

- a) La facultad para celebrar contratos administrativos siempre que su importe sea inferior a 25 millones de pesetas.
- b) La facultad para firmar en nombre de la Tesorería General los documentos de formalización de los contratos de administración, adquisición, y disposición del patrimonio de la Seguridad Social, previa aprobación por el órgano competente de los servicios centrales de la Tesorería General.

**Artículo 25º** Se aprueban las delegaciones del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social en el Secretario General de la misma, del Director General del Instituto Social de la Marina, en el Secretario General de dicho Instituto y del Director General del Instituto Nacional de la Seguridad Social en el Subdirector General de Régimen Interior de esta Entidad, de las siguientes facultades:

- a) Respeto del personal destinado en las respectivas Entidades Gestoras y Servicio Común:
1. La autorización de las órdenes de viaje al extranjero con derecho a indemnización por razón de servicio. Respecto del personal adscrito a las Intervenciones dicha autorización se realizará a propuesta del Interventor General de la Seguridad Social.
  2. Las resoluciones sobre redistribución de efectivos. Respecto al personal adscrito a las Intervenciones Centrales y Territoriales, las competencias que en esta materia se delegan se efectuarán a propuesta del Interventor General de la Seguridad Social. Se exceptúan de esta delegación las facultades que en la letra a) del número 3 de este artículo se delegan en los Directores Provinciales de las Entidades Gestoras y Servicio Común.
  3. La facultad de incoar expedientes disciplinarios.
- b) Respeto del personal destinado en los Servicios Centrales de las respectivas Entidades Gestoras y Servicio Común:
1. Las resoluciones sobre comisiones de servicio. Respecto del personal adscrito a las Intervenciones Centrales y Territoriales las competencias que en esta materia se delegan se efectuarán a propuesta del Interventor General de la Seguridad Social.
  2. La autorización de órdenes de viaje en todo el territorio nacional con derecho a indemnización por razón de servicio.
  3. Atribuir el desempeño provisional de puestos de trabajo en los casos previstos en el artículo 21.2.b) de la Ley 30/1.984, de 2 de agosto (B.O.E. del 3 de agosto de 1.984).
2. El Gerente de Informática de la Seguridad Social ejercerá, respecto del personal destinado en la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, las competencias a que hacen referencia el número 2 de la letra a) y los números 1 y 2 de la letra b) de este artículo.
3. Se aprueban las delegaciones del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social, del Director General del Instituto Social de la Marina y del Director General del Instituto Nacional de la Seguridad Social en los Directores Provinciales de los respectivos Servicio Común y Entidades Gestoras, respecto al personal destinado en las correspondientes Direcciones Provinciales, de las siguientes facultades:
- a) Las resoluciones sobre redistribución de efectivos.
  - b) La autorización de las órdenes de viaje en todo el territorio nacional con derecho a indemnización por razón de servicio, para la asistencia a cursos de selección, formación y perfeccionamiento.

**Artículo 26º** Con carácter general se entenderán excluidas de las delegaciones, en materia de contratación, que se autorizan por la presente Orden, las facultades a que se refiere el artículo 18 de la Ley de Contratos del Estado.

**Artículo 27º** Los Organos delegantes podrán avocar, en cualquier momento, la resolución de cualquier asunto o expediente derivado de las competencias que se delegan en la presente disposición.

#### DISPOSICION TRANSITORIA UNICA

Las facultades a las que se refiere el artº. 18.8.b.1) de la presente Orden se extienden también, con carácter retroactivo, a las solicitudes presentadas durante la vigencia del Real Decreto-Ley 1/1992, de 3 de abril (B.O.E. de 7 de abril), derogado por la precitada Ley 22/1992. Igualmente las referidas facultades se aplicarán a los beneficios establecidos en el Real Decreto 3239/1983, de 28 de diciembre (B.O.E. del 31) y en los artículos 14 y 15 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 21 de febrero de 1.986 (B.O.E. del 27), derogados por el Real Decreto-Ley 1/1992, hasta la total finalización de los respectivos expedientes.

#### DISPOSICION DEROGATORIA

Queda derogada la Orden de 13 de febrero de 1992 (B.O.E. de 18 de febrero de 1992) así como cualesquiera otras disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en la presente Orden.

#### DISPOSICION FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 16 de noviembre de 1.992

Martínez Noval

ILMO. SR. SUBSECRETARIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

**25518** RESOLUCION de 23 de octubre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» [plantas de Madrid, Vidrieras (Girona) y Barcelona].

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» [plantas de Madrid, Vidrieras (Girona) y Barcelona], que fue suscrito con fecha 24 de abril de 1992, de una parte, por miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho 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, 23 de octubre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

Vigencia del presente Convenio : 1.01.92 a 31.12.92

### CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.- **Ambito de aplicación.** El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a los distintos Centros de Trabajo que, rigiéndose por la Legislación Laboral Vigente, tiene LA LACTARIA ESPAÑOLA, S.A. en Barcelona, Vidreres (Gerona) y Madrid, y aquellos otros de nueva creación que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.
- Art. 2.- **Ambito personal.** Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de Director General, Directores de Departamentos, Directores de Planta y Subdirectores.
- Los niveles retributivos del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores interinos, temporales, eventuales, o de contratación similar.
- Art. 3.- **Duración.** Se estipula un plazo de duración de un año, o sea hasta el 31 de Diciembre de 1.992, pactándose de común acuerdo que con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.
- Art. 4.- **Vigencia.** El presente Convenio entrará en vigor el día primero de Enero de 1.992 cualquiera que sea el día de su firma.
- Art. 5.- **Incrementos pactados en el Convenio.** En el presente Convenio ha sido pactado un incremento del 5,5 % que se aplicará con carácter porcentual sobre los siguientes conceptos : Salario Base, Antigüedad, Plus Convenio, Complemento Plus Convenio, Incentivos, Plus Nocturnidad, Ayuda Escolar, Quebranto Moneda y Plus Festivos.
- En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrará al 31 de Diciembre de 1.992 un incremento superior al 5,5 % respecto a la cifra resultante de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.991, se efectuará una revisión salarial con fecha 31 de Marzo de 1.993, en el exceso sobre la indicada cifra.
- Art. 6.- **Facultad de compensación.** Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.
- Art. 7.- **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.

### CAPITULO II

#### CLASIFICACION PROFESIONAL Y REGIMEN RETRIBUTIVO

- Art. 9.- **Clasificación Profesional.** Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa a la que afecta el presente Convenio, se establece la clasificación por Grupos profesionales según la tabla correspondiente. Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas si la necesidad no lo requiere.
- Art. 10.- **Personal con capacidad disminuida.** A aquel personal que por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias, no se halle en situación de desarrollar el trabajo para el que fue contratado, la Empresa procurará destinarlo a trabajos lo más adecuados posible a sus condiciones, si tiene puestos disponibles para ello. En todos los casos en que se presente dicha situación, la Empresa, antes de adoptar su decisión, solicitará informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal que deberán emitir en el plazo máximo de cinco días oralmente o por escrito, a su elección.

- Art. 11.- **Estructura Salarial.** Esta constituida por los siguientes conceptos :

- a) Salario Base
- b) Antigüedad
- c) Plus Convenio
- d) Complemento Plus Convenio
- e) Incentivos
- f) Plus Nocturnidad
- g) Horas extraordinarias
- h) Plus de Cámaras

- Art. 12.- **Aumentos periódicos por tiempo de servicio.** Se establece un complemento salarial de carácter personal consistente en trienios del valor que se fija para cada categoría profesional en la tabla correspondiente. El número de trienios es ilimitado y empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya iniciado la prestación de servicios en la Empresa, con el límite de primero de Enero de 1.940.

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

- Art. 13.- **Gratificaciones Extraordinarias.** Los días 18 de Abril, 15 de Julio y 22 de Diciembre de cada año, se abonará a los trabajadores una gratificación a cada uno de ellos, equivalente al importe de treinta días de Salario Base (tabla correspondiente) con el complemento de antigüedad que cada trabajador posea.

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

- Art. 14.- **Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de enfermedad común 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 veintidós y a cargo de la Empresa, la prestación complementaria necesaria para completar el ciento por ciento del Salario de cotización del mes anterior a la baja, excluidas las partes proporcionales de Pagas Extraordinarias. En los supuestos de intervención quirúrgica o internamiento hospitalario, el citado complemento se percibirá desde el primer día con derecho legal a indemnización, y asimismo cuando se dé la circunstancia de que el trabajador fuese intervenido quirúrgicamente o internado en Centro Hospitalario con posterioridad a la baja inicial por enfermedad, siempre que dicha intervención o internamiento correspondiera al mismo proceso por el que le hubiese sido extendida la baja originaria.
  - c) En los casos previstos en el apartado anterior, si durante el período de baja por enfermedad se produjeran incrementos económicos de carácter general, la Empresa pagará a partir del día primero del mes siguiente al de producirse dichos incrementos, la diferencia entre lo que correspondiera percibir al trabajador de la Seguridad Social y lo que le correspondiera percibir de la misma si hubiera causado baja después de producirse el incremento, sin que en ningún caso la suma de ambas percepciones pueda exceder del tope máximo de las bases de cotización a la Seguridad Social del trabajador, en la fecha de su baja.
  - d) Los complementos previstos en los apartados b) y c), se abonarán siempre y cuando los índices generales de absentismo en cada Centro de Trabajo no superen el seis por ciento. En el caso de exceder, también se abonarán si el índice general aludido resultase inferior a un uno por ciento al registrado en idéntico mes del año anterior. Igualmente se abonarán dichos complementos a título individual, a aquellos trabajadores cuyo índice personal de absentismo, referido al trimestre natural anterior a su baja, no rebase el tres por ciento.
- No perderá dicho complemento el trabajador que lo hubiese adquirido en el momento de causar baja, aún cuando durante su proceso de enfermedad se produjeran variaciones en el índice general de absentismo del Centro de Trabajo al que pertenece.
- e) La Empresa tendrá la facultad de que por Médicos a su servicio sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio o haciéndole comparecer en el consultorio del Servicio Médico cuantas veces se estime necesario en los casos de tratamiento ambulatorio.
  - f) Si el informe del Médico pudiera determinar la pérdida de los complementos señalados en los apartados b) y c) de este artículo, quienes tuvieran derecho en virtud de lo dispuesto en el anterior apartado d), a petición del Comité de Empresa o Delegados de Personal deberá ser efectuado un

nuevo informe por otro facultativo designado de común acuerdo que de ser contradictorio del primero, determinará la definitiva petición de un último dictamen solicitado al Colegio de Médicos. Del resultado de dichos informes y 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 los previstos sobre los índices de absentismo en el apartado d). En el supuesto de aplicar la anulación de los complementos, según se contempla en el presente apartado, el trabajador afectado será excluido a efectos del cálculo del índice general de absentismo, con lo que no originará repercusión en posible pérdida de derechos al restante personal legítimamente merecedor.

**Art. 15.- Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.** En este caso el trabajador percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia de Ley de Seguridad Social y la legislación específica de Accidentes de trabajo. No obstante la empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad un complemento hasta completar el 100 % del salario de cotización correspondiente al mes anterior a la baja y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica.

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

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

### CAPITULO III

#### JORNADA - VACACIONES - PERMISOS REGLAMENTARIOS - RECOMPENSAS EXCEDENCIAS - VIVIENDAS - SEGURO DE VIDA

**Art. 17.- Jornada de Trabajo.** La duración de la semana ordinaria de trabajo se fija en 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, debiéndose iniciarse dentro del tercio central de la jornada.

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

Las vacaciones se disfrutarán en un solo período continuado, no obstante se podrá pactar el disfrute de las vacaciones en dos periodos, quedando a discreción de la Dirección de la Empresa, el atender peticiones para distribuirlas en fracciones inferiores a dos semanas. Por la Dirección de la Empresa de cada Centro de Trabajo, teniendo en cuenta sus distintas características y de acuerdo con los representantes de los trabajadores, se programará el período de vacaciones para su disfrute en el transcurso de los 12 meses del año, confeccionándose los correspondientes calendarios. Las vacaciones tendrán carácter rotatorio con el fin de que cada trabajador de año en año, pueda disfrutarlas correlativamente en los diferentes turnos que se establezcan.

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

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

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

Durante los días de vacaciones se percibirá :

- Salario Base
- Antigüedad
- Plus Convenio
- Complemento Plus Convenio (en los casos que proceda)
- Plus Nocturnidad (en los casos en que proceda)
- Plus de Cámara (en los casos en que proceda)

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa no puedan disfrutarlas durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, el importe del Plus Convenio que les corresponde se multiplicará por el índice 1,45 cuando aquellas se realicen los meses de Abril, Mayo y Octubre, y por el índice 1,90 cuando se disfruten entre el 8 de Enero y el 31 de Marzo o entre el 1 de Noviembre y el 21 de Diciembre.

**Art. 19.- Permisos Reglamentarios.** El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su Salario Base, antigüedad y Plus Convenio, en los casos siguientes :

- Matrimonio del trabajador : Dieciocho días naturales.
- Nacimiento de hijo : Tres días naturales al producirse el alumbramiento, que se ampliarán a uno más, si aquellos coincidiesen en festivo.
- Fallecimiento, enfermedad muy grave o intervención quirúrgica de conyugue, 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.
- Fallecimiento de abuelo, nieto, hijo político o hermano político : Un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, podrá ampliarse hasta tres días.
- Boda de hijo, hermano, hermano político, padres o padres políticos : Un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta tres días.
- Exámenes : Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.
- 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.
- Cargo o representación sindical : Por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones quienes ostenten cargos o representación sindical, previa justificación por escrito.
- Atención de asuntos urgentes : Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente a asuntos propios de justificada urgencia. Tendrá 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 mas, tendrá la consideración de permiso autorizado y no será retribuido por ningún concepto.
- Mudanza de domicilio familiar : Un día.
- Las licencias descritas en el presente artículo deberán ser expresamente autorizadas por los directores de las Plantas. Los favorecidos con la concesión de licencias, estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija el Director que conceda la autorización y en el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderá el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarían faltas justificadas al trabajo.

**Art. 20.- Premios y Becas.**

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

Este premio se incrementará, excepcionalmente, con los porcentajes que se especifican seguidamente si la jubilación se solicita por el trabajador al cumplir, respectivamente, 60, 61, 62, 63, 64 y 65 años de edad y

dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que cumplan dichas edades.

Al cumplir 60 años .....	45 %
Al cumplir 61 años .....	40 %
Al cumplir 62 años .....	35 %
Al cumplir 63 años .....	30 %
Al cumplir 64 años .....	25 %
Al cumplir 65 años .....	20 %

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

#### Art. 20 bis.- Jubilación.

La Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores acuerdan, ante la situación de permanente adecuación de plantilla para acomodarla a los niveles óptimos de empleo, la jubilación obligatoria de los trabajadores al cumplir los 65 años de edad.

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

Se exceptúa de esta obligación al personal que, llegados los 65 años, no tuviera cubiertos los periodos de cotización necesarios para alcanzar el 100 % de la pensión de jubilación, en cuyo caso se prorrogará el alta en la Empresa hasta que se cumplan estrictamente dichos periodos de cotización, en cuyo momento procederá la baja por jubilación.

#### Art. 21.- Excedencias.

En esta materia se estará en todo a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 9.b.

La excedencia por maternidad de 1 a 3 años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

#### Art. 22.- Viviendas.

- a) Con objeto de ayudar a sus trabajadores a la adquisición de vivienda en propiedad, la Empresa, para el conjunto de sus plantas, tiene asignado un Fondo Económico de : Dos millones Trescientas mil pesetas en Barcelona, Dos millones seiscientos mil pesetas en Vidreras y Un millón setecientos mil pesetas en Madrid, para la prestación de anticipos personales en cuantías de quinientas mil pesetas por trabajador, sin percepción de interés y con devoluciones mensuales y consecutivas equivalentes al siete por ciento del importe neto percibido por todos los conceptos, tomando como base el promedio de los seis meses anteriores a la fecha de concesión y añadiéndose, en su caso, los descuentos que 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 trescientas mil pesetas para arreglo de viviendas, a devolver en dieciocho meses.

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

#### Art. 23.- Seguro de Vida Colectivo.

Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una medida de previsión a favor de los familiares a cargo de 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 :

- a) Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de la incorporación a la Empresa, con carácter fijo de la plantilla.
- quedan integrados en el seguro los trabajadores que sean contratados con carácter de eventuales, temporeros o interinos, siempre que su contrato y las condiciones de la Cia. aseguradora lo permitan.
- b) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.
- 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.

- e) No existirá previo reconocimiento médico, ni habrá limitación de edad.
- f) Las primas devengadas serán a título gratuito para el trabajador, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de las mismas.
- g) Al jubilarse el personal, el capital asegurado que tuviera en esta fecha, quedará reducido al 50 % sin que pueda ser aumentado en el futuro y el jubilado no tendrá que pagar mas primas. Si deseara poder continuar asegurado por el capital íntegro, deberá solicitarlo por escrito a la Compañía de Seguros. En este caso, las primas totales mensuales (incluida la que venía cotizando la Empresa) serán íntegramente a cargo del productor jubilado.
- h) En caso de invalidez permanente en grado de absoluta por accidente o enfermedad antes de cumplir los 65 años de edad, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.
- i) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplir los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.
- j) En caso de muerte por accidente de circulación, si se produce antes de cumplir los 65 años de edad, se pagará al beneficiario el triple del capital asegurado.
- k) El capital asegurado para todo el personal fijo asciende a 1.000.000 Ptas.

#### Art. 24.- Ayuda Escolar.

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

Su cuantía será de 1.524 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (Septiembre a Junio, ambos inclusive).

#### Art. 25.- Ayuda disminuidos.

Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la Empresa abonará una ayuda de 6.837 pesetas mensuales a los trabajadores, por cada hijo a su cargo que sea disminuido físico, psíquico o subnormal. La calificación de tales incapacidades será automática en los casos en que así hayan sido reconocidos por la Seguridad Social y en otro supuesto deberá acreditarse suficientemente mediante las oportunas certificaciones o reconocimientos médicos.

### CAPITULO IV

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Art. 26.- Clasificación de la Industria.

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

#### Art. 27.- Dias 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 Cuatro mil doscientas sesenta pesetas (4.260 Ptas.).

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

#### Art. 28.- Descanso Semanal.

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

Art. 29.- **Horas Extraordinarias.** Las horas extraordinarias se abonarán conforme a la tabla correspondiente, calculadas con el 75 por 100 de incremento sobre el "Salario Hora Individual" (SHI) que se determinará con arreglo a la siguiente fórmula :

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

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

Las horas extras trabajadas, que no se cobren, tendrán un incremento de un 75% en descanso, aplicándose si correspondiera, el plus convenio correspondiente al periodo de vacaciones en el cual se disfruten las horas.

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

A los efectos previstos en el R.D. 1.358/81 de 20 de Agosto, se pactan como horas extraordinarias estructurales, las necesarias para atender pedidos, o periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación, previstas por la Ley.

#### CAPITULO V

##### FORMACION PROFESIONAL - PROMOCION

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

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

Para el personal de la Empresa que realice cursos, no contemplados en los Planes de Formación, en Centros Oficiales para la obtención de conocimientos profesionales, que guarden relación directa con las actividades de la Empresa y tengan una aplicación efectiva, a medio o largo plazo en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el pago del 50 % de gastos de matrícula y textos debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura, esta ayuda será del 25 % del curso ó asignaturas repetidas.

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

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

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

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

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

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

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

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

Para la realización de estas promociones, se crea un Tribunal calificador compuesto por cinco miembros. Dos miembros designados por el Comité de Empresa, dos miembros de la Dirección, de los cuales uno de ellos será el

Director de Personal o persona en quien delegue, que actuará como Presidente del Tribunal y un quinto miembro, a elegir por el Comité, dentro de una terna propuesta por la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

#### CAPITULO VI

##### REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

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

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

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

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

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

Para ello, los cedentes comunicarán a la Dirección de cada Centro el nombre del representante o representantes a los que cedan sus horas en el mes siguiente y venideros, siendo ésta cesión de carácter permanente, hasta que por el propio cedente se revoque o modifique, mediante comunicación dirigida a la Dirección de su Centro, con cinco días de antelación mínima a la fecha de sus efectos.

El Comité de Empresa podrá solicitar para temas concretos y específicos, en que precise asesoramiento técnico de una Central Sindical, que por representantes de la misma se pueda acceder a los locales y dependencias de dicho Centro. Ello se realizará sin entorpecimiento de la producción, responsabilizándose de la obligada reserva y sigilo profesional por parte de la Central Sindical.

**Art. 33.- Secciones Sindicales.** El funcionamiento de las secciones sindicales en el ámbito de la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 11/85, de 2 de Agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se reconoce al Delegado Sindical en los Centros de Trabajo a partir de 100 trabajadores.

Son derechos de los indicados Delegados Sindicales los siguientes:

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y Asamblea de los trabajadores.
- Derecho de publicación e información en los espacios dedicados para ello, de los asuntos propios del Sindicato o Central Sindical.
- Derecho a libre afiliación y recogida de cuotas de sus afiliados mediante la retención de éstas por la propia Empresa, con el requisito previo de que se solicite así por escrito por cada afiliado y cuya deducción, en todo caso, se efectuará mientras no exista comunicación escrita en contrario del afiliado y/o el Sindicato.
- 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 cesión de otros miembros del Comité de Empresa afiliados a una misma Central Sindical en la Planta a que pertenece, podrá acumular a su favor el crédito de horas mensuales que tuviesen asignado aquellos, con la misma facultad que éstos respecto a la acumulación de horas.

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

## CAPITULO VII

### NORMAS SUPLETORIAS

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

En todo caso, el Plus Convenio, los Incentivos y las Horas Extraordinarias, podrán liquidarse limitados a los días trabajados hasta el día 20 de cada mes.

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

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

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

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

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

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

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

**Art. 38.- Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria.** Todo el personal de plantilla fijo que se incorpore al Servicio Militar obligatorio o voluntario, tendrá derecho a percibir las Gratificaciones Extraordinarias a que se refiere el artículo 13 por el tiempo que dure su incorporación a dicho Servicio Militar.

**Art. 39.- Revisiones Médicas Reglamentarias.** Las revisiones médicas anuales así como las relacionadas con el Carnet de Manipulador de Alimentos, se efectuarán dentro de la jornada laboral, y si por necesidades del servicio, dichos reconocimientos se realizaran antes del comienzo de la jornada o al concluir ésta, el tiempo empleado se abonará sin el recargo correspondiente a las horas extras.

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

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

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

- Su ámbito de aplicación comprenderá todos los factores presentes en el Centro de Trabajo, que puedan tener algún efecto sobre la salud.
- Información completa de los factores de riesgo (maquinaria, materia prima, procesos, etc.). Así como los daños ocurridos en el Centro de Trabajo, (accidentes, enfermedades laborales, etc.).
- Derecho a inspeccionar todos los lugares de trabajo, emitir informes y proponer soluciones, pudiendo contar para ello con expertos ajenos a la Empresa.
- Disponer de un crédito de horas suficientes, para poder desarrollar su labor, con un máximo de 15 horas/mes.

El Comité de Seguridad e Higiene, estará formado por dos miembros elegidos por los Representantes de los Trabajadores y dos miembros designados por la dirección de la Empresa.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

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

- La Dirección de la Empresa se compromete a no utilizar el sistema de "despidos improcedentes" indemnizados para reducir plantillas, sin que este compromiso, lo coarte la libertad de opción del artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el despido este basado en incumplimiento grave y culpable del trabajador, si bien esto no se haya podido acreditar en juicio suficiente.
- Igualmente se compromete a no presentar Expediente de Regulación de empleo "no pactados" sin haber agotado previa y exhaustivamente todas las negociaciones con los Representantes de los Trabajadores, referidos a pactos individualizados para bajas voluntarias, jubilaciones anticipadas para determinadas edades, excedencia voluntaria, etc.

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

## ANEXO I

## CLASIFICACION SEGUN FUNCIONES : CATEGORIAS Y DEFINICIONES

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

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

## 1.- Personal Directivo

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

## 2.- Personal Técnico

Este grupo comprende las siguientes categorías:

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

## Definiciones:

## a) Titulados Superiores

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

## b) Titulados Medios

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

## c) Jefes de Fabricación

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

## d) Jefes de Sección

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

## e) Encargados

Son los que con conocimiento y experiencia amplia, tanto teóricos como prácticos sobre los procesos productivos, dirigen, coordinan y controlan los trabajos de varias líneas de producción, bajo la supervisión directa del Jefe de Fabricación o del Jefe de Sección, siendo responsables de la forma de ejecución, disciplina del personal y conservación del utillaje e instalaciones a su cargo.

## f) Capataces

Son los que con conocimientos y experiencia amplios sobre procesos de almacén de productos terminados y materias auxiliares, bajo la supervisión de su inmediato superior, y por sus especiales condiciones se les confía la dirección de un grupo de trabajadores.

## g) Inspector Distrito Lechero

Son los que realizan funciones de vigilancia y control del servicio de recogida y transporte, estadísticas de producción, toma de muestras, control y asesoramiento de ganaderos en el mantenimiento y mejora de sus medios de producción, ganado, establos, instalaciones, etc., y otras funciones que les puedan confiar sus superiores en relación con la modificación, limpieza, comprobaciones de calidad en los distritos lecheros, como cualquier otra específica de su labor de control y asesoramiento.

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

## h) Oficial de Laboratorio

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

## i) Auxiliar de Laboratorio

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

## 3.- Personal Administrativo

Comprende este grupo las siguientes categorías:

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

## Definiciones:

## a) Jefes de primera

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

## b) Jefes de segunda

Son los empleados, que provistos o no de poderes limitados y supervisados por un director o un Jefe de primera, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar una sección o grupos de trabajo administrativos, imprimiéndoles unidad y distribuyendo el trabajo entre el personal que de él depende.

Queda incluido en esta categoría el Tesorero, responsable de Caja.

## c) Oficiales de primera

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

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

## d) Oficiales de segunda

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

Se incluyen en esta categoría profesional las perforistas.

## e) Auxiliares

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

f) Telefonista

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

4.- Personal Comercial

Este Grupo comprende las categorías profesionales siguientes :

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

Definiciones :

a) Jefes de Ventas

Son los que bajo la supervisión directa del Director de Ventas o Comercial, tienen la responsabilidad de dirigir, coordinar y controlar la acción comercial de la Empresa en una amplia zona de mercado, dándole sentido de unidad, planificando, distribuyendo el trabajo al personal de ventas que esté a su cargo, y animando la gestión de ventas.

Participa con su Jefe inmediato en la negociación y establecimiento de condiciones de ventas con clientes.

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

b) Supervisores de Ventas

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

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

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

c) Inspectores o Promotores de Ventas

Son los empleados que bajo la supervisión directa del Jefe de Ventas o Supervisor, recorren las zonas, regiones o rutas que se les asigna con el objeto de realizar visitas a clientes, promover ventas, ofrecer artículos, vigilar la colocación de los artículos en los puntos de venta, así como para controlar y animar la acción comercial de los repartidores y autoventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que se les encomiende relacionada con la venta y distribución de los productos.

Cuando permanezcan en el centro de trabajo, podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

5.- Personal Subalterno

Este grupo comprende las siguientes categorías :

- Almacenero
- Controlador
- Vigilante

Definiciones :

a) Almacenero

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

b) Controlador

Son los operarios que tienen la responsabilidad de controlar y vigilar la carga y descarga de productos terminados que diariamente se efectúa al personal de reparto y distribución, así como de registrar y controlar las existencias permanentes y movimiento diario del Almacén de Productos Terminados y Cámaras de Frío.

c) Vigilante

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

6.- Personal Obrero

Este grupo comprende las siguientes categorías :

- Peones
- Peones especializados
- Especialistas de tercera
- Especialistas de segunda

- Especialistas de primera
- Oficiales de tercera oficios varios
- Oficiales de segunda oficios varios
- Oficiales de primera oficios varios

Definiciones :

a) Peones

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

b) Peones Especializados

Son los operarios que realizan trabajos concretos y determinados, para los que se requiere capacidad de atención, aptitudes físicas adecuadas y cierta destreza operatoria, pero sin constituir el conocimiento de un oficio.

Entre estos puestos pueden comprenderse : embalar, preparar lotes y palets de productos, pesar mercancías, etc.

c) Especialista

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

La clasificación de primera, segunda y tercera se establece en función del nivel de conocimientos necesarios, complejidad, dificultad y responsabilidad de las operaciones que realice, así como el número de tareas diferentes que ha de realizar dentro del proceso productivo.

En este sentido, la clasificación se corresponderá con las definiciones siguientes :

Especialista de tercera.- Son los operarios que conocen y realizan una operación del proceso industrial y están al frente de una máquina, respondiendo del funcionamiento de la misma. Se consideran dentro de esta categoría los siguientes puestos :

- Lavadora de cestillos
- Control visual del vidrio

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

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

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

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

d) Oficiales

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

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

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

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

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

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

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

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

Si algún puesto no estuviese recogido en el presente anexo por ser de nueva creación o modificación, se clasificará de acuerdo con los criterios aquí establecidos, por el comité Coordinador Estatal y la Dirección del Grupo, previo informe de los Representantes de los Trabajadores y Dirección de la Empresa.

VALOR : 1 Enero 1.992

CATG	CATEGORIA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	TECNICO TIT.SUP	1835	3661	5500	7330	10993	14666	18330	21992	23833	25662	27495	29330	31163	32997	34826
4	TECNICO TIT.PRA	1835	3661	5500	7330	10993	14666	18330	21992	23833	25662	27495	29330	31163	32997	34826
8	DIRECTOR PLANTA	1564	3131	4699	6263	9399	12529	15662	18793	20364	21929	23497	25061	26628	28194	29761
9	DIRECTOR DEPTO.	1986	3970	5954	7930	11904	15867	19832	23802	25784	27772	29755	31738	33715	35703	37686
11	JEFE 1ª ADMON.	1537	3076	4611	6154	9014	12308	15385	18461	20000	21537	23077	24614	26150	27691	29226
12	JEFE 2ª ADMON.	1463	2924	4386	5851	8773	11701	14624	17553	19010	20470	21938	23396	24861	26323	27786
13	SUB-JEFE ADMON.	1409	2819	4226	5631	8453	11268	14084	16899	18309	19718	21124	22534	23941	25351	26758
16	JEFE SECCION	1383	2770	4162	5548	8318	11086	13860	16633	18018	19403	20792	22179	23562	24951	26331
17	OFICIAL 1ª ADMON.	1361	2723	4083	5442	8167	10889	13611	16331	17695	19056	20416	21779	23137	24500	25860
18	OFICIAL 2ª ADMON.	1309	2624	3936	5246	7870	10493	13115	15739	17052	18364	19671	20988	22299	23608	24919
19	AUXILIAR ADMON.	1183	2375	3563	4750	7121	9497	11870	14243	15429	16614	17805	18986	20180	21363	22549
27	JEFE VENTAS	1537	3076	4611	6154	9227	12308	15385	18461	20000	21537	23077	24614	26150	27691	29226
29	INSP. VENTAS	1361	2723	4083	5442	8167	10889	13611	16331	17695	19056	20416	21779	23137	24500	25860
31	AYUD. INSP.VENTAS	1309	2624	3936	5246	7870	10493	13115	15739	17052	18364	19671	20988	22299	23608	24919
32	SUPERV. VENTAS	1409	2819	4226	5631	8453	11268	14084	16899	18309	19718	21124	22534	23941	25351	26758
36	JEFE FABRICACION	1537	3076	4611	6154	9227	12308	15385	18461	20000	21537	23077	24614	26150	27691	29226
37	ENCARGADO	1290	2579	3867	5150	7726	10304	12881	15458	16745	18037	19320	20606	21893	23186	24468
38	CAPATAZ	1257	2525	3782	5047	7568	10090	12614	15139	16397	17663	18920	20183	21445	22700	23964
40	CONTROLADOR	1186	2415	3873	5059	7473	10025	12486	15128	16405	17498	18958	20190	21418	22605	23970
41	ESPECIALISTA 1ª	1186	2415	3873	5059	7473	10025	12486	15128	16405	17498	18958	20190	21418	22605	23970
42	ESPECIALISTA 2ª	1186	2415	3873	5059	7473	10025	12486	15128	16362	17498	18958	20190	21191	22605	23970
43	ESPECIALISTA 3ª	1186	2325	3783	5059	7427	9886	12440	14948	16221	17363	18730	20190	21146	22421	23788
44	PEON ESPECIALISTA	1186	2325	3783	5014	7384	9845	12305	14811	16086	17226	18639	19731	20963	22195	23517
45	PEON	1186	2325	3783	5014	7384	9845	12305	14811	16086	17226	18639	19731	20963	22195	23517
48	OFICIAL 1ª O.V.	1276	2415	3919	5107	7609	10300	12760	15314	16633	17911	19230	20369	21874	22969	24381
49	OFICIAL 2ª O.V.	1186	2415	3873	5059	7473	10025	12486	15128	16405	17498	18958	20190	21418	22605	23970
54	ALMACENERO	1186	2415	3873	5059	7473	10025	12486	15128	16405	17498	18958	20190	21418	22605	23970
55	VIGILANTE	1227	2457	3684	4910	7360	9821	12275	14728	15954	17185	18411	19636	20868	22092	23318
56	ORDENANZA	1227	2457	3684	4910	7360	9821	12275	14728	15954	17185	18411	19636	20868	22092	23318
59	OF. LABORATORIO	1383	2770	4162	5548	8318	11086	13860	16633	18018	19403	20792	22179	23562	24951	26331
60	AUX. LABORATORIO	1130	2264	3393	4524	6781	9044	11309	13568	14697	15829	16954	18088	19219	20346	21475
61	OF. LAB.FORM.	1276	2415	3919	5107	7609	10300	12760	15314	16633	17911	19230	20369	21874	22969	24381
64	INS.DIST.LECHE	1361	2723	4083	5442	8167	10889	13611	16331	17695	19056	20416	21779	23137	24500	25860
70	OFICIAL 1 O.V.	1276	2415	3919	5107	7609	10300	12760	15314	16633	17911	19230	20369	21874	22969	24381
71	OFICIAL 2 O.V.	1186	2415	3873	5059	7473	10025	12486	15128	16405	17498	18958	20190	21418	22605	23970
72	OFICIAL 3 O.V.	1186	2325	3783	5059	7427	9886	12440	14948	16221	17363	18730	20141	21146	22421	23788
75	REPARTIDOR	1186	2325	3783	5059	7427	9886	12440	14948	16221	17363	18730	20141	21146	22421	23788

## Anexo - 3

TABLA VALORACION HORAS EXTRAS - 1.992

VALOR : 1 Enero 1.992

CATG	CATEGORIA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
2	TECNICO TIT. SUP	1726	1752	1779	1806	1832	1886	1940	1993	2047	2075	2100	2127	2154	2181	2209	2234
4	TECNICO TIT. PRA	1726	1752	1779	1806	1832	1886	1940	1993	2047	2075	2100	2127	2154	2181	2209	2234
8	DIRECTOR PLANTA	2671	2693	2716	2738	2760	2807	2853	2898	2945	2967	2992	3014	3036	3059	3083	3106
9	DIRECTOR DEPTO.	2902	2930	2958	2987	3016	3076	3133	3191	3248	3278	3307	3337	3364	3394	3422	3452
11	JEFE 1ª ADMON.	1583	1603	1625	1650	1672	1717	1762	1806	1851	1873	1896	1920	1943	1965	1987	2010
12	JEFE 2ª ADMON.	1545	1566	1586	1608	1629	1672	1715	1757	1801	1823	1844	1866	1886	1908	1929	1951
13	SUB-JEFE ADMON.	1519	1538	1558	1578	1600	1642	1683	1724	1765	1786	1806	1826	1847	1868	1888	1908
16	JEFE SECCION	1508	1526	1547	1568	1588	1629	1668	1709	1750	1771	1791	1812	1832	1851	1871	1891
17	OFICIAL 1ª ADMON.	1495	1515	1534	1555	1575	1615	1653	1694	1734	1754	1774	1793	1814	1834	1853	1873
18	OFICIAL 2ª ADMON.	1471	1489	1510	1528	1547	1586	1623	1662	1702	1720	1739	1757	1779	1797	1816	1836
19	AUXILIAR ADMON.	1437	1454	1471	1488	1506	1540	1575	1610	1644	1662	1680	1697	1715	1732	1749	1767
27	JEFE VENTAS	1583	1603	1625	1650	1672	1717	1762	1806	1851	1873	1896	1920	1943	1965	1987	2010
29	INSP. VENTAS	1495	1515	1534	1555	1575	1615	1653	1694	1734	1754	1774	1793	1814	1834	1853	1873
31	AYUD. INSP. VENTAS	1471	1489	1510	1528	1547	1586	1623	1662	1702	1720	1739	1757	1779	1797	1816	1836
32	SUPERV. VENTAS	1519	1538	1558	1578	1600	1642	1683	1724	1765	1786	1806	1826	1847	1868	1888	1908
36	JEFE FABRICACION	1583	1603	1625	1650	1672	1717	1762	1806	1851	1873	1896	1920	1943	1965	1987	2010
37	ENCARGADO	1459	1478	1496	1515	1534	1571	1610	1648	1685	1704	1722	1741	1762	1780	1799	1817
38	CAPATAZ	1446	1465	1484	1501	1519	1556	1593	1631	1668	1687	1704	1722	1741	1759	1779	1797
40	CONTROLADOR	1448	1465	1484	1504	1523	1558	1595	1631	1670	1689	1704	1726	1742	1762	1779	1799
41	ESPECIALISTA 1ª	1448	1465	1484	1504	1523	1558	1595	1631	1670	1689	1704	1726	1742	1762	1779	1799
42	ESPECIALISTA 2ª	1448	1463	1481	1504	1521	1556	1593	1629	1668	1687	1704	1724	1742	1757	1779	1797
43	ESPECIALISTA 3ª	1443	1459	1476	1498	1518	1551	1588	1625	1660	1680	1697	1717	1739	1752	1771	1791
44	PEON ESPECIALISTA	1437	1454	1471	1491	1510	1543	1580	1616	1653	1672	1689	1709	1724	1742	1762	1780
45	PEON	1437	1454	1471	1491	1510	1543	1580	1616	1653	1672	1689	1709	1724	1742	1762	1780
48	OFICIAL 1ª O.V.	1459	1478	1495	1515	1534	1570	1608	1645	1683	1702	1720	1741	1757	1779	1795	1816
49	OFICIAL 2ª O.V.	1448	1465	1484	1504	1523	1558	1595	1631	1670	1689	1704	1726	1742	1762	1779	1799
54	ALMACENERO	1448	1465	1484	1504	1523	1558	1595	1631	1670	1689	1704	1726	1742	1762	1779	1799
55	VIGILANTE	1437	1454	1473	1489	1508	1543	1580	1616	1652	1670	1687	1705	1724	1741	1759	1779
56	ORDENANZA	1437	1454	1473	1489	1508	1543	1580	1616	1652	1670	1687	1705	1724	1741	1759	1779
59	OF. LABORATORIO	1508	1526	1547	1568	1588	1629	1668	1709	1750	1771	1791	1812	1832	1851	1871	1891
60	AUX. LABORATORIO	1437	1452	1469	1486	1503	1536	1568	1601	1635	1652	1668	1685	1700	1717	1734	1750
61	OF. LAB. FORM.	1459	1478	1495	1515	1534	1570	1608	1645	1683	1702	1720	1741	1757	1779	1795	1816
64	INS. DIST. LECHE	1495	1515	1534	1555	1575	1615	1653	1694	1734	1754	1774	1793	1814	1834	1853	1873
70	OFICIAL 1 O.V.	1459	1478	1495	1515	1534	1570	1608	1645	1683	1702	1720	1741	1757	1779	1795	1816
71	OFICIAL 2 O.V.	1448	1465	1484	1504	1523	1558	1595	1631	1670	1689	1704	1726	1742	1762	1779	1799
72	OFICIAL 3 O.V.	1443	1459	1476	1498	1518	1551	1588	1625	1660	1680	1697	1717	1737	1752	1771	1791
75	REPARTIDOR	1443	1459	1476	1498	1518	1551	1588	1625	1660	1680	1697	1717	1737	1752	1771	1791

TABLA SALARIO BASE

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. MES
<b>GRUPO I - OBREROS</b>	
Controlador	98.956
Especialista 1ª	98.956
Especialista 2ª	98.865
Especialista 3ª	98.590
Peón Especializado	98.134
Peón	98.134
Oficial 1ª O.V.	99.684
Oficial 2ª O.V.	98.956
Almacenero	98.956
Oficial 3ª O.V.	98.590
<b>GRUPO II - SUBALTERNOS</b>	
Vigilante	98.134
Ordenanza	98.134
<b>GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES</b>	
Jefe de Ventas	108.056
Inspector Ventas	102.139
Ayudante Inspector Ventas	100.494
Supervisor Ventas	103.715
Oficial 1ª O.V.	99.684
Oficial 2ª O.V.	98.956
<b>GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe 1ª Administración	108.056
Jefe 2ª Administración	105.518
Sub-Jefe Administración	103.715
Oficial 1ª Administración	102.139
Oficial 2ª Administración	100.494
Auxiliar Administración	98.134
<b>GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS</b>	
Jefe Sección	102.972
Jefe Fabricación	108.056
Encargado	99.707
Capataz	98.817
Oficial Laboratorio	102.972
Auxiliar Laboratorio	98.134
Inspector Distrib. Leche	102.139
<b>GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS</b>	
Técnico Titulado Superior	117.869
Técnico Titulado Prac.	117.869

TABLA PLUS CONVENIO

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. MES
<b>GRUPO I - OBREROS</b>	
Controlador	54.649
Especialista 1ª	54.649
Especialista 2ª	46.556
Especialista 3ª	42.329
Peón Especializado	39.727
Peón	34.314
Oficial 1ª O.V.	57.917
Oficial 2ª O.V.	52.201
Almacenero	54.649
Oficial 3ª O.V.	46.112
<b>GRUPO II - SUBALTERNOS</b>	
Vigilante	34.224
Ordenanza	38.417
<b>GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES</b>	
Jefe de Ventas	150.919
Inspector Ventas	61.163
Ayudante Inspector Ventas	40.702
Supervisor Ventas	99.494
Oficial 1ª O.V.	55.316
Oficial 2ª O.V.	47.002
<b>GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe 1ª Administración	150.919
Jefe 2ª Administración	120.711
Sub-Jefe Administración	99.494
Oficial 1ª Administración	61.163
Oficial 2ª Administración	40.702
Auxiliar Administración	36.994
<b>GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS</b>	
Jefe Sección	107.918
Jefe Fabricación	133.983
Encargado	92.256
Capataz	73.668
Oficial Laboratorio	74.056
Auxiliar Laboratorio	44.253
Inspector Distrib. Leche	61.163
<b>GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS</b>	
Técnico Titulado Superior	162.628
Técnico Titulado Prac.	56.525

TABLA PLUS NOCTURNIDAD

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. MES
<b>GRUPO I - OBREROS</b>	
Controlador	207
Especialista 1ª	207
Especialista 2ª	207
Especialista 3ª	207
Peón Especializado	206
Peón	206
Oficial 1ª O.V.	207
Oficial 2ª O.V.	207
Almacenero	207
Oficial 3ª O.V.	206
<b>GRUPO II - SUBALTERNOS</b>	
Vigilante	206
Ordenanza	206
<b>GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES</b>	
Jefe de Ventas	
Inspector Ventas	
Ayudante Inspector Ventas	
Supervisor Ventas	
Oficial 1ª O.V.	207
Oficial 2ª O.V.	207
<b>GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe 1ª Administración	
Jefe 2ª Administración	
Sub-Jefe Administración	
Oficial 1ª Administración	213
Oficial 2ª Administración	213
Auxiliar Administración	206
<b>GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS</b>	
Jefe Sección	214
Jefe Fabricación	
Encargado	209
Capataz	207
Oficial Laboratorio	213
Auxiliar Laboratorio	
Inspector Distrib. Leche	
<b>GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS</b>	
Técnico Titulado Superior	
Técnico Titulado Prac.	

TABLA REMUNERACION BRUTA (ART. 40) (SIN ANTIGUEDAD)

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. MES
<b>GRUPO I - OBREROS</b>	
Controlador	
Especialista 1ª	2.167.126
Especialista 2ª	2.167.126
Especialista 3ª	2.068.027
Peón Especializado	2.012.849
Peón	1.974.739
Oficial 1ª O.V.	1.883.788
Oficial 2ª O.V.	2.217.441
Almacenero	2.137.170
Oficial 3ª O.V.	2.167.088
	2.058.525
<b>GRUPO II - SUBALTERNOS</b>	
Vigilante	1.882.702
Ordenanza	1.958.738
<b>GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES</b>	
Jefe de Ventas	
Inspector Ventas	3.466.791
Ayudante Inspector Ventas	2.293.753
Supervisor Ventas	2.021.897
Oficial 1ª O.V.	2.780.377
Oficial 2ª O.V.	2.186.232
	2.074.778
<b>GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe 1ª Administración	
Jefe 2ª Administración	3.466.791
Sub-Jefe Administración	3.063.624
Oficial 1ª Administración	2.780.377
Oficial 2ª Administración	2.293.753
Auxiliar Administración	2.021.897
Aux.Avo.Tpo.Par	1.915.942
	957.979
<b>GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS</b>	
Jefe Sección	
Jefe Fabricación	2.870.879
Encargado	3.262.286
Capataz	2.632.554
Oficial Laboratorio	2.394.680
Auxiliar Laboratorio	2.463.427
Inspector Distrib. Leche	2.003.051
	2.293.753
<b>GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS</b>	
Técnico Titulado Superior	3.756.098
Técnico Titulado Prac.	2.474.878

## TABLA COMPLEMENTO PLUS CONVENIO

CATEGORIA PROFESIONAL	PTAS. MES
<b>GRUPO I - OBREROS</b>	
Controlador	3.169
Especialista 1ª	3.169
Especialista 2ª	3.117
Especialista 3ª	3.090
Peón Especializado	3.085
Peón	3.085
Oficial 1ª O.V.	3.184
Oficial 2ª O.V.	3.122
Almacenero	3.166
Oficial 3ª O.V.	3.113
<b>GRUPO II - SUBALTERNOS</b>	
Vigilante	3.063
Ordenanza	3.063
<b>GRUPO III - EMPLEADOS COMERCIALES</b>	
Jefe de Ventas	3.830
Inspector Ventas	3.229
Ayudante Inspector Ventas	3.091
Supervisor Ventas	3.479
Oficial 1ª O.V.	3.184
Oficial 2ª O.V.	3.122
<b>GRUPO IV - EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS</b>	
Jefe 1ª Administración	3.830
Jefe 2ª Administración	3.612
Sub-Jefe Administración	3.479
Oficial 1ª Administración	3.229
Oficial 2ª Administración	3.091
Auxiliar Administración	3.091
<b>GRUPO V - EMPLEADOS TECNICOS</b>	
Jefe Sección	3.527
Jefe Fabricación	3.723
Encargado	3.409
Capataz	3.287
Oficial Laboratorio	3.435
Auxiliar Laboratorio	3.091
Inspector Campo	3.229
<b>GRUPO VI - TECNICOS TITULADOS</b>	
Técnico Titulado Superior	3.964
Técnico Titulado Prac.	3.298
Director Depto.	3.554
Director Planta	3.437

## ANEXO 9

Plus de Cámara. - Los operarios que realicen su trabajo en la Sección de Cámaras Frigoríficas, tendrán un Plus de Cámara de 46,17 ptas/hora efectiva.

## ANEXO 10

La cuota que la Empresa viene aportando a la Agrupación Cultural y Recreativa será para 1.992 de 180 ptas. por persona y trimestre.

## ANEXO 11

Se mantiene el tradicional obsequio de un reloj de oro, que la empresa viene realizando a favor de los empleados y operarios que alcancen una permanencia, ininterrumpida, de 25 años a su servicio.

## ANEXO 12

A partir del 1 de Enero de 1.992 se pacta la cantidad de 11.367 pts. para la compra de Cesta de la Navidad, siendo el Director de cada Planta junto con el Comité de Empresa, los que en sus respectivos centros se encarguen de su composición y compra.

## ANEXO 13

Entregar a cada empleado un total de dos cajas de leche Brik mensuales.

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

RELACION DE ROPA DE TRABAJO

<u>SECCION</u>	<u>TIPOS DE ROPA</u>	<u>CANTIDAD</u>	<u>COLOR</u>	<u>PLAZO DE RENOVIACION</u>
PRODUCC (Oper)	Pantalón	3	Blanco	Anual
	Camisa	3	Blanco	Anual
	Jersey	1	Blanco	Bianual
	Cazadora	1	Blanco	Bianual
PRODUC(Encarg)	Pantalón	3	Blanco	Anual
	Camisa	3	Blanco	Anual
	Bata	2	Blanco	Bianual
ALM.P.T. (Encg)	Pantalón	3	Gris	Anual
	Batas	3	Azul	Bianual
VAPOR	Pantalón	3	Azul	Anual
	Camisa	3	Azul	Anual
	Jersey	1	Azul	Bianual
	Chaqueta	1	Azul	Bianual
CAMARA	Pantalón	3	Blanco	Anual
	Camisa	3	Blanco	Anual
	Jersey	1	Blanco	Bianual
	Anorak	1	Anual	(*)
	Guantes	1	-	(*)
	Cazadora	1	Blanco	Bianual
CARRETILLEROS	Pantalón	3	Gris	Anual
	Camisa	3	Gris	Anual
	Jersey	1	Gris	Bianual
	Guantes	1	-	(*)
	Cazadora	1	Gris	Bianual
	Anorak	1	Azul	(*)
ALMACEN	Bata	3	Azulina	Bianual
REPARTO	Pantalón	3	Azul	Anual
	Camisa	3	Gris	Anual
	Jersey	1	Gris	Bianual
	Cazadora	1	Azafata	Bianual
	Chubasquero	1	-	(*)
LABORATORIO	Pantalón	3	Blanco	Anual
	Bata	3	Blanco	Bianual
MANTENIMIENTO	Pantalón	3	Azul	Anual
	Camisa	3	Azul	Anual
	Jersey	1	Azul	Bianual
	Cazadora	1	Azul	Bianual

CALZADO.- Para los operarios que trabajen en las secciones de Producción, Vapor, Cámara, Carretilleros, Almacén y Mantenimiento, se les entregará un par de botas (Chirucas o Similar).

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

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

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

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

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

PRECIOS COMPRA PRODUCTOS PERSONAL EMPRESA ANEXO -15

<u>CODIGO</u>	<u>ARTICULO</u>	<u>PTAS/UNIDAD</u>
020	PURE PAK L. RAM	80,68
022	PURE PAK L. CATALANA	81,68
030	PAST.PLAST.1,5 L. RAM	123,53
040	CONC.P.PAK L. CATALANA	96,87
060	EST.PLAST.1,5 L. RAM	98,95
064	EST.PLAST.1,5 L. CATALANA	104,95
131	EST.PLAST.1,5 L. DESCR.RAM	76,76
201	EST. BRIK RAM	64,24
204	EST. BRIK CATALANA	72,25
214	EST. BRIK CON VITAMINAS	75,95
219	CACAO BRIK RAM LTO.	84,10
301	EST. BRIK SEMIDES. RAM	55,85
351	EST. BRIK DESCR. RAM	51,65
355	EST. BRIK DESCR. CATALANA	59,65
401	BATIDOS 1/5 VIDRIO	29,85
420	BATIDOS SLIM	29,85
451	BATIDOS PLAT.1,5 RAM	87,62
462	HORC.1/5 VIDRIO EVEL	31,65
470	HORC.PLAST.1,5 EVEL	107,60
503	YOG.NATURAL CATALANA	17,87
628	NATA PURE PAK 2L. RAM	464,86
637	NATA EST. BRIK 1 L.	251,87
638	NATA EST. BRIK 200 C.C.	76,31
639	NATA EST.1/5 18º VIDRIO	64,70
642	NATA EST. SLIM RAM	79,00
702	MANTEQ. 85 G. RAM	66,21
703	MANTEQ. 170 G. RAM	121,69
708	MANTEQ. 450 G. RAM	362,78

A ESTOS PRECIOS HAY QUE APLICARLE EL 6% DE I.V.A.