen en la Empresa, las estadísticas sobre absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los estudios periódicos del medio ambiente, así como los mecanismos de prevención que se utilizan.

Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, seguridad social, empleo y condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa por Convenio Colectivo.

Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o incremento de la productividad.

Informar a sus representados de todos los temas señalados anteriormente, siempre que tengan repercusión en las relaciones laborales, reconociéndose capacidad como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, siempre que sea decisión mayoritaria de sus miembros.

Obeservar sigilo profesional, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas las materias de su competencia y en especial en todas aquellas sobre las que la Dirección señale especialmente el carácter reservado, y en ningún caso podrá utilizar documentación fuera del ámbito de la Empresa o para distintos fines.

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, elaborando su propio Reglamento del que remitirá copia a la Dirección de la Empresa.

**Art. 44. Garantías.**—En el supuesto de que un miembro del Comité hubiera de ser sancionado por faltas graves o muy graves, le será abierto expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del miembro interesado, el resto del Comité.

En el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, tendrán prioridad de permanencia en la Empresa con respecto a los demás trabajadores.

No será despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o la sanción se basen en la acción del miembro en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido por las normas legales en materia de despido disciplinario.

Podrá expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo aplicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, siempre que lo comunique a la Dirección de la Empresa con anterioridad y use los medios dispuestos para tales fines.

Dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, pudiéndose, acumular las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

**Art. 45. Garantías sindicales.**—La Dirección de la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa; no podrá sujetar el empleo de los trabajadores a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Los Sindicatos que acrediten un número de afiliados de al menos el 5 por 100 de la plantilla podrán estar representados en la Empresa por un «Delegado sindical», que deberá ser trabajador en activo de la propia Empresa y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, si éste previamente admite su presencia, con voz pero sin voto. Disfrutará de treinta y cinco horas mensuales, retribuidas como de trabajo, para ejercer sus funciones, excepto si la designación recae en un miembro del Comité de Empresa. Dispondrá de un tablón de anuncios, en las mismas condiciones que el Comité de Empresa. Este sistema para determinar el número de Delegados sindicales, respetaba, en todo caso, la escala establecida por el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**Art. 46. Cuota Sindical.**—A requerimiento de los trabajadores afiliados a un sindicato debidamente implantado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente para tal menester; el trabajador dirigirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de ahorro a la que debe ser transferida.

**Art. 47. Derecho de reunión.**—Se reconoce el derecho de los trabajadores de la Empresa a reunirse en asambleas, conforme a las disposiciones de la legislación vigente en cada momento, acordándose además los siguientes puntos:

1.º Con motivo de las deliberaciones del Convenio colectivo o por otros asuntos que considere importantes el Comité de Empresa, la asamblea se podrá efectuar dentro de la jornada, con un límite máximo de cinco horas anuales.

2.º Cuando la asamblea la convoque directamente los trabajadores, bastarán las firmas de un 25 por 100 de la plantilla.

## CAPITULO VII

### Normas supletorias

**Art. 48. Comités de Seguridad e Higiene.**—Los Comités de Seguridad e Higiene en los Centros de trabajo con plantillas de 50 o más trabajadores, se integrarán por cuatro miembros, de los cuales dos serán designados libremente por la Empresa, correspondiendo a uno de ellos la Presidencia del Comité. Los otros dos 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. 49. *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, así como a los Cobradores y Porteros.

Los servicios de lavado de estas prendas correrán por cuenta de la Empresa.

Art. 50. *Reconocimientos médicos:*

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

2.º En todos los Centros de trabajo existirá un botiquín, dotado de material y elementos necesarios para los primeros auxilios, en lugar asequible a los empleados.

Art. 51. *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 12.

Art. 52. *Comisión Paritaria.*—Con el alcance y funciones previstas en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria compuesta por cinco miembros, dos por designación de la Empresa y tres por elección de los trabajadores.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—La Empresa establecerá una adecuado servicio de transporte desde la antigua planta de Alcorcón a la planta de Julián Camarillo que cubra los horarios de entrada y salida de los trabajadores afectados por el traslado entre las citadas plantas.

Segunda.—Los horarios de servicio de autobús para el transporte del personal trasladado de la planta de Alcorcón a Julián Camarillo y viceversa, serán los adecuados para garantizar dicho transporte, en aras a cubrir los servicios de la Empresa para todos los horarios y todos los turnos de trabajo.

En el caso especial de personal trasladado o que deba trasladarse de un Centro a otro (Alcorcón-Julián Camarillo), cuyos horarios no estén cubiertos por el servicio de autobús, la Empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de este mismo itinerario.

Este servicio de autobús podrá utilizarse por el resto del personal en caso de que haya plazas sobrantes, sin que la utilización del mismo pueda derivarse un derecho a su uso.

Tercera.—La Empresa hará una aportación al Grupo Cultural y Recreativo de 105 pesetas por trimestre, por cada trabajador de plantilla de la misma. Este fondo, destinado a fines culturales y de esparcimiento, será administrado por la Junta directiva de dicho Grupo. Junta que, a su vez, dará cuenta de la administración y actividades realizadas a la Empresa cuando fuera requerida para ello.

Tabla otros conceptos:

Dietas:

Desayuno: 194 pesetas/día.

Comida: 1.222 pesetas/día.

Cena: 1.125 pesetas/día.

Quebranto de moneda: Cajero principal, Cajero auxiliar y Cobrador, 4.549 pesetas/mes.

Prima de nocturnidad: 90 pesetas/hora.

Monitores:

Por salidas fuera de servicio: 919 pesetas/día cuando se realice.

Por suplencias de autoventas: 1.422 pesetas por número de miles de litros vendidos.

#### ANEXO I

Tabla de sueldo base mensual

Categorías	Salario base mensual — Pesetas
<i>Grupo Obrero</i>	
Peón .....	61.757
Peón especializado .....	61.757
Especialista de tercera .....	64.218
Especialista de segunda .....	65.446
Especialista de primera .....	67.902
Oficial primera O.V. ....	67.902
<i>Grupo Subalterno</i>	
Vigilante .....	64.218
Almacenero .....	67.902
<i>Grupo Administrativo</i>	
Telefonista .....	65.446
Auxiliar administrativo .....	61.757
Oficial segunda administrativo .....	65.446
Oficial primera administrativo .....	69.129
Jefe segunda administrativo .....	74.043
Jefe primera administrativo .....	77.571
<i>Grupo Comercial</i>	
Jefe de Ventas .....	77.571
Supervisor de Ventas .....	70.360
Inspector de Ventas .....	70.360
Ayudante Inspector de Ventas .....	62.330
<i>Grupo Técnico</i>	
Capataz .....	69.129
Encargado .....	70.360
Jefe Distrito Lechero .....	74.043
Jefe de Sección .....	74.043
Jefe de Fabricación .....	77.732
Titulado medio .....	79.958
Titulado superior .....	87.275

#### ANEXO II

Tabla de plus Convenio mensual

Categorías	Plus Convenio mensual — Pesetas
<i>Grupo Obrero</i>	
Peón .....	26.583
Peón especializado .....	27.583
Especialista de tercera .....	28.243
Especialista de segunda .....	31.334
Especialista de primera .....	36.455
Oficial primera O.V. ....	38.021
<i>Grupo Subalterno</i>	
Vigilante .....	20.508
Almacenero .....	26.603
<i>Grupo Administrativo</i>	
Telefonista .....	27.416
Auxiliar administrativo .....	20.079
Oficial segunda administrativo .....	24.629
Oficial primera administrativo .....	33.763
Jefe segunda administrativo .....	46.250
Jefe primera administrativo .....	47.994
<i>Grupo Comercial</i>	
Jefe de Ventas .....	47.994
Supervisor de Ventas .....	43.997
Inspector de Ventas .....	43.997
Ayudante Inspector de Ventas .....	10.538

Categorías	Plus Convenio mensual Pesetas
<b>Grupo Técnico</b>	
Capataz	40.114
Encargado	46.250
Jefe Distrito Lechero	47.994
Jefe de Sección	47.994
Jefe de Fabricación	49.367
Titulado medio	51.280
Titulado superior	54.176

## ANEXO III

Tabla de antigüedad mensual

Categorías	Q-1 Pesetas	Q-2 Pesetas	Q-3 Pesetas	Q-4 Pesetas	Q-5 Pesetas
<b>Grupo Obrero</b>					
Peón	2.375	4.750	7.125	9.500	11.875
Peón especializado	2.375	4.750	7.125	9.500	11.875
Especialista de tercera	2.470	4.940	7.410	9.880	12.350
Especialista de segunda	2.517	5.034	7.551	10.058	12.585
Especialista de primera	2.612	5.223	7.835	10.446	13.058
Oficial primera O. V.	2.612	5.223	7.835	10.446	13.058
<b>Grupo Subalterno</b>					
Vigilante	2.470	4.940	7.410	9.880	12.350
Almacenero	2.612	5.223	7.835	10.446	13.058
<b>Grupo Administrativo</b>					
Telefonista	2.517	5.034	7.551	10.068	12.585
Auxiliar administrativo	2.375	4.750	7.125	9.500	11.875
Oficial segunda administrativa	2.517	5.034	7.551	10.068	12.585
Oficial primera administrativa	2.659	5.318	7.976	10.635	13.294
Jefe segunda administrativo	2.942	5.885	8.827	11.769	14.712
Jefe primera administrativo	2.990	5.979	8.969	11.959	14.949
<b>Grupo Comercial</b>					
Jefe de Ventas	2.990	5.779	8.969	11.959	14.949
Supervisor de Ventas	2.848	5.696	8.548	11.391	14.239
Inspector Ventas	2.848	5.696	8.548	11.391	14.239
Ayudante Inspector Ventas	2.375	4.750	7.125	9.500	11.875
<b>Grupo Técnico</b>					
Capataz	2.659	5.318	7.976	10.635	13.294
Encargado	2.706	5.412	8.118	10.825	13.531
Jefe Distrito Lechero	2.848	5.696	8.543	11.391	14.239
Jefe Sección	2.848	5.696	8.543	11.391	14.239
Jefe Fabricación	2.990	5.979	8.969	11.959	14.949
Titulado medio	3.037	6.074	9.111	12.148	15.185
Titulado superior	3.302	6.605	9.967	13.209	16.512

## ANEXO IV

Valor hora extra

Categorías	Pesetas
Encargado	973
Capataz	879
Oficial de primera administrativo	895
Oficial segunda administrativo	848
Auxiliar administrativo	800
Telefonista	848
Almacenero	864
Vigilante	800
Especialista de primera	879
Especialista de segunda	848
Especialista de tercera	832
Peón especializado	800
Peón	800
Oficial de primera O. V.	879

## Acta complementaria al Convenio de «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», de 1988

Reunidos, de una parte, la Dirección de «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», y de otra, el Comité de Empresa, acuerdan:

Primero.-Los importes de sueldo base por categorías indicadas en la tabla anexo I de este Convenio están calculados aplicando el 5 por 100 sobre la tabla de sueldo base, por categorías, correspondiente al Convenio de 1987, más un 30 por 100, aproximadamente. Las cuantías correspondientes a dicho 30 por 100 se deducen de los conceptos de plus Convenio y complemento de puesto, una vez aplicado el incremento partido en Convenio del 5 por 100.

Los nuevos importes de plus Convenio por categorías se detallan en el anexo II de este Convenio.

Segundo.-Entregar a partir de 1 de abril de 1988 al personal de «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», dos cajas de leche todos los meses.

MINISTERIO  
DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**24391** RESOLUCION de 20 de junio de 1988, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se modifica la de fecha 1 de febrero de 1987, que homologa dos aparatos receptores de televisión, fabricados por «Grundig Austria, GmbH», en su instalación industrial ubicada en Viena (Austria).

Vista la petición presentada por la Empresa TELVISA, con domicilio social en Barcelona, paseo de San Gervasio, 72, por la que se solicita que la Resolución de fecha 1 de febrero de 1988, por la que se homologan los aparatos receptores de televisión, marca «Grundig», modelos P 40 342 E y P 45 342 E, sea aplicable a la marca «Siemens», modelos FC 918 y FC 919;

Resultando que las características, especificaciones y parámetros de los nuevos modelos no suponen una variación sustancial con respecto a los modelos homologados;

Visto el Real Decreto 2379/1985, de 20 de noviembre, Esta Dirección General ha resuelto:

Modificar la Resolución de 1 de febrero de 1988 por la que se homologan los aparatos receptores de televisión, marca «Grundig», modelos P 40 342 E y P 45 342 E, con la contraseña de homologación GTV-0224, para incluir en dicha homologación los aparatos receptores de televisión, cuyas características son las siguientes:

Marca «Siemens», modelo FC 910.

Características:

Primera: Policromática.

Segunda: 15.

Tercera: SI.

Marca «Siemens», modelo FC 919.

Características:

Primera: Policromática.

Segunda: 17.

Tercera: SI.

Lo que se hace público para general conocimiento. Madrid, 20 de junio de 1988.-El Director general, Jose Luis Bozal González.

**24392** RESOLUCION de 20 de junio de 1988, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa una impresora marca «Star», modelo LC-24 10, fabricada por «Star Micronics Co., Ltd», en su instalación industrial ubicada en Shizouka (Japón).

Presentada en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «SCS, Componentes Electrónicos, Sociedad Anónima», con domicilio social en Consejo de Ciento, 409, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, referente a la solicitud de homologación de una impresora fabricada por «Star Micronics Co., Ltd», en su instalación industrial ubicada en Shizouka (Japón);

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto.