

7.2 Métodos de conservación de museos, archivos y bibliotecas: Procesos de desinfección y desinsectación; sistemas ambientales adecuados a la conservación.

#### ANEXO L

##### Programa Nacional de Investigación en la Antártida

###### Objetivos científico-técnicos prioritarios

1. Productividad biológica del sistema antártico:
  - 1.1 Estudio físico-químico de las masas de agua.
  - 1.2 Productividad primaria y secundaria de los mares antárticos.
  - 1.3 Flora y fauna antárticas.
2. Geología, geofísica y geodesia:
  - 2.1 Vulcanología.
  - 2.2 Sismología.
  - 2.3 Geomagnetismo.
  - 2.4 Geodinámica.
  - 2.5 Geología y geofísica marinas.
  - 2.6 Hidrografía.
  - 2.7 Glaciario.
  - 2.8 Geodesia y topografía.
3. Meteorología y física de la atmósfera:
  - 3.1 Observación de las variables meteorológicas en superficie y altura.
  - 3.2 Estudio de la distribución vertical de ozono.
  - 3.3 Estudio de la radiación UV y gases traza.

#### ANEXO M

##### Programa Nacional de Información para la Investigación Científica y el Desarrollo Tecnológico

###### Objetivos científico-técnicos prioritarios

1. Sistemas de recogida, tratamiento y acceso a la información en los archivos, bibliotecas, centros de documentación y museos.
2. Elaboración, mantenimiento y distribución de bases de datos informatizadas.
3. Interconexión de centros de documentación.
4. Análisis y evaluación: Metodología y evaluación de programas de I + D, áreas científicas y sectores tecnológicos.
5. Estudios de prospectiva en ciencia y tecnología.
6. Interfaz investigación-sociedad:
  - 6.1 Evaluación del impacto social de la ciencia y la tecnología.
  - 6.2 Comunicación con la opinión pública.
  - 6.3 Análisis de la demanda social y de nuevas necesidades científicas y tecnológicas.

**16961** RESOLUCION de 4 de julio de 1994, de la Secretaría General Técnica, por la que se hace pública la lista provisional de los candidatos preseleccionados para intercambiar puesto por puesto con Profesores franceses durante el curso académico 1994-1995.

Por Orden de 8 de febrero de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 24) se anunció la convocatoria del programa de intercambio puesto por puesto entre Profesores franceses y españoles de Enseñanzas Medias y Básicas.

En la norma VI de dicha Orden, en lo referente a la Resolución de la convocatoria, se decía que, previamente a la propuesta definitiva de intercambio, se publicará la relación provisional de candidatos seleccionados por la Subcomisión Mixta Hispano-Francesa en el «Boletín Oficial del Estado».

Reunida dicha Subcomisión Mixta y habiéndose procedido a la selección previa de los candidatos, conforme a las bases establecidas en la norma V de la misma Orden de convocatoria, se acordó la designación de los candidatos más idóneos para los centros de destino presentados por las dos partes.

En consecuencia, esta Secretaría General Técnica ha resuelto hacer pública la lista de los candidatos preseleccionados para intercambiar puesto por puesto con Profesores franceses durante el curso 1994-1995.

Madrid, 4 de julio de 1994.—El Secretario general técnico, José Luis Pérez Iriarte.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Cooperación Internacional.

#### CURSO 1994-1995

Relación provisional de Profesores que intercambian puesto por puesto con Profesores franceses:

Alba Alvarez, Alfonso.  
 Anguita Infante, Francisco Javier.  
 Baena Valenzuela, Margarita.  
 Carballo Gago, Elsa Inés.  
 Corral Alonso, Montserrat.  
 Delgado Blasco, Alicia.  
 Díaz-Caneja González, Angela.  
 Fandos Cubells, María del Carmen.  
 Fernández Durán, Antonia.  
 Fernández Llorente, Luis.  
 Fernández Suárez, María Antonia.  
 Fraile Agreda, José María.  
 Galán Camarena, Rosario.  
 Gallego Bayo, Isabel.  
 Gómez Hernández, María Luisa.  
 González Fernández, María Inés.  
 Gutiérrez Martín, María José.  
 Medrano Dorantes, Ana María.  
 Menéndez Rodríguez, Enequina.  
 Muruamendiaraz Elkorobereizabar, Begoña.  
 Pairado Díaz, Pilar.  
 Pichel Lorenzo, António.  
 Rochette Juhén, Lise.  
 Sánchez Anel, Pedro.  
 Vidal López, José Carlos.  
 Yágüez Saberón, Teresa.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**16962** RESOLUCION de 30 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por lo que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Lacto Agrícola Rodríguez, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Lacto Agrícola Rodríguez, Sociedad Anónima», (número de código 9007772), que fue suscrito con fecha 15 de diciembre de 1993, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité Intercentro, 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, 30 de junio de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL PARA LA EMPRESA LACTO AGRICOLA RODRIGUEZ, S. A.**

(Vigencia del Convenio: Del 1 de enero de 1993 al 31 de diciembre de 1993)

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. *Derechos lingüísticos.***

Los trabajadores de LARSA tienen derecho a desenvolver su actividad laboral y profesional en lengua gallega y a recibir formación lingüística para mejorar el servicio al público en su puesto de trabajo, reconociendo la empresa, de esta manera, la oficialidad de la lengua gallega y los derechos lingüísticos de los trabajadores recogidos en el Estatuto de Autonomía para Galicia, Ley de Normalización Lingüística, Ley del Estatuto Gallego de los Consumidores y Usuarios y demás disposiciones legales concordantes.

**Artículo 2.**

La empresa fomentará el uso de la lengua gallega, en las actividades internas y en sus relaciones con los consumidores y las Administraciones públicas en Galicia.

Para los trabajadores con residencia fuera de la Comunidad Autónoma de Galicia (salvo problemas técnicos que pudieran surgir), se utilizará el idioma castellano.

**Artículo 3. *Ambito de aplicación.***

El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a los distintos centros que LARSA tiene en Vigo, Villagarcía, Lugo, La Coruña, Orense, Barcelona, Valencia y Sevilla y aquellos otros de nueva creación que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.

**Artículo 4. *Ambito personal.***

Comprende a todo el personal de plantilla en sus distintas categorías profesionales, excepto los cargos directivos de Director general, Directores de departamento y Directores de planta y aquellas personas que por su responsabilidad y trabajo la empresa así lo considere, siempre con responsabilidades de gestión o dirección.

**Artículo 5. *Duración.***

Se estipula un plazo de duración de un año, o sea, hasta el 31 de diciembre de 1993, pactándose de común acuerdo que, con antelación de dos meses a la fecha de expiración, se considera automáticamente denunciado.

**Artículo 6. *Vigencia.***

El presente Convenio entra en vigor el día 1 de enero de 1993, cualquiera que sea el día de su firma.

**Artículo 7. *Incrementos pactados en el Convenio.***

En el presente Convenio ha sido pactado un incremento, que se aplicará sobre los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, asistencia, actividad, según tablas aprobadas.

Cláusula revisión salarial: Al 5 por 100.

**CAPITULO II**

**Clasificación profesional y régimen retributivo**

**Artículo 8. *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.

**Artículo 9. *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 se compromete a destinario a trabajos lo más adecuados posible a sus condiciones y de acuerdo a su categoría laboral. En todos los casos en que se presente dicha situación, la empresa, antes de adoptar su decisión, solicitará informe del Comité Intercentros, que deberá emitir en el plazo máximo de cinco días oralmente o por escrito, a su elección. La calificación de las condiciones físicas será realizada por la Mutua de Trabajo en informe escrito por Médico.

**Artículo 10. *Estructura salarial.***

Está constituida por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad, asistencia, actividad, comisiones, quebranto de moneda y plus nocturnidad. El plus de festivos se aplicará al personal que habitualmente durante el año, trabaje los festivos.

**Artículo 11. *Aumentos periódicos por tiempo de servicios.***

Se establece un complemento salarial de carácter personal consistente en quinquenios con valor del 5 por 100 sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial. El número de quinquenios es ilimitado y empezarán a contarse a partir del día en que el trabajador haya iniciado la prestación de servicios en la empresa.

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

**Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias.***

1. Gratificaciones fijas: Las gratificaciones de marzo, julio y navidad, que se devengarán el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio, sin plus de asistencia.

2. Servicio militar: El personal que se encuentre prestando el servicio militar tendrá derecho a percibir estas pagas. Quienes lleven, al incorporarse al servicio, menos de un año de contratación, las percibirán en la parte proporcional que les corresponda.

**Artículo 13. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social durante la incapacidad laboral transitoria en caso de accidente de trabajo, accidente no laboral, enfermedad profesional, enfermedad común.***

En estos casos el trabajador percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia la Ley de Seguridad Social y la legislación específica de accidentes de trabajo. No obstante, la empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad un complemento hasta completar el 100 por 100 del salario hasta un máximo del 100 por 100 de su salario y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica, en la primera baja anual, según estructura salarial.

Se creará una comisión de seguimiento del absentismo laboral formada por dos personas representando a la empresa y otras dos al Comité, que analizarán y podrán adoptar las medidas que consideren oportunas en aquellos casos que así lo consideren.

Si durante el período de incapacidad laboral transitoria se produjeran incrementos económicos de carácter general, la empresa pagará a partir del día 1 del mes siguiente al 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 el tope máximo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.

**Artículo 14. *Quebranto de moneda.***

El Cajero, el Auxiliar de Caja y Cobradores percibirán mensualmente por este concepto la cantidad de 4.000 pesetas el primero y 3.500 pesetas los dos últimos. Asimismo, el personal de autoventas que realiza gestión de cobro percibirá por el mismo concepto, la cantidad de 3.500 pesetas.

**CAPITULO III**

**Jornada. Vacaciones. Permisos reglamentarios. Recompensas. Excedencias. Préstamos. Seguros de vida**

**Artículo 15. *Jornada de trabajo.***

La duración de la semana ordinaria de trabajo se fija en cuarenta horas.

En la jornada continuada se efectuará un descanso intermedio de veinte 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.

La Administración tendrá derecho a ejercer horario de jornada continua entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

#### Artículo 16. Vacaciones.

Todo el personal de la empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones.

Las vacaciones se podrán disfrutar en un sólo período continuado, pudiéndose pactar el disfrute de las vacaciones en dos períodos, quedando a discreción de la Dirección de la empresa el atender peticiones para distribuir las vacaciones 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 doce meses del año, confeccionándose los calendarios correspondientes, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, los momentos de mayor producción y el cumplimiento de sus obligaciones comerciales y productivas.

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, de común acuerdo con la empresa, hasta el último día del mes de febrero del año siguiente, previa aceptación por parte de la empresa.

El personal que disfrute la totalidad de sus vacaciones en los meses de enero, febrero, noviembre o diciembre tendrá derecho a tres días naturales más de vacaciones.

A los autoventas, promotores y todo personal que perciba comisiones, se le abonará, durante las vacaciones, el importe correspondiente al cálculo de la media de las percibidas los seis meses anteriores.

#### Artículo 17. Permisos reglamentarios.

El personal de la empresa, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a permiso, con percepción íntegra de su salario, por alguno de los motivos y con la duración máxima siguiente:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales, al producirse el alumbramiento. En caso de coincidir con el fin de semana y con la finalidad de ayudar a las obligaciones paternas, se ayudará en un día más.
- c) Fallecimiento o enfermedad muy grave o intervención quirúrgica de cónyuge, hijos, padres, hermanos y padres políticos: Cuatro días naturales. Si las causas señaladas tuvieran lugar en distinta provincia, esta licencia será ampliada hasta seis días como máximo.
- d) Fallecimiento de abuelo, nieto y tío: Tres días naturales. Si el fallecimiento tuviese lugar fuera de la Comunidad Autónoma, se ampliará un día más.
- e) Boda de hijo, hermano, hermano político, padres o padres políticos: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia será ampliada hasta tres días.
- f) Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y debe someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la empresa.
- g) Cargo o representación sindical: Por el tiempo necesario para el desempeño de sus funciones quienes ostenten cargo o representación sindical, previa justificación y hasta un máximo que determine la Ley Sindical.
- h) Atención de asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente a asuntos propios de justificada urgencia.
- i) Mudanza de domicilio familiar: Un día. En caso de traslado fuera del municipio en el que se vive, será de dos días.

#### Artículo 18. Premios y becas.

a) Premio de jubilación: Cuando un trabajador al jubilarse ostente una antigüedad en la empresa superior a los diez años percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad de sueldo base por cada quinquenio que se 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 sesenta, sesenta y uno, sesenta y dos y sesenta y tres años de edad y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que cumplan dichas edades:

- Al cumplir sesenta años: 45 por 100.
- Al cumplir sesenta y un años: 40 por 100.
- Al cumplir sesenta y dos años: 35 por 100.
- Al cumplir sesenta y tres años: 30 por 100.

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 diplomas honoríficos y cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

#### Artículo 19. Jubilación.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, ante la situación de permanente adecuación de plantilla para acomodarla a los niveles óptimos de empleo, acuerdan la jubilación obligatoria de los trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en cuyo caso la empresa abonará, hasta los sesenta y cinco años, la diferencia que corresponda al 100 por 100 en todos los conceptos sobre salario neto anual. Para los casos de trabajadores con sesenta y tres años, se hará siempre y cuando haya acuerdo entre las partes. Si algún trabajador, llegada dicha edad, no solicitara voluntariamente la baja por jubilación, la empresa deberá proceder a la misma con carácter inmediato.

Para aquel personal que llegados los sesenta y cuatro años no tuviera cubiertos los períodos de cotización necesarios para alcanzar el 92 por 100 de la pensión de jubilación, la empresa se compromete con el Comité Intercentros a negociar una mejor salida para este trabajador.

#### Artículo 20. Excedencias.

En esta materia se estará a todo 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 uno a tres años dará derecho a la reserva del puesto de trabajo.

#### Artículo 21. Préstamos al personal.

Con objeto de ayudar a los trabajadores en caso de necesidades justificables, se concederán préstamos con interés del valor legal del dinero, cuyo importe no excederá de 200.000 pesetas, a devolver en el plazo máximo de cuatro años.

Para llevar un seguimiento del tema, la empresa creará un fondo económico que será supervisado trimestralmente por el Comité y la Dirección de la empresa, y por una cuantía máxima de 3.000.000 de pesetas para personal por debajo de tres veces el salario mínimo interprofesional.

#### Artículo 22. 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 aquéllos, la empresa tiene concertado un seguro de vida colectivo, en el que quedan obligatoriamente integrados todos sus productores. Dicho seguro se registrará 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 plantilla.
- b) Quedan exceptuados de su integración en el seguro, los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales, temporeros o interinos.
- c) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la empresa.
- d) No existirá previo reconocimiento médico, ni habrá limitación de edad.

#### Artículo 22 bis.

El Comité Intercentros tiene intención de negociar con la empresa un plan de jubilaciones anticipadas.

#### Artículo 23. Ayuda escolar.

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

Su cuantía será de 1.000 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (septiembre a junio, ambos inclusive). Para personal con salario menor a tres veces el salario mínimo interprofesional y en situación de resultados positivos para la compañía.

**Artículo 24. Ayuda disminuidos.**

Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la empresa abonará una ayuda de 10.000 pesetas mensuales a los trabajadores, por cada hijo a su cargo que sea disminuido físico, psíquico o subnormal. La calificación de tales incapacidades será automática en los casos en que así hayan sido reconocidos por la Seguridad Social y en otro supuesto, deberá acreditarse suficientemente mediante las oportunas certificaciones o reconocimientos médicos aceptados por la Mutua de Trabajo, siempre y cuando no trabajen.

**CAPITULO IV****Horas extraordinarias****Artículo 25. Horas extraordinarias.**

Mensualmente, se informará al Comité Intercentros sobre las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.

A los efectos previstos en el Real Decreto 858/1981, de 20 de agosto, se pactan como horas extraordinarias estructurales, las necesarias para atender pedidos, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación previstas por la Ley.

Las horas extraordinarias se abonarán calculadas con el 75 por 100 de incremento sobre el salario hora individual (hasta el tope máximo que marca la legislación vigente) que se determinará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{S.B + \text{antigüedad} + \text{actividad} + \text{asistencia} \times 75 \text{ por } 100}{1.324 \text{ horas año}}$$

este resultado se incrementará con el importe hora extra real que perciben actualmente, según categoría profesional.

**CAPITULO V****Formación profesional-promoción****Artículo 26. Formación profesional.**

La Dirección de la empresa establecerá un plan de formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles, y 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 al Comité Intercentros 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 por 100 de gastos de matrícula y textos debidamente justificados.

Esta ayuda se solicitará a través de los Jefes de departamento y tendrá que ser aprobada por el Comité creado a su fin, con cargo al fondo creado para tal fin, por importe de 5.000.000 de pesetas.

Presupuesto de formación año 1993: 5.000.000 de pesetas.

**Artículo 27. 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 al puesto 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 de fabricación, Jefes y Promotores de ventas, Jefe de sección, Jefe administrativo de primera y segunda, Encargado, Cajero, Secretarías de dirección.

Excepto para el personal directivo, Técnico jefe, Jefe de control lechero, Jefe de fabricación y delegados, 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, que 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 cuatro 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 con voto de calidad decisivo.

Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación en estas categorías, la empresa comunicará al Comité de empresa la existencia de tal puesto.

A continuación, en el plazo de cinco días hábiles, la empresa decidirá y publicará los requisitos o pruebas de examen a realizar, no pudiendo realizarse éste en un tiempo inferior a quince días ni superior a treinta. 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 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 ocho días, a partir de la fecha de terminación de las pruebas.

El Tribunal 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:

- Seis meses para puestos de libre designación.
- Tres meses para puestos de personal cualificado.
- Quince 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 no se informara el fuesen positivos, se remitirán al Tribunal calificador, quien valorará, en su caso, el retorno o no a la categoría anterior.

**CAPITULO VI****Representación de los trabajadores****Artículo 28. Comité de empresa y Delegados de personal.**

En esta materia se estará a todo a lo dispuesto en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores.

Existe un Comité Intercentros, que es el máximo órgano representativo de los trabajadores y que se rige por sus propios Estatutos; sus competencias son las siguientes:

- a) Está legitimado para negociar Convenios Colectivos en la empresa, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores de la compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centros de trabajo, Delegados de personal y Secciones Sindicales.
- b) Deberá recibir información periódica y documentada sobre la situación de la empresa que atribuye el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas.
- c) El Comité Intercentros deberá observar el debido sigilo profesional en la forma que regula el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Deberá ser informado, mensualmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión cuando sea posible.
- e) Podrá acceder, previa comunicación de la compañía, a los locales en que se celebre alguna reunión de Comités de empresa, contando con el consentimiento de éstos, así como a las asambleas de trabajadores que se celebren en los locales de la compañía.
- f) Con el objeto de que aquellos centros de trabajo que no estén representados en el Comité Intercentros puedan estar debidamente informados, la Secretaría Permanente podrá convocar reuniones con la representación sindical de cada uno de estos centros, previa comunicación a la compañía, con una periodicidad de dos reuniones anuales como máximo y una duración para cada una de ellas de un día.

**Artículo 29. Secciones Sindicales.**

El funcionamiento de Secciones Sindicales en el ámbito de la empresa, así como los derechos de los Delegados sindicales, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Ley Orgánica de Libertad Sindical, de acuerdo con la siguiente escala que determinará el número de Delegados por Sección Sindical:

- De 50 a 100 trabajadores: Uno.
- De 101 a 250 trabajadores: Dos.
- De 251 a 500 trabajadores: Tres.

**Artículo 30. Fondo económico.**

Se crea un fondo económico a cargo de la empresa, destinado a financiar las gestiones del Comité Intercentros derivadas de su representatividad. Dicho fondo será de 300.000 pesetas para 1993.

**Artículo 31. Canon de negociación.**

Se establece un canon de negociación de Convenio, a cargo de la compañía, que se fija en la cantidad de 225.000 pesetas, el cual se pondrá a disposición de las Secciones Sindicales representadas en la Mesa de negociación; dicha cantidad se dividirá proporcionalmente según representación en dicha Mesa.

**CAPITULO VII****Normas supletorias****Artículo 32. Pago de remuneraciones.**

El pago de remuneración total correspondiente a cada trabajador se efectuará el día final de cada mes. En caso de que éste coincidiera en festivo, se abonará el día inmediatamente anterior.

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

**Artículo 33. 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 sancionar al trabajador, será informado el Comité Intercentros, por escrito y con antelación de tres días.

**Artículo 34. 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 seis miembros titulares y otros seis suplentes; tres titulares y tres suplentes por designación de la empresa y tres titulares y tres suplentes por elección de los trabajadores.

**Artículo 35. 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:

- a) Su ámbito de aplicación comprenderá todos los factores presentes en el centro de trabajo, que puedan tener algún efecto sobre la salud.
- b) 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.).
- c) Derecho a inspeccionar todos los lugares de trabajo, emitir informes y proponer soluciones, pudiendo contar para ello con la Mutua e Inspección de Trabajo
- d) Disponer de un crédito de horas suficientes para poder desarrollar su labor, con un máximo de quince horas al mes.

El Comité de Seguridad e Higiene estará formado por cuatro personas.

**Artículo 36. Plus de nocturnidad.**

Se establece un plus de nocturnidad de 2.000 pesetas por jornada nocturna trabajada

**Disposición adicional primera.**

Para todo aquello que, en materia de regulación de las condiciones de trabajo, se halle previsto en el presente Convenio, ambas partes con-

vienen en aplicar supletoriamente las disposiciones que no sean incompatibles con la propia actividad desarrollada por «Lacto Agrícola Rodríguez, Sociedad Anónima». En todo caso, será de aplicación directa o supletoria el Estatuto de los Trabajadores.

**Disposición adicional segunda.**

Los operarios que realicen su trabajo en cámaras frigoríficas tendrán un plus de cámara de 1.500 pesetas por mes efectivo de trabajo.

**Disposición adicional tercera.**

Se acuerda facturar la mercancía a los empleados para consumo personal, a precio de coste más el 5 por 100.

**Disposición adicional cuarta.**

Diets.-Para el personal de fuera de fábrica que tenga derecho a dietas, las cobrará, salvo mejora preexistente, según las siguientes cuantías:

- Comidas: 1.600 pesetas.
- Desayuno: 200 pesetas.
- Cenas: 1.400 pesetas.
- Hotel 3 estrellas.

Estos importes serán abonados previa justificación de los gastos.

**Disposición adicional quinta.**

Kilometraje.-El precio del kilómetro, para todo aquel personal con derecho a percibirlo, será de 22 pesetas.

A partir del 1 de octubre pasara a ser de 24 pesetas.

**Disposición adicional sexta.**

Todo conductor que conduciendo un vehículo cometiese una infracción que acarree la retirada de carné de conducir, tendrá derecho a desempeñar sin pérdida de categoría laboral el puesto que designe la empresa por tiempo indefinido. Sin embargo, todo aquel conductor que sea reincidente o la causa del siniestro sea injustificada, su acción será estudiada por la comisión creada al efecto, compuesta por dos miembros del Comité y dos de la empresa y adoptadas las medidas oportunas. En el caso que así se decida pagará las comisiones según el resultante de la media anual que hubiese percibido.

**Disposición adicional séptima.**

Prima por domingo y festivo. Se pagará a razón de 4.000 pesetas, más un día libre.

**Disposición adicional octava.****Vestuario:**

Las prendas y los grupos profesionales a los que es de aplicación este artículo son:

Distribución: Dos pantalones de invierno, dos pantalones de verano, dos camisas de invierno, dos camisas de verano, dos corbatas, una chaqueta de tela más anorak o chaqueta de napel, dos jerseys, un par de zapatos.

Fabricación: Dos pantalones, dos camisas, dos chaquetas, dos gorros, dos jerseys de cuello alto.

Taller vehículos: Dos pantalones, dos camisas, dos chaquetas, dos monos, un anorak.

Mantenimiento: Un anorak, dos pantalones, dos camisas, dos chaquetas, dos monos, dos jerseys de cuello alto.

Control de calidad. General: Dos batas blancas, dos pantalones blancos.

Personal de muestras: Un anorak, dos jerseys de cuello alto.

Durante el mes de mayo se revisarán las prendas de invierno del personal que le corresponda. Las que se hallen en buen estado, servirán para la próxima temporada invernal. Las prendas deterioradas se cambiarán durante el mes de septiembre siguiente, previa entrega de las mismas. Durante los meses de septiembre-octubre, se revisarán las prendas de verano siguiendo el procedimiento descrito.

Las prendas que deban reponerse se harán durante los meses de abril y mayo. En cualquier caso, al iniciarse una temporada de invierno o verano, el personal no tendrá menor o mayor dotación de prendas que las establecidas.

Las prendas entregadas serán de uso obligatorio. Para recibir una prenda nueva será requisito entregar la usada.

## Régimen disciplinario para el acoso sexual

Todo comportamiento o situación que atente contra el respeto a la intimidad y/o contra la libertad de las trabajadoras y trabajadores, conductas de acoso sexual verbales o físicas, serán conceptuadas como faltas muy graves, valoradas con rigor por la Dirección General en función de la repercusión del hecho. En los supuestos en que se lleve a cabo sirviéndose de su relación jerárquica con la persona afectada y/o sobre personas con contrato laboral no indefinido, la sanción se aplicará en su grado máximo.

El Comité de empresa, Junta de personal, Sección Sindical o representantes de los trabajadores y la Dirección de personal de la empresa velarán por el derecho a la intimidad del trabajador/a afectados procurando silenciar su identidad, cuando así fuera requerido.

## ANEXO II

Tabla salarial vigente año 1993

| Categoría                           | Salario base<br>Pesetas |
|-------------------------------------|-------------------------|
| <i>Personal Técnico</i>             |                         |
| Técnico Jefe .....                  | 145.921                 |
| Técnico Superior .....              | 127.040                 |
| Técnico Medio .....                 | 110.965                 |
| Jefe de Fabricación .....           | 114.302                 |
| Jefe de Laboratorio .....           | 100.164                 |
| Jefe de C. Lechero .....            | 100.164                 |
| Jefe Sección .....                  | 100.164                 |
| Encargado .....                     | 91.624                  |
| Capataz .....                       | 90.227                  |
| Controlador D. Lechero .....        | 84.552                  |
| Maestro Quesero .....               | 83.604                  |
| Oficial Laboratorio .....           | 82.250                  |
| Auxiliar Laboratorio .....          | 70.590                  |
| <i>Personal Administrativo</i>      |                         |
| Jefe 1.ª Administrativo .....       | 108.168                 |
| Jefe 2.ª Administrativo .....       | 104.367                 |
| Analista Informático .....          | 104.367                 |
| Oficial 1.ª Administrativo .....    | 90.227                  |
| Programador Informático .....       | 90.227                  |
| Oficial 2.ª Administrativo .....    | 82.250                  |
| Auxiliar Administrativo .....       | 70.590                  |
| Telefonista .....                   | 70.590                  |
| <i>Personal Comercial</i>           |                         |
| Jefe de Ventas .....                | 108.168                 |
| Promotores .....                    | 90.227                  |
| Viajantes .....                     | 82.250                  |
| Corredores de plaza .....           | 82.250                  |
| Repartidores .....                  | 72.918                  |
| Degustadores .....                  | 70.590                  |
| <i>Personal Subalterno</i>          |                         |
| Almaceneros .....                   | 75.713                  |
| Pesadores .....                     | 70.590                  |
| Cobradores .....                    | 70.590                  |
| Porteros .....                      | 70.590                  |
| Ordenanzas .....                    | 70.590                  |
| Conserjes .....                     | 75.713                  |
| Guardas, Serenos y Vigilantes ..... | 70.590                  |
| <i>Personal Obrero</i>              |                         |
| Especialista 1.ª .....              | 75.488                  |
| Especialista 2.ª .....              | 74.081                  |
| Especialista 3.ª .....              | 72.813                  |
| Peón .....                          | 71.339                  |
| Oficial 1.O.V. ....                 | 75.488                  |
| Oficial 2.O.V. ....                 | 74.081                  |
| Oficial 3.O.V. ....                 | 72.813                  |

Tabla de salarios anuales mínimos para 1993

| Categoría                           | Pesetas   |
|-------------------------------------|-----------|
| <i>Personal Técnico</i>             |           |
| Técnico Jefe .....                  | 2.356.822 |
| Técnico Superior .....              | 2.073.602 |
| Técnico Medio .....                 | 1.832.471 |
| Jefe de Fabricación .....           | 1.882.523 |
| Jefe de Laboratorio .....           | 1.670.455 |
| Jefe de C. Lechero .....            | 1.670.455 |
| Jefe Sección .....                  | 1.670.455 |
| Encargado .....                     | 1.542.359 |
| Capataz .....                       | 1.521.402 |
| Controlador D. Lechero .....        | 1.436.278 |
| Maestro Quesero .....               | 1.422.054 |
| Oficial Laboratorio .....           | 1.401.743 |
| Auxiliar Laboratorio .....          | 1.226.843 |
| <i>Personal Administrativo</i>      |           |
| Jefe 1.ª Administrativo .....       | 1.790.524 |
| Jefe 2.ª Administrativo .....       | 1.733.501 |
| Analista Informático .....          | 1.733.501 |
| Oficial 1.ª Administrativo .....    | 1.521.402 |
| Programador Informático .....       | 1.521.402 |
| Oficial 2.ª Administrativo .....    | 1.401.743 |
| Auxiliar Administrativo .....       | 1.226.843 |
| Telefonista .....                   | 1.226.843 |
| <i>Personal Comercial</i>           |           |
| Jefe de Ventas .....                | 1.790.520 |
| Promotores .....                    | 1.521.402 |
| Viajantes .....                     | 1.401.743 |
| Corredores de plaza .....           | 1.401.743 |
| Repartidores .....                  | 1.261.773 |
| Degustadores .....                  | 1.226.843 |
| <i>Personal Subalterno</i>          |           |
| Almaceneros .....                   | 1.303.688 |
| Pesadores .....                     | 1.226.843 |
| Cobradores .....                    | 1.226.843 |
| Porteros .....                      | 1.226.843 |
| Ordenanzas .....                    | 1.226.843 |
| Conserjes .....                     | 1.303.688 |
| Guardas, Serenos y Vigilantes ..... | 1.226.843 |
| <i>Personal Obrero</i>              |           |
| Especialista 1.ª .....              | 1.300.313 |
| Especialista 2.ª .....              | 1.279.214 |
| Especialista 3.ª .....              | 1.260.196 |
| Peón .....                          | 1.238.087 |
| Oficial 1.O.V. ....                 | 1.300.313 |
| Oficial 2.O.V. ....                 | 1.279.214 |
| Oficial 3.O.V. ....                 | 1.260.196 |

## ANEXO III

El personal que disfrute quince días de vacaciones en los meses de noviembre, diciembre, enero y febrero, tendrá derecho a 1,5 días naturales más de vacaciones.

**16963** RESOLUCION de 30 de junio de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del XVI Convenio Colectivo de «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de «Agfa-Gevaert, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9000182), que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por miembros de Comité de Empresa y Delegados de personal, 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