

28849 RESOLUCION de la Comisaría de Aguas del Tajo referente al expediente de expropiación con motivo de las obras del «Proyecto de la arteria de la carretera de Andalucía, segundo tramo, término municipal de Getafe (Madrid)».

Se hace público, de acuerdo con el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, que el próximo día 23 de noviembre, a las nueve treinta horas, y en el Ayuntamiento de Getafe, tendrá lugar el levantamiento de actas previas a la ocupación de bienes y derechos afectados por el expediente de referencia, y pertenecientes a los siguientes titulares:

Número de finca	Propietarios	Superficie que se expropia — Hectáreas
3	Ayuntamiento de Getafe	0,0015
9	Ayuntamiento de Getafe	0,0205
6	Don Ricardo Cervera Butragueño ...	0,0320
2	Don José Cervera Valtierra	0,0085
4	Don Vicente Diazbedia Buñuel	0,1060
1	Doña María Fernández de Henestrosa y Salabert	0,1375
5	Don Modesto González	0,1000
7	Junta de Compensación «Camino de Perales»	0,0385
8	Junta de Compensación «Camino de Perales»	0,0150
10	Junta de Compensación «Los Angeles», de Getafe	0,4460

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

Madrid, 2 de noviembre de 1978.—El Comisario Jefe de Aguas accidental, Gabriel Ramos Herrero.—13.961-E.

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

28850 REAL DECRETO 2722/1978, de 29 de septiembre, por el que se incorpora a la Universidad de La Laguna, como Facultad de Bellas Artes, la Escuela Superior de Bellas Artes de Santa Cruz de Tenerife.

Por Real Decreto novecientos ochenta y ocho/mil novecientos setenta y ocho, de catorce de abril, las Escuelas Superiores de Bellas Artes de Barcelona, Bilbao, Madrid, Sevilla y Valencia, que ya con anterioridad habían sido incorporadas a las respectivas Universidades, fueron transformadas en Facultades Universitarias de Bellas Artes.

Teniendo en cuenta que la Escuela Superior de Bellas Artes de Santa Cruz de Tenerife, por darse en ella las mismas circunstancias que motivaron la incorporación a la Universidad de las anteriormente señaladas, debe recibir idéntico tratamiento, parece oportuno, a la vista de la propuesta formulada por la Universidad de La Laguna, acceder a su incorporación a dicha Universidad como Facultad de Bellas Artes.

En su virtud, con el informe favorable de la Junta Nacional de Universidades, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintinueve de septiembre de mil novecientos setenta y ocho,

DISPONGO:

Artículo primero.—La Escuela Superior de Bellas Artes de Santa Cruz de Tenerife se incorpora a la Universidad de La Laguna como Facultad de Bellas Artes.

Artículo segundo.—La Facultad de Bellas Artes de Santa Cruz de Tenerife quedará sujeta, a todos los efectos, a las normas del Estatuto singular de la Universidad de La Laguna, así como a cuanto dispone el Real Decreto novecientos ochenta y ocho/mil novecientos setenta y ocho, de catorce de abril.

Artículo tercero.—Por el Ministerio de Educación y Ciencia se dictarán cuantas disposiciones sean precisas para la interpretación y desarrollo de lo establecido en el presente Real Decreto.

Dado en Madrid a veintinueve de septiembre de mil novecientos setenta y ocho.

JUAN CARLOS

El Ministro de Educación y Ciencia,
INIGO CAVERO LATAILLADE

28851 CORRECCION de errores de la Orden de 4 de octubre de 1977 por la que se hace pública la relación de los Profesores aprobados en el curso de especialización en Pedagogía Terapéutica convocada por Orden ministerial de 28 de febrero de 1978.

Advertidos errores en el texto remitido para su publicación de la relación aneja a la citada Orden, inserta en el «Boletín Oficial del Estado» número 259, de fecha 29 de octubre de 1977, páginas 23888 a 23890, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

Donde dice:	Debe decir:
Barcelona	Barcelona
María Rosa González Izquierdo.	Manuel González Fernández.
San Sebastián	San Sebastián
Echevarría Cruz, María Esther.	Echevarría Cruz, María Esther.
Martínez Echevarría, María Arrate.	Martínez Echeverría, María Arrate.
Valencia	Valencia
Asís Santarrefina, Concepción. Barbena Payá, Salvador.	Asís Santarrufina, Concepción. Barberá Payá, Salvador.

MINISTERIO DE TRABAJO

28852 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.».

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.», actividad industrial de lácteos y derivados y plantilla de 592 trabajadores, y

Resultando que con fecha 14 de octubre de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.», que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 17 de junio de 1978, acompañando el parte de situación de la masa salarial bruta de 1977-78 y censo laboral por provincias;

Resultando que en cumplimiento de los artículos 1.º y 3.º, 2.º del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General, con informe al respecto, sometió el expediente a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que ha dado su conformidad a la misma;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973 de 19 de diciembre, y por el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de este Centro directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos le ha prestado su conformidad, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su ho-

mologación con la advertencia prevista en el artículo 5.3 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo suscrito el 17 de junio de 1978 por los representantes de la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.», y de sus trabajadores, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 31 de octubre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.—Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE LA EMPRESA «LA LACTARIA CASTELLANA S. A.», PARA EL AÑO 1978

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a los distintos Centros de trabajo que, rigiéndose por la Ordenanza Laboral en las Industrias Lácteas y sus Derivados, tiene «La Lactaria Castellana, S. A.», y aquellos otros que en el futuro puedan establecerse.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Comprende a todo el personal de plantilla en todas sus categorías profesionales dentro del territorio en que tiene aplicación.

Art. 3.º *Vigencia y duración.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1978, con total independencia de su fecha de publicación, y la duración del mismo será de un año.

Art. 4.º *Revisión.*—La revisión de este Convenio será al término del año 1978, según las normas legales establecidas. Las condiciones económicas y laborales del presente Convenio podrán ser revisadas de acuerdo con los límites establecidos en el Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

Art. 5.º *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. 6.º *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.

CAPITULO II

Clasificación profesional y régimen retributivo

Art. 7.º *Clasificación profesional.*—Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa al que afecta el presente Convenio se establece la clasificación por grupos profesionales, según el anexo número 1.

Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas si la necesidad no lo requiere.

Art. 8.º *Personal con capacidad disminuida.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 56 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 9.º *Salario Convenio.*—El salario Convenio será el establecido en la tabla salarial del anexo número 1, entendiéndose que el salario Convenio está formado por el salario base y plus de asistencia. El plus de asistencia diario se percibirá por día efectivamente trabajado, siendo abonado igualmente en todas las situaciones de enfermedad, accidente, vacaciones y permisos reglamentarios. Por el contrario, no se pagará en las faltas injustificadas, sanciones de suspensión de empleo y sueldo y permisos autorizados sin retribución, en la proporción de los días afectados.

Art. 10. *Plus complemento especial.*—El concepto de complemento especial, cuando lo hubiere, será concepto salarial y estará sujeto a las disposiciones legales y de este Convenio. Las variaciones motivadas por el Pacto de la Moncloa para el año 1978 repercutirán sobre los sueldos reales.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Se abonarán de conformidad con la fórmula de la normativa legal vigente, aplicada a los valores del año 1977, entendiéndose que los valores del año 1978 no serán de aplicación para el cálculo de la hora extraordinaria durante la vigencia del Convenio.

Para los nuevos ingresos, el valor hora será el resultado del salario del año 1977 calculado sobre el mes de diciembre.

Si un trabajador saliera perjudicado, se le mantendrán los valores anteriores.

Art. 12. *Aumento periódico por tiempo de servicio.*—Los aumentos por antigüedad serán por quinquenios y experimentarán un aumento del cinco por ciento sobre el salario base que corresponda a la categoría del trabajador, variando su importe de acuerdo con el aumento de categoría del productor y de la correspondiente escala de salario. Así, pues, no quedarán congeladas las correspondientes categorías inferiores o a escalas también inferiores. Las que se vayan produciendo en el futuro se devengarán por todo el mes en que se cumpla la antigüedad.

El número de quinquenios será ilimitado y empezarán a contarse desde el día en que el productor haya empezado a prestar sus servicios en la Empresa, con el límite de 1 de enero de 1940.

Art. 13. *Gratificaciones extraordinarias y beneficios.*—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que se abonarán en Navidad y 18 de julio, consistentes en treinta días de salario base más complemento de antigüedad, en su caso.

Y una paga llamada de beneficios que se abonará dentro del mes de marzo y que igualmente corresponderá a treinta días de salario base más antigüedad, si la hubiere.

Art. 14. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social.*—En caso de enfermedad, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación de la Seguridad Social, perciba el trabajador la suma total de su salario Convenio, así como los pluses de complemento especial, en los casos que los hubiere. La Empresa tendrá la facultad de que, por Médicos que ella destine, sea visitado y reconocido el productor en su domicilio, o haciéndole comparecer en el consultorio de los Servicios Médicos cuantas veces estime necesarias. Del informe facultativo dependerá el abono de los correspondientes complementos y sin perjuicio de la sanción que en su caso pudiera corresponderle en el supuesto de comprobarse que los datos facilitados por el productor no corresponden a la realidad, pudiendo recurrir el interesado sobre esta decisión.

Art. 15. *Retribución en caso de accidentes de trabajo con incapacidad temporal.*—En este caso, el productor percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia la Ley de Seguridad Social, la Legislación de Accidentes de Trabajo y la constituida por la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas. La percepción de los complementos fijados en el artículo 72 de la Ordenanza Laboral se hallará, en todo caso, sujeta a la condiciones previstas en el mismo.

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

Art. 16. *Retribuciones por incentivos.*—Se mantiene el sistema de retribución por incentivo para todos aquellos trabajadores que por razón de su trabajo específico tuvieran que percibirlo, indicándose en el anexo número 2 la cuantía económica y el sistema empleado para la retribución en cada modalidad de trabajo.

En caso de enfermedad o accidente, la Empresa completará la totalidad de las mismas en la parte que no lo cubra la Seguridad Social de enfermedad o accidentes. Para el caso de los Inspectores de Ventas se les respetará en vacaciones de la forma en que se viene haciendo. Cuando las ventas bajaran por causas ajenas a los Inspectores de Ventas se estudiará en su momento los casos especiales.

Art. 17. *Servicio Militar.*—Se regulará conforme a las disposiciones vigentes y su reingreso será con el documento de licencia y se dará trabajo, caso de solicitarlo, en los meses de permiso oficial, con autorización oficial para trabajar. Se computará el tiempo de servicio en filas para disfrute de vacaciones.

CAPITULO III

Art. 18. *Vacaciones.*—Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones. Se computará el periodo de vacaciones desde el 1 de julio hasta el 30 de junio. De causar baja en la Empresa, y en el supuesto de que el trabajador ya hubiese disfrutado de sus vacaciones, se le descontará el importe proporcional correspondiente, referido a los días que mediasen entre el día de su cese y el 30 de junio.

Durante los días de vacaciones se percibirá el salario Convenio, plus de complemento especial, si lo hubiera, y la antigüedad.

Las vacaciones se darán de acuerdo a las necesidades de la Empresa, tratando en lo posible que sean durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive. Para aquellos trabajadores que no puedan disfrutar las vacaciones los meses anteriormente citados por necesidades de la Empresa, ésta les abonará un 15 por 100 más de su salario Convenio en los meses de mayo, octubre y diciembre, y un 25 por 100 más en los meses de enero, febrero, marzo, abril y noviembre.

La Empresa, junto con los Jefes de Sección, y éstos de acuerdo con los trabajadores, establecerá los turnos de vacaciones con un mes de antelación.

Art. 19. *Permisos reglamentarios.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia, con percepción íntegra de su salario Convenio y la antigüedad y el complemento especial, en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.
- c) Fallecimiento de cónyuge, hijos y padres: Cinco días naturales. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, podrá ser hasta de ocho días naturales como máximo. Enfermedad muy grave, con certificado médico, de cónyuge, hijos y padres: Tres días naturales. Si la enfermedad muy grave tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser hasta de cinco días naturales como máximo.
- d) Fallecimiento o enfermedad muy grave, con certificado médico, de hermanos y padres políticos: tres días naturales. Si la enfermedad muy grave o el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser hasta de cinco días naturales como máximo.
- e) Fallecimiento de abuelo, nieto o hermano político: un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser hasta de tres días naturales como máximo.
- f) Boda de hijo, hermano o hermano político: un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser hasta de tres días naturales, como máximo.
- g) Exámenes: por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.
- h) Cargo o representación sindical: por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones, quienes ostenten cargo o representación sindical, previa justificación por escrito.
- i) Atención de asuntos urgentes: tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia.

Las licencias enumeradas en el presente artículo deben ser expresamente autorizadas por los Directores de Departamentos.

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

Art. 20. *Premios y becas.*

- a) Premio de jubilación.—Cuando un productor, al jubilarse, ostente una antigüedad en la Empresa superior a los diez años, percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad de su salario Convenio por cada quinquenio que acredite como antigüedad. Este premio se incrementará, excepcionalmente, con un 20 por 100 sobre el citado importe si la jubilación del productor se solicita por éste al cumplir los sesenta y cinco años y dentro de los tres meses siguientes a la fecha en que cumpla dicha edad.
- b) Sugerencias o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo 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.

Art. 21. *Excedencias.*—Se ajustará su concesión a lo dispuesto en los artículos 78 a 82 de la Ordenanza Laboral en las Industrias Lácteas y sus Derivados y a lo que se dispone a continuación:

- a) La excedencia voluntaria podrá solicitarse para la realización de actividades empresariales por cuenta propia, siempre que no constituyan competencias para la Empresa.
- b) Si al terminar la excedencia no hubiera vacante en la misma o similar categoría, pero sí la hubiera de inferior categoría, el trabajador podrá optar entre esperar a ocupar la vacante de su categoría u ocupar la vacante de categoría inferior. En este caso conservará su preferente derecho a ocupar la primera vacante de la categoría profesional que ostentaba al concedérsela la excedencia.
- c) A efectos de las reincorporaciones del personal excedente, la Empresa informará al Comité de la misma de las vacantes existentes en cada categoría profesional al tiempo de solicitarse por los interesados la reincorporación.

Art. 22. *Préstamos para viviendas.*—Con objeto de ayudar a sus productores a la adquisición de viviendas en propiedad u otras necesidades, la Empresa, para el conjunto de sus plantas, tiene consignado un fondo económico de tres millones de pesetas para la prestación de anticipos personales en cuantía límite de cien mil pesetas por productor, sin percepción de intereses y con devoluciones mensuales y consecutivas hasta un máximo de veinticuatro meses.

Serán otorgados a los solicitantes, existiendo fondo disponible cuando llevando un año de antigüedad en la Empresa no hayan sido sancionados por falta grave o muy grave, exista un informe totalmente favorable en cuanto a su comportamiento pro-

fesional y social y previa presentación de los documentos fehacientes de la adquisición de la vivienda o justificantes de otras necesidades si la Empresa lo requiere.

Art. 23. *Seguro de vida colectivo.*—Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una medida de previsión en favor de los familiares a cargo de aquéllos, la Empresa tiene concertado un seguro de vida colectivo. Dicho seguro se regirá por las siguientes normas:

- a) Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de la incorporación a la Empresa con carácter de hijos de plantilla.
- b) Quedarán exceptuados de su integración en el seguro los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales, temporeros o interinos.
- c) Los productores que se incorporen al servicio militar causarán baja en el seguro transitoriamente hasta tanto no se produzca su reincorporación a la Empresa una vez licenciados, en cuyo momento, automáticamente, volverán a hallarse en activo como asegurados.
- d) Causarán baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.
- e) Las primeras cuarenta mil pesetas de capital asegurado a favor de cada productor lo serán a título gratuito, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de la prima. Respecto a las cantidades que excedan de dichas cuarenta mil pesetas y hasta el total del capital asegurado con arreglo a la categoría profesional de cada productor, pagará este último veinte céntimos mensuales por cada mil pesetas. Esta prima le será deducida mensualmente de su recibo salarial.
- f) Al jubilarse el personal, el jubilado no tendrá que pagar más primas.
- g) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplirse los sesenta y cinco años de edad se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.
- h) Se fijan siete grupos de capitales asegurados, según la siguiente escala:

	Capital asegurado — Pesetas	Prima mensual a cargo del personal — Pesetas
Grupo 1.º	40.000	0
Grupo 2.º	100.000	12
Grupo 3.º	130.000	18
Grupo 4.º	160.000	24
Grupo 5.º	200.000	32
Grupo 6.º	250.000	42
Grupo 7.º	300.000	52

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

- Grupo primero.—Aprendices, Botones, Aspirantes.
- Grupo segundo.—Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Administración, Auxiliar Telefonista, mujer limpieza, Peón y Auxiliar Inspector distrito.
- Grupo tercero.—Conserje, Ordenanza, Especialista tercera, Peón especializado, Oficial tercera O. V., Peón repartidor, Almacenero, Listero, Pesador, Cobrador, Portero, Guarda y Sereno.
- Grupo cuarto.—Capataz, Especialista primera, Especialista segunda, Oficial primera O. V., Oficial segunda O. V., Viajante y Corredor plaza.
- Grupo quinto.—Contraamaestre, Encargado, Inspector de distrito, Oficial primero Administración, Oficial segundo Administración, Inspector y Promotor venta, Jefe de inspección lechera, Técnico diplomado, Jefe Laboratorio y Telefonista.
- Grupo sexto.—Técnico medio, Jefe primera Administración, Jefe segunda Administración y Jefe de fabricación.
- Grupo séptimo.—Director-Gerente, Técnico Jefe, Técnico Superior y Director comercial.

Art. 24. *Dote de matrimonio.*—Toda mujer trabajadora que cause baja en la Empresa al contraer matrimonio recibirá la dote legalmente establecida.

CAPITULO IV

Organización de trabajo

Art. 25. *Jornada máxima.*—La jornada de trabajo estará de acuerdo con las disposiciones legales que regulan esta materia, con veinte minutos de descanso siempre que sea jornada continuada.

Art. 26. *Normativa.*—Como responsable de la organización práctica del trabajo, la Empresa, de acuerdo con los trabajadores, adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes, de los

que se creen, y llevará a cabo la formación de plantillas con arreglo a las necesidades del trabajo presente y futuro, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos. Caso de no estar de acuerdo los trabajadores con cualquier decisión en este sentido, se recurrirá a la Delegación de Trabajo.

Art. 27. *Traslado de personal.*—Cuando el traslado sea a distinto centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus Derivados, excluyendo el traslado forzoso.

Si la forma como debe organizarse el trabajo o la producción lo hiciese conveniente, los productores podrán ser cambiados de Sección, puesto o clase de trabajo, sin más límites que el que la nueva labor sea compatible con sus aptitudes físicas y profesionales y sin disminución de su salario Convenio, dentro del mismo centro y horario de trabajo, y se estará a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 28. Para controlar el rendimiento de un trabajador se creará una Comisión formada por la Empresa, mando intermedio y Comité de Empresa.

Art. 29. *Días festivos.*—Teniendo en cuenta los motivos expuestos en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus Derivados, en los casos en los que coincidan dos días festivos consecutivos, uno de ellos deberá ser trabajado, correspondiendo a la Empresa y al Comité de Empresa su designación. Los festivos trabajados en virtud de esta norma serán abonados con los incrementos legales establecidos en el presente Convenio.

Art. 30. *Descanso semanal.*—El descanso semanal del personal afectado por este Convenio será efectuado atendiendo a las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 31. *Servicio de reparto o distribución.*—La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Dirección se desarrolle con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor. Además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tiene asignada una prima de incentivos por venta realizada, la cual está calculada de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene el carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

Art. 32. *Servicio de Agentes de ventas.*—El personal de este Departamento, por las mismas razones expuestas en el artículo anterior y en compensación de la posible prolongación de la jornada normal, tiene asignada prima de incentivo sobre evolución de ventas mensual.

Art. 33. *Medidas disciplinarias.*—Se estará a lo dispuesto en el artículo 85 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus Derivados, y en los casos de faltas muy graves y despidos se informará previamente y se oír al Comité de Empresa.

Art. 34. *Ascensos.*—La Dirección de la Empresa, de acuerdo con los informes de los Jefes de cada Departamento, podrá ascender de categoría a sus empleados. Para los casos que ofrezcan dudas se creará una Comisión formada por la Empresa, mando intermedio y Comité de Empresa.

Para optar a puestos administrativos se realizará un concurso-oposición entre los trabajadores que lo pidan.

Art. 35. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Se estará a lo dispuesto en los artículos 54 y 55 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 36. *Contratos de trabajo.*—Cuando un trabajador entre a formar parte de la plantilla se le extenderá un contrato de trabajo, quedando la Empresa obligada a dar una copia del mismo al interesado.

Se dará copia del contrato de trabajo a todo trabajador que lo solicite.

CAPITULO V

Formación profesional y promoción

Art. 37. *Formación profesional.*—La Dirección y los trabajadores estiman es primordial la formación y perfeccionamiento profesional del productor atendiendo a un más positivo y eficiente resultado de su trabajo y a la finalidad de facilitar el ascenso a puestos superiores o categorías más calificadas. Es obligación del productor la elevación de su nivel profesional, a lograr por medio del necesario esfuerzo personal, base de todo ideal de promoción hacia niveles superiores.

Art. 38. En la medida de lo posible y siguiendo las directrices señaladas, la Dirección facilitará al trabajador los medios para que pueda obtener un mayor grado de formación profesional, mediante darle la oportunidad de asimilar las enseñanzas teórico-prácticas oportunas, a cuyas enseñanzas queda el productor obligado a colaborar poniendo de su parte voluntad y esfuerzo, lo que se tendrá en cuenta para su promoción dentro de la propia Empresa.

Art. 39. *Promoción a categoría de mando.*—Todos los ascensos de categorías sin mando a otra que entrañe mando se entenderán provisionalmente por un periodo de cuatro meses, durante los cuales se realizarán oportunos informes. Si éstos fueran totalmente favorables, se consolidará la categoría desde la fecha de provisión. En caso negativo, se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

Art. 40. *Progresión.*—Se entiende por progresión el paso de un trabajador de un puesto de trabajo a otro de mayor calificación, sin que ello presuponga necesariamente cambio de la categoría ostentada por el mismo.

Durante el período que se encuentre en esta situación de progresión, que puede ser temporal o como etapa previa para su capacitación para pasar a ocupar un puesto de trabajo más calificado, cuyo período tendrá duración máxima de tres meses, seguirá percibiendo el trabajador la remuneración fijada para la categoría que ostente.

Art. 41. *Ayuda escolar.*—Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los productores en edades comprendidas entre los cinco y los quince años, ambas incluidas, con excepción de los que se hallen trabajando. Por consiguiente, será indispensable para los que tengan catorce y quince años acreditar documentalmente que se hallan matriculados en un Centro escolar, con asistencia a clase mañanas o tardes.

Su cuantía será de 500 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar.

Art. 42. *Ayuda para hijos subnormales.*—Los trabajadores que tengan hijos subnormales recibirán, en concepto de ayuda extrasalarial, la cantidad de 1.500 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que acrediten dicho estado por informe del Médico de la Seguridad Social.

CAPITULO VI

Seguridad e higiene

Art. 43. Los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo estarán a lo dispuesto en lo que marque la Ley; no obstante, si en dichos Comités no formara parte de él ningún miembro del Comité de Empresa, se tendrá que ampliar en una persona que designe éste.

Art. 44. Además de las condiciones mínimas de seguridad e higiene que existan en la Ley se podrán incluir aquellas medidas que permitan obtener unas máximas garantías para el personal.

Cuando exista riesgo evidente y grave en alguna Sección determinada, el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mediante informe a la Empresa, podrá solicitar el paro de trabajo en dicha Sección.

Art. 45. Dada la característica de esta Empresa, que trata con productos de alimentación humana, todos los trabajadores están obligados a pasar por reconocimiento médico cuando lo solicite la Empresa, y será, al menos, una vez al año.

Art. 46. La calidad e higiene de los servicios del comedor será controlada por el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Para cualquier tipo de aumento en los precios del bar-comedor será acordado por la Empresa, Comité de Empresa y la contrata del comedor.

CAPITULO VII

Derechos de representación colectiva

Art. 47. Hasta tanto no se regulen por vía legal y con carácter definitivo la estructura y funciones de los órganos de representación de los trabajadores en el seno de la Empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en las siguientes normas que a continuación se detallan, siendo revisables cuando se produzca la normativa legal, a la que necesariamente habrá que someterse.

Art. 48. El Comité de Empresa es un órgano representativo de los trabajadores y actuará como tal con las funciones que le atribuye el Real Decreto-ley 3149/1977, de 6 de diciembre, en cuanto a la negociación colectiva a nivel de Empresa, tramitación de huelga, vigilancia del cumplimiento de las garantías establecidas en favor de los trabajadores y pudiendo recabar de la Dirección la información que la Empresa venga legalmente obligada a facilitarle.

Art. 49. En caso de producirse vacante por cualquier causa en el Comité de Empresa, cubrirá automáticamente la representación el trabajador siguiente en votos en la misma candidatura a que pertenezca el sustituido. Cuando esta vacante se refiera a Delegados de personal, se cubrirá automáticamente por el trabajador que hubiera obtenido en la votación un número de votos inmediatamente inferior al último de los elegidos. El sustituto lo será por el tiempo que reste del mandato.

Las revocaciones y sustituciones serán notificadas seguidamente a la Empresa y a la autoridad laboral, exhibiéndose asimismo en los tablones de anuncios.

Art. 50. El Comité de Empresa podrá difundir en los centros de trabajo publicaciones y avisos de carácter laboral, utilizando para ello los espacios y lugares que para este fin se destinen.

Art. 51. Para el ejercicio de las actividades de representación colectiva la Dirección de la Empresa proporcionará un local para el Comité de Empresa. Estas condiciones serán independientes en cada centro de trabajo.

Art. 52. La Dirección informará al Comité de Empresa trimestralmente, o anteriormente si lo considera oportuno, sobre la marcha, desenvolvimiento y resultados de la Empresa, de acuerdo con el Decreto 1008/1975, hasta nueva Ley.

Art. 53. Los trabajadores de una misma Empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea.

La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de personal del Comité de Empresa o por un número de trabajadores

no inferior al 25 por 100 de la plantilla. La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o los Delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de extraños en la Asamblea.

Art. 54. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Empresa.

La Empresa solamente podrá oponerse a la celebración de una Asamblea:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de esta Ley.
 - b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Las reuniones informativas sobre Convenio no estarán afectadas por el apartado b).

Art. 55. Los requisitos formales para la celebración de Asamblea se limitarán a la mera comunicación por la Presidencia de ésta a la Dirección de la Empresa con setenta y dos horas de antelación como mínimo. Si la Empresa hiciese uso del motivo de oposición previsto en el artículo anterior, deberá, dentro de las veinticuatro horas siguientes, manifestarlo por escrito fundado a los trabajadores a través de los convocantes y a la autoridad laboral competente, la que decidirá siempre en forma expresa dentro de las cuarenta y ocho horas restantes.

CAPITULO VIII

Normas supletorias

Art. 56. *Comisión Paritaria.*—Del alcance y funciones previstos en el artículo 11 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, se crea una Comisión Paritaria, que estará constituida por un Presidente, que lo será un representante de la Delegación de Trabajo o el Organismo competente o persona en quien delegue, y seis Vocales titulares y seis suplentes, designados por mitad entre los representantes económicos y sociales de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Actuará de Secretario el funcionario que designe el Presidente, y en su funcionamiento se estará a lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Trabajo de 21 de enero de 1974 y normas sindicales para su aplicación.

Art. 57. Para todo lo no recogido en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 58. Siempre se considerarán las condiciones económicas más ventajosas, individualmente para cada persona.

Art. 59. Las condiciones económicas de este Convenio no rebasan el Pacto de la Moncloa.

ANEXO I

Categorías	Total pesetas
Personal Técnico	
a) Titulados:	
Mensual	
Técnico Jefe	31.000
Técnico Superior	28.000
Técnico Medio	25.000
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado	21.500
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	24.500
Jefe de Laboratorio	23.000
Jefe de Inspección Lechera	23.000
Contramaestre o Jefe de Sección	23.000
Encargado	21.500
Inspector de Distrito	20.500
Auxiliar de Laboratorio	18.000
Capataz	21.000
Auxiliar de Inspector Lechero	18.000
Empleados Administrativos	
Jefe de 1.ª	24.500
Jefe de Personal	24.500
Jefe de 2.ª	24.000
Contable	24.000
Oficial de 1.ª	21.000
Oficial de 2.ª	18.500
Auxiliar	18.000
Aspirante de 14 a 17 años	12.000
Telefonista	19.500
Auxiliar Telefonista	18.000

Categorías	Total pesetas
Comerciales	
Mensual	
Inspector o Promotor de Ventas	21.000
Viajante	19.500
Corredor de Plaza	19.500
Repartidor	Diario 592
Subalternos	
Almacenero	20.000
Listero	18.000
Pesador	18.000
Cobrador	18.000
Portero	18.000
Ordenanza	18.000
Conserje	18.000
Guarda y Sereno	18.000
Botones de 16 y 17 años	12.000
Diario	
Mujeres limpieza	592
Obreros	
Especialista de 1.ª	674
Especialista de 2.ª	641
Especialista de 3.ª	625
Peón Especializado	592
Peón	592
Oficial de 1.ª de oficios varios	674
Oficial de 2.ª de oficios varios	641
Oficial de 3.ª de oficios varios	625
Aprendiz de 1.º, 2.º, 3.º y 4.º año	395
Plus de asistencia	
Categorías: Peón, Peón Especializado, Mujer limpieza, Auxiliar Laboratorio, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Inspección Lechera, Auxiliar Telefonista, Ordenanza, Conserje, Guarda y Sereno, Cobrador, Listero, Pesador y Portero ...	240
El resto de las categorías es	220

ANEXO II

Primas e incentivos

Primas festivos	244 pts/día más 100 pts/ hora.
Prima nocturnidad	20 pts/hora trabajo.
Prima palets	45 pts. día trabajo.
Prima prepac	45 pts. día trabajo.
Prima cámara	65 pts. día trabajo.
Prima cámara helados	214 pts. día trabajo.
Prima control Capataces muelle	300 pts. mes.

Quebrantó de moneda

Cajero principal	2.000 pts. mes.
Cajeros auxiliares	1.000 pts. mes.
Resto personal	300 pts. mes.

Dietas

Jefes	1.000 pts. día más hotel.
Inspectores	750 pts. día más hotel.
Resto personal	1.000 pts. día.

Incentivos de ventas

Prolongación	3.000 pts. mes (1).
Peones de reparto	Cesto leche pasteurizada: 0,24 pesetas un. Cesto leche estéril: 0,48 pts. un. Kilo de queso: 0,50 pts. un.

Conductores de regional

Prolongación de jornada	6.000 pts. mes brutas.
Carga y descarga	240 pts. día trabajado brutas.

Por Km.:

De 1 a 1.000	2.000 pts. mes brutas.
De 1.001 a 2.000	2.000 pts. mes brutas.
De 2.001 a 3.000	2.000 pts. mes brutas.
De 3.001 a 4.000	2.000 pts. mes brutas.
De 4.001 a 5.000	2.000 pts. mes brutas.
Más de 5.000	2 pts/Km. brutas.

(1) Se descontarán 200 pesetas-día por faltas.

Conductores de cisternas y camiones de recogida de Villabragima

Prolongación de jornada 6.000 pts. mes brutas.
Por Km. se seguirá igual sistema que en regional.

Conductores de plaza

Prolongación jornada 6.000 pts. mes brutas.
Incentivos por Km. 2.500 pts. mes brutas.
Por in sin Mozo en ruta completa 360 pts. día brutas.
Por salidas de la tarde, a los Conductores de plaza y Peones de reparto, se les abonará, por día en que se realicen éstas 500 pts. día brutas.
Por ruta de Sierra 6.000 pts. mes brutas.
Por ruta Aránjuez 6.000 pts. mes brutas.

A los Conductores de plaza y los de cisternas se les abonará la cantidad de 700 pesetas brutas día, en concepto de prima por los festivos que trabajen, independiente de las 244 pesetas que les corresponden por trabajar en festivo.

La prima de 6.000 pesetas de prolongación de jornada únicamente se deducirá la parte proporcional en caso de falta injustificada.

Sistema de incentivos Inspectores Departamento Comercial

El sistema de incentivos para Jefes de Ventas, Inspectores y Promotores es un sistema basado en el volumen de ventas y directamente proporcional al número de puntos de la categoría del individuo.

Tales puntos fueron en su día adjudicados en orden a sus categorías, quedando de la siguiente manera ordenados:

	Puntos
Jefe Ventas plaza	18.197
Jefe Ventas regional	13.427
Inspectores regional	11.927
Supervisor Ventas Madrid	11.777
Inspectores Madrid	8.277
Promotores Madrid	7.040

Así, el volumen de pesetas-incentivo a pagar a cada individuo es el resultado de multiplicar los puntos por las pesetas-punto obtenidas para cada mes.

A la cantidad de puntos de cada individuo puede aplicarse bien un coeficiente eficacia o bien un coeficiente reductor, con el fin de valorar positiva o negativamente su eficacia y resultados.

28853 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Comercial Balay, S. A.».*

Visto el Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Comercial Balay, S. A.», y

Resultando que con fecha 4 de abril de 1978 tiene entrada en este Ministerio el texto del expresado Convenio, remitido por los representantes de las partes en la Comisión Deliberadora y suscrito el 30 de marzo del mismo año;

Resultando que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo primero, apartado primero, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, por tratarse de Empresa comprendida en dicho apartado, esta Dirección General suspendió el plazo de homologación, elevando el Convenio, con informe al respecto, a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que ha prestado su conformidad en la reunión de dicho Organismo del día 28 de octubre último;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de conformidad con lo que dispone el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el Convenio mencionado se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden anteriormente indicadas; en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, que la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos ha dado su conformidad al mismo, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, se estima procedente su homologación;

Visos los citados preceptos y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primera.—Homologar el Convenio Colectivo de trabajo de la Empresa «Comercial Balay, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora el día 30 de marzo de 1978, con la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en los artículos quinto-dos y séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Tercero.—Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo decimocuarto de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 3 de noviembre de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO INTERPROVINCIAL DE «BALAY, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que «Comercial Balay, S. A.», tiene establecidos o pueda establecer en el futuro en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Este Convenio afectará a todo el personal de la plantilla de la Empresa, sea cual sea su categoría profesional, excluyéndose únicamente las personas a que se refieren los artículos 2.º y 3.º J de la Ley de Relaciones Laborales, que se regirán, en su caso, por las normas especiales que les sean de aplicación.

Art. 3.º *Vigencia.*—Con independencia de la fecha de aprobación por la autoridad laboral, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1978 y se extinguirá el 31 de diciembre de 1978.

Art. 4.º *Prórroga y denuncia.*—Una vez finalizada la vigencia del presente Convenio, se entenderá prorrogado de año en año, salvo que con anterioridad a los tres meses de su expiración o la de cualquiera de sus prórrogas se solicitase por cualquiera de las partes su revisión o rescisión.

En caso de solicitarse la revisión, la misma se regirá y tramitará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

CAPITULO II

Absorción, garantías e indivisibilidad

Art. 5.º *Unidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas forman de un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Art. 6.º *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente regirían por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales o por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio, a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 7.º *Absorción.*—Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, totalmente consideradas en conjunto anual y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el total nivel de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 8.º *Condiciones «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 9.º *Integridad.*—El presente Convenio se aprueba en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Por consiguiente, cualquier alteración que se pretendiera introducir en el Convenio por cualquiera de las partes o de los Organismos oficiales dará lugar a la revisión total del Convenio, a fin de reconsiderarlo íntegramente y mantener el equilibrio de su contenido obligatorio.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 10. *Sistema de trabajo.*—La Dirección podrá establecer los sistemas de organización, automatización, racionalización, mecanización y modernización convenientes a sus necesidades y adoptar nuevos métodos de trabajo, valorar las tareas de los productores y establecer los puestos horarios y turnos de trabajo.