

La presente Orden ministerial entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 28 de septiembre de 1979.—P. D., el Subsecretario de Hacienda, Carlos García de Vinuesa y Zabala.

Ilmo. Sr. Director general de Aduanas e Impuestos Especiales.

**25194** *CORRECCION de erratas de la Orden de 28 de mayo de 1979 por la que se aprueba la fusión, por absorción, de la Delegación General para España de la «Compañía de Seguros Nacional Suiza» (E-35) por «Orión, Compañía Española de Seguros y Reaseguros, S. A.» (C-137).*

Padecido error en la inserción de la citada Orden, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 156, de fecha 30 de junio de 1979, a continuación se formula la oportuna rectificación:

En la página 14959, primera columna, acuerdo cuarto de la ya mencionada Orden, línea 3, donde dice: «... "Nacional Suiza-Orión, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima"..., debe decir: «... "Nacional Suiza-Orión, Compañía Española de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima"....».

## M<sup>o</sup> DE OBRAS PUBLICAS Y URBANISMO

**25195** *RESOLUCION de la Dirección General de Puertos y Costas por la que se hace pública la autorización otorgada a la Cruz Roja Española para la instalación de un puesto de primeros auxilios, ocupando 84 metros cuadrados de terrenos de dominio público de la zona marítimo-terrestre, en la playa de Motril, término municipal de Motril (Granada).*

El ilustrísimo señor Director general de Puertos y Costas, en uso de las facultades delegadas por Orden ministerial de 8 de junio de 1979 («Boletín Oficial del Estado» del 23), ha resuelto con fecha 19 de septiembre de 1979 lo siguiente:

Autorizar a la Cruz Roja Española-Asamblea Provincial de Granada, la ocupación de 84 metros cuadrados de terrenos de dominio público de la zona marítimo-terrestre, en la playa de Motril, término municipal de Motril (Granada), con la instalación de un puesto de primeros auxilios.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 26 de septiembre de 1979.—El Director general, Carlos Martínez Cebolla.

**25196** *RESOLUCION del Tribunal calificador de los exámenes para la obtención, con carácter excepcional, del título de Agente de la Propiedad Inmobiliaria por la que se señala fecha, hora y lugar de celebración de los ejercicios.*

En ejecución de la sentencia dictada con fecha 16 de febrero de 1979 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional, se notifica a don Vicente Chillón Belso para que, de conformidad con las pruebas de aptitud previstas en el Decreto 271/1975, de 13 de febrero, se persone el día 3 de diciembre de 1979, a las once horas, en la Sala de Subastas de la Subsecretaría, situada en la planta tercera, despacho A-308, del Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo en Madrid, para la práctica de los ejercicios.

Madrid, 15 de octubre de 1979.—El Secretario del Tribunal.

## MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

**25197** *ORDEN de 13 de marzo de 1979 por la que se pone en funcionamiento el Centro Nacional de Formación Profesional de primero y segundo grados de Marbella (Málaga).*

Ilmo. Sr.: En uso de las facultades conferidas en el artículo 2.º del Real Decreto 3384/1978, de 22 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» del 17 de febrero de 1979) por el que se transforma en Centro Nacional de Formación Profesional la actual Sección de Formación Profesional de primer grado de la localidad de Marbella (Málaga) que habrá de funcionar en un edificio de nueva construcción,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—El Centro Nacional de Formación Profesional de primero y segundo grados de Marbella impartirá las enseñanzas de Formación Profesional que a continuación se expresan:

Primer grado en las ramas de Automoción, profesiones de Mecánica del automóvil y Electricidad del automóvil; Delineación, profesión Delineante; Administrativa y Comercial, profesión Secretariado.

Segundo grado en las ramas de Automoción, especialidad de Mecánica y Electricidad del automóvil; Delineación, especialidad de Delineante en edificios y obras.

Segundo.—Las anteriores enseñanzas del segundo grado no podrán implantarse cuando el número de alumnos inscritos provisionalmente en cada especialidad sea inferior a veinte.

Tercero.—La plantilla de profesorado del Centro de referencia será la que a continuación se relaciona:

Area formativa común: Un Profesor de Lengua. Un Profesor de Formación humanística. Un Profesor de Idioma moderno. Un Profesor de Formación religiosa. Un Profesor de Educación Físico-Deportiva.

Area de ciencias aplicadas: Un Profesor de Matemáticas. Un Profesor de Física-Química. Un Profesor de Ciencias de la Naturaleza.

Area de ampliación de conocimientos: Un Profesor de Organización Empresarial. Un Profesor de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Un Profesor de Legislación.

Area de conocimientos técnicos y prácticos: Un Profesor de Técnicas de Expresión gráfica. Dos Profesores de Tecnología de Automoción. Dos Profesores de Teoría del dibujo. Un Profesor de Tecnología administrativa. Dos Maestros de Taller de Automoción. Dos Profesores de Prácticas de Dibujo (M.T.). Un Profesor de Prácticas administrativas (M.T.).

Cuarto.—En principio, siempre que la suma de horas de clase asignadas a un Profesor no exceda de las señaladas para la dedicación exclusiva, se contratará a un solo Profesor para las asignaturas de Lengua española y Formación humanística, otro para las asignaturas de Física-Química y Ciencias de la Naturaleza, un solo Profesor para toda el área de ampliación de conocimientos.

Quinto.—Los gastos de personal docente, administrativo y subalterno que sea preciso contratar, serán financiados con cargo al presupuesto del Patronato de Promoción de la Formación Profesional. Asimismo, y con cargo a este Patronato, se abonarán los gastos de toda clase que ocasione el funcionamiento de nuevo Centro. Igualmente los gastos de material fungible, inventariable y mobiliario, serán satisfechos con cargo a los fondos de la Junta de Construcciones, Instalaciones y Equipo Escolar o del Patronato de Promoción de la Formación Profesional.

Sexto.—Se autoriza a la Dirección General de Enseñanzas Medias para determinar el personal docente, administrativo y subalterno que deba ser contratado. Igualmente se autoriza a la citada Dirección General para dictar las Resoluciones que estime pertinentes con objeto de que el nuevo Centro estatal pueda comenzar sus actividades a partir del presente curso académico, así como cuantas medidas considere necesarias para el buen funcionamiento del mismo.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 13 de marzo de 1979.—P. D., el Subsecretario, Miguel Ángel Sánchez-Terán Hernández.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

## MINISTERIO DE TRABAJO

**25198** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.»*

Visto el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.», con actividad industrial de fabricación de productos lácteos y plantilla de 619 trabajadores;

Resultando que con fecha 28 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.», que fue suscrito por la Comisión Deliberadora el día 20 de marzo de 1979, acompañando el parte de situación de la masa salarial bruta de 1978-79 y documentación complementaria;

Resultando que en cumplimiento de los artículos 1.º y 3.º, 2, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarla, y con informe al respecto fue sometida a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que ha dado su conformidad a la misma en reunión celebrada el 30 de septiembre de 1979;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo, en orden a su homologación, la 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 las partes ostentaron tanto en la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio Colectivo capacidad legal suficiente, habiéndosela reconocido así mutuamente, a los efectos previstos en el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo;

Considerando que la Empresa «La Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», se compromete a no realizar revisión salarial alguna hasta el 31 de diciembre de 1979, al amparo del Real Decreto 1955/1979, de 3 de agosto;

Considerando que debe hacerse advertencia a las partes que han suscrito el presente Convenio Colectivo, que ha de entenderse nula y no puesta toda cláusula que haga alusión a trabajadores de catorce años, ya que su contratación y admisión al trabajo es contraria a derecho por oponerse a lo dispuesto en el artículo 2.º, apartado 3, del Convenio Internacional número 138 de la OIT sobre edad mínima de admisión al empleo, según Instrumento de Ratificación por España del mismo de 26 de abril de 1978, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de mayo de 1978, con vigencia plena a partir del día 16 del mismo mes y año, y habida cuenta que la edad de dieciséis años prevista en el artículo 6.º de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 está condicionada por su disposición adicional primera a una implantación gradual que aún no se ha producido;

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; en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, una vez que debe considerarse como nula y no puesta en la tabla salarial del Convenio toda alusión que se hace a trabajadores de catorce años, conforme se indica en el tercer considerando de la presente Resolución, procede su homologación con la advertencia prevista en el artículo 5.º, 2, del citado 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 con la supresión de toda referencia a trabajadores de catorce años, el Convenio Colectivo suscrito el 20 de marzo de 1979 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.º, 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 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, 10 de octubre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «La Lactaria Castellana, S. A.».

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LA LACTARIA CASTELLANA, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a los distintos Centros de trabajo de «La Lactaria Castellana, S. A.», dedicados a actividades propias de las industrias lácteas y sus derivados, así como a aquellos otros que en el futuro pudieran establecerse.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Comprende a todo el personal de plantilla en todas sus categorías profesionales de los Centros de trabajo en que tenga aplicación.

Art. 3. *Vigencia, duración y revisión.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1979 con total independencia de su fecha de publicación, y la duración del mismo será de un año. La revisión de este Convenio se hará al término del año 1979, según las normas legales establecidas.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio constituyen un conjunto unitario, por lo que consideradas como tal conjunto y en cómputo anual, constituyen tanto en su aplicación individual como colectiva, a las vigentes con anterioridad, asimismo estimadas en su conjunto y en igual cómputo anual.

No obstante lo anterior, se mantendrán a título personal las situaciones individuales, cuyo régimen anterior, en el conjunto de sus condiciones y en cómputo anual, resulten más favorables que las resultantes de la aplicación total de este Convenio.

## CAPITULO II

### Régimen laboral

Art. 5. *Ingresos.*—Para el ingreso en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene «La Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», será preceptivo que el aspirante tenga cumplida la edad de dieciséis años y que proceda de las oficinas de empleo.

Art. 6. *Periodo de prueba.*—Las admisiones del personal fijo de plantilla o eventual se consideran provisionales durante un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del señalado en la siguiente escala:

- Titulados, Diplomados: Seis meses.
- No Titulados, Comerciales: Tres meses.
- Empleados, Administrativos, Subalternos y Obreros: Dos meses.
- Peones, Personal de Limpieza, Botones y Aprendices: Dos semanas.

Art. 7. *Organización.*—Como responsable de la organización práctica del trabajo, la Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos, creará o modificará puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes o 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 representantes de los trabajadores con cualquier decisión en este sentido, se recurrirá a la Delegación de Trabajo.

Art. 8. *Información.*—La Empresa viene obligada a poner en los tablones de anuncios de cada Centro de Trabajo, con carácter permanente, un documento o carta de trabajo que comprenda:

- Censo laboral.
- Clasificación profesional.
- Distribución personal en puestos de trabajo.

Art. 9. *Pruebas de aptitud.*—Para cubrir una vacante o puesto de nueva creación tendrán prioridad los trabajadores de la plantilla que lo soliciten. A tales efectos la Dirección de la Empresa anunciará, al menos con diez días hábiles de antelación, la convocatoria de la prueba a celebrar para cubrir el puesto vacante o de nueva creación, a la que podrá concurrir cualquier empleado o trabajador fijo de la Empresa, formulando la oportuna solicitud, siempre que tenga la antigüedad mínima de seis meses en la Empresa.

Si la convocatoria quedase desierta por no presentarse nadie, la Empresa podrá proceder libremente a la cobertura de la vacante o del puesto de nueva creación con personal de nuevo ingreso o mediante la promoción de quien, perteneciendo a la Empresa, reúna a su juicio aptitud suficiente.

Si celebradas las pruebas no hubiese ningún concursante que alcanzase la necesaria puntuación de aptitud, se procederá a celebrar una nueva prueba en el plazo de quince días, a la que también podrá concurrir personal ajeno a la Empresa. En esta segunda convocatoria el puesto pendiente de cobertura será asignado a quien obtenga mayor puntuación.

Los exámenes o pruebas de aptitud tendrán una parte teórica y otra práctica, y a efectos de calificación definitiva los resultados obtenidos se completarán con una puntuación complementaria en función de la antigüedad en la Empresa, de los títulos y estudios que se acredite en relación con el puesto de trabajo a cubrir y de los méritos profesionales estimados por los Jefes de los concurrentes a los exámenes.

El Tribunal calificador estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos necesariamente el Jefe de Personal o persona en quien delegue, que actuará de Presidente), dos miembros del Comité de Empresa y el Director del Departamento al que corresponda el puesto de trabajo pendiente de cobertura o persona en quien el delegue.

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

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

La Empresa cubrirá discrecionalmente, por libre designación, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes cargos o categorías profesionales: Personal Directivo, Técnico Jefe, Técnicos superiores, Técnicos medios, Técnicos diplomados, Jefe de Fabricación, Jefe de Laboratorio, Jefe de Inspección Leche, Contramaestre o Jefe de Sección, Jefe administrativo de 1.º, Jefe administrativo de 2.º, Cajero principal, Cajero auxiliar y Contable.

Art. 10. *Clasificación profesional.*—Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa al que

afecta el Convenio, se establece la clasificación por grupos profesionales que consta en el anexo primero.

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

Art. 11. *Movilidad del personal.*—A efectos de cubrir posibles eventualidades organizativas, con carácter temporal los trabajadores podrán ser cambiados de Sección, puesto o clase de trabajo, sin más límites que el que la nueva labor sea compatible con sus aptitudes físicas, psíquicas y profesionales y sin disminución del salario Convenio, dentro del mismo Centro y horario de trabajo.

Cuando el trabajador o trabajadores consideren que su nueva situación fuese excesivamente prolongada o perjudicial, recurrirá al Comité de Empresa, quien elevará a la Dirección los oportunos informes.

Si por necesidades del servicio o por acuerdo con los trabajadores afectados se hiciera necesario la permutación de puestos de trabajo con carácter permanente dentro de la misma categoría laboral, horario y Centro de trabajo, la Empresa queda facultada para decidir el cambio con la presencia de un miembro del Comité de Empresa.

En caso de supresión de puestos de trabajo, la Empresa procederá a destinar a quienes los desempeñen a otros puestos adecuados a sus conocimientos y aptitudes dentro de su categoría profesional, horario y Centro de trabajo.

Art. 12. *Traslados.*—El traslado de un trabajador de un Centro de trabajo a otro sólo podrá efectuarse por acuerdo voluntario con éste. La Empresa comunicará al Comité de Empresa, con la debida antelación, el traslado del trabajador. Asimismo el trabajador afectado tendrá opción de pedir la intervención de los miembros del Comité que creyera conveniente.

Art. 13. *Ascensos.*—El sistema de ascensos previstos en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas, aprobado por Orden ministerial de 4 de julio de 1972, queda sustituido por el que se expresa a continuación:

Por antigüedad:

De Peón a Peón especializado, con una antigüedad de dos años.

De Aspirante administrativo a Auxiliar administrativo, al cumplir los dieciocho años.

De Aspirante de Laboratorio a Auxiliar de Laboratorio, al cumplir los dieciocho años.

De Aprendices a Especialistas de 3.ª u Oficiales de 3.ª O. V. y Botones a Auxiliares administrativos u Ordenanzas, respectivamente, al cumplir los dieciocho años.

De Auxiliares administrativos a Oficiales de 2.ª administrativos, con cinco años de antigüedad en la primera categoría citada.

Por oposición:

Con objeto de estudiar el planteamiento futuro de los posibles ascensos por oposición, de acuerdo con las necesidades de la Empresa, se creará una Comisión Mixta Empresa-Comité.

Art. 14. *Promoción a categoría de mando.*—Todos los ascensos de categoría sin mando a otra que entrañe mando se entenderán provisionales durante un periodo de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si éstos fueran totalmente favorables, se le consolidará la categoría desde la fecha de provisión. En caso negativo se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo anterior.

Art. 15. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito, medida en diferencia de sueldo real.

Si el tiempo excediese de dos meses continuos a cuatro discontinuos, dicho puesto se estimaría vacante, procediendo la Empresa a convocar las oportunas pruebas de aptitud para su cobertura definitiva, salvo que se tratase de enfermedad, accidente, maternidad o servicio militar del trabajador titular del puesto cubierto.

En casos excepcionales (vacaciones, enfermedad, licencia, necesidades del servicio, etc.) podrán realizarse trabajos correspondientes a categoría inferior a la ostentada por el trabajador, teniendo por límite el que su nuevo trabajo no sea incompatible con su actitud física o con su trayectoria profesional, debiéndose respetar el salario real.

Art. 16. *Personal con capacidad disminuida.*—A fin de mantener el trabajo sin llegar al despido de aquel personal que por deficiencia de sus condiciones físicas o psíquicas, acreditadas a través de la Comisión Técnica Calificadora, sean adquiridas o no en la Empresa, o por otras circunstancias, no se hallen en situación de dar rendimiento normal a su categoría, la Empresa deberá destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones. Se respetará lo dispuesto en los Decretos 1293 y 2531 de 1970, sobre trabajadores mayores de cuarenta años y minusválidos.

Art. 17. *Permisos reglamentarios.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su salario Convenio, antigüedad y el complemento especial en los siguientes casos:

- a) Matrimonio del trabajador: Dieciocho días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.
- c) Fallecimiento de cónyuge, hijos y padres: Cinco días naturales. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser de hasta ocho días naturales como máximo.
- d) 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 de hasta cinco días naturales como máximo.
- e) Fallecimiento o enfermedad muy grave, con certificado médico, de hermanos y padres políticos: Tres días naturales. Si la enfermedad muy grave o fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser de hasta cinco días como máximo.
- f) Fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos: Un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser de hasta tres días naturales como máximo.
- g) Boda de hijo, hermano, hermano político, padre, madre: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, podrá ser de hasta tres días naturales como máximo.
- h) Exámenes por el tiempo estrictamente indispensable cuando el trabajador curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.
- i) En el supuesto de matrimonio, ambos cónyuges trabajadores de la Empresa, con hijos menores de nueve meses, se reconoce a uno de los trabajadores una pausa de una hora en su trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones, siempre que la dedique a la alimentación del hijo. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- j) El trabajador que tenga a su cargo algún disminuido físico o psíquico tendrá derecho a diez horas al mes sin pérdida de su salario, mediante su oportuna justificación.
- k) 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.
- l) Atención a asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia.

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

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

Art. 18. *Excedencias.*—Los trabajadores fijos de plantilla de la Empresa con una antigüedad mínima de dos años podrán solicitar el quedar en situación de excedencia por un periodo máximo de cinco años. El tiempo de permanencia en esta situación no se computará a ningún efecto laboral ni dará lugar a percepciones retributivas.

Durante el tiempo de excedencia el interesado no podrá dedicarse a actividades competitivas con las de la Empresa ni trabajar al servicio de otras Empresas dedicadas a las mismas actividades que «Lactaria Castellana, S. A.».

Las solicitudes de excedencia habrán de resolverse necesariamente dentro del mes siguiente a su presentación.

Para acogerse a una situación de excedencia se requerirá, en cualquier caso, cubrir un nuevo periodo de al menos cuatro años de servicios efectivos en la Empresa.

No será necesario el requisito de contar con una antigüedad mínima de dos años cuando la excedencia se solicite para desempeñar cargo político dentro de la Administración del Estado, provincia o Municipio o cargo en Sindicato de Trabajadores que implique al menos desempeño de funciones de dirección a nivel local. En estos casos, la excedencia se extenderá a todo el tiempo que dure el cargo que la determine y otorgará derecho, al finalizar, a ocupar plaza de igual categoría a la desempeñada por el interesado con anterioridad y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos, ascensos y aumentos por antigüedad.

En los restantes casos, si la excedencia se solicitase por un periodo máximo de un año, el interesado conservará el derecho al reingreso inmediato al finalizar aquella, pudiendo la Empresa ocupar mientras tanto su vacante mediante la contratación de un interino.

Si la situación de excedencia durase más de un año, el interesado, al finalizar ésta, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de la misma o de similar categoría, pero si no existiesen vacantes y si otra de inferior categoría, el trabajador podrá optar entre esperar a ocupar vacante de su categoría u ocupar vacante de categoría inferior. En este caso conservará derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría profesional que ostentaba al concedérselle la excedencia.

Se perderá el derecho al reingreso en «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», si éste no se solicita con una antelación mínima de treinta días a la expiración del plazo por el cual se concedió la excedencia. En el supuesto de excedencia por cargos políticos o sindicales, el reingreso deberá solicitarse

dentro de los diez días siguientes al cese del interesado en el cargo que determinó su situación de excedente.

Art. 19. *Vacaciones.*—Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de treinta días naturales de vacaciones.

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

La Empresa, junto con los Jefes de Sección, y éstos con los trabajadores, establecerán el calendario de vacaciones dentro del primer trimestre del año.

Las discrepancias que puedan surgir en cuanto al orden y preferencias en el disfrute de vacaciones se resolverán en función de la antigüedad de los afectados y de las fechas de disfrute en años anteriores, esto último siempre que la cuestión se plantee entre quienes tengan antigüedad superior a dos años.

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

Las vacaciones no podrán ser fraccionadas, salvo acuerdo de la Empresa con el interesado.

En la liquidación de vacaciones que se practique al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento, se computará al doble cada mes transcurrido desde la fecha en que concluyó su último período de vacaciones, sin que el máximo resultante a efectos de liquidación pueda exceder de los treinta días de vacaciones reglamentarios.

Si se causase baja en la Empresa por otros motivos y el interesado hubiese disfrutado de sus vacaciones, al practicarle la liquidación se le descontará la parte proporcional correspondiente a los días que medien entre el día de su cese y el 30 de junio.

### CAPITULO III

#### Derechos de representación colectiva

Art. 20. *Comité de Empresa.*—El Comité de Empresa es un órgano de representación y de defensa de los trabajadores y actuará como tal con las funciones que le atribuye el Decreto-ley 3149/1977, de 6 de diciembre, y de todas aquellas que se pacten con la Dirección de la Empresa.

Art. 21. *Funciones.*—Los derechos del Comité de Empresa serán los siguientes:

a) Derecho a la información sobre la situación económica y financiera de la Empresa y, a ser posible, una orientación sobre la marcha del sector a que pertenece, al menos con carácter trimestral.

b) Derecho a disponer anualmente del balance, cuenta de resultados, Memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Derecho a conocer con antelación suficiente los planes de formación profesional, procesos de fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa.

d) Derecho a la información sobre tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Derecho a recibir información en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores.

f) El ejercicio de las actividades de representación colectiva se ejercitará en los locales proporcionados por la Empresa a los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

g) La Empresa comunicará previamente o simultáneamente al Comité de Empresa la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves. En este último caso, la sanción no tendrá efectividad hasta transcurridas cuarenta y ocho horas, dentro de cuyo plazo el Comité podrá emitir el oportuno informe a la Dirección.

h) Los representantes de los trabajadores serán informados previamente sobre reestructuraciones de plantilla, cierre de Empresas o suspensiones temporales de contratos, reducción de jornada, traslado de instalaciones de la Empresa y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses del trabajador. Igualmente deberá ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

i) El Comité de Empresa podrá difundir en los Centros de trabajo publicaciones, avisos e información de carácter laboral, utilizando para ello los espacios y lugares que para este fin se destinen. El Comité de Empresa recibirá copia de los contratos y de las liquidaciones en casos de suspensión o extinción de contratos a que tengan derecho los trabajadores de «Lactaria Castellana, S. A.», excepción hecha de los cargos de libre designación que se consignan en el último párrafo del artículo 9 del presente Convenio.

Art. 22. *Secciones sindicales.*—Los trabajadores de la Empresa afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán constituir Secciones sindicales de Empresa, siendo és-

tas los órganos de representación de los afiliados a dichas Centrales.

Art. 23. *Asambleas.*—Los trabajadores de la Empresa en cada Centro de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea. La Asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 25 por 100 de la plantilla.

La Asamblea será presidida por los convocantes, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de extraños en la Asamblea.

El lugar de reunión será el Centro de trabajo 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:

1.º Si no se hubiese comunicado previamente al empresario la celebración de la misma con un plazo de antelación de cuarenta y ocho horas.

2.º Si hubiera transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada.

3.º 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 segundo.

Art. 24. *Comité de «Lactaria Castellana, S. A.».*—Para la representación de los trabajadores de «Lactaria Castellana, S. A.», en asuntos que afecten a intereses que desborden los de los trabajadores de un solo Centro, se establece un Órgano único, con denominación de Comité de «Lactaria Castellana», constituido por siete miembros pertenecientes a los Comités y Delegados de los Centros de la Empresa.

A efectos internos, su funcionamiento y sistema de elección serán establecidos mediante Estatuto elaborado por los representantes de los Centros. Copia del acta de constitución y las modificaciones en su composición se darán a conocer a la Dirección de la Empresa.

### CAPITULO IV

#### Jornada, turnos de trabajo y horarios

Art. 25. *Jornada.*—La jornada de trabajo del personal de Administración, Comerciales, Laboratorio y turno nocturno será de cuarenta y dos horas semanales.

El resto del personal, sin excepciones, efectuará jornada de cuarenta y cuatro horas semanales.

Cuando se realice el trabajo en régimen de jornada continuada se disfrutará de un descanso de veinte minutos. En el caso de que no fuese posible, por necesidades del servicio, el disfrute de este descanso se percibirá una compensación de 100 pesetas día.

El régimen establecido en el presente Convenio contempla fórmulas compensatorias para determinadas jornadas especiales anteriores.

Art. 26. *Turnos Centro de trabajo de Alcorcón.*—Se amplía con un tercer turno de trabajo el sistema de dos turnos hasta ahora existente. La rotación o cambio de turno tendrá periodicidad semanal.

El tercer turno de trabajo se integrará con personal procedente de los otros dos, mediante el oportuno reajuste de las plantillas de las diferentes líneas y secciones llevado a efecto en base a las características y necesidades de cada turno. Los puestos del tercer turno no cubiertos por tales reajustes se atenderán con personal de nuevo ingreso.

El horario general de turnos será el siguiente:

#### 1. Turno de mañana:

De seis horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos, de martes a viernes.

De seis horas treinta minutos a quince horas treinta minutos, lunes.

#### 2. Turno de tarde:

De catorce horas treinta minutos a veintidós horas treinta minutos, de lunes a viernes.

#### 3. Turnos de noche:

De veintidós horas treinta minutos a seis horas treinta minutos, de lunes a viernes.

#### 4. Sábados:

Con objeto de que al final de cada rotación completa (tres semanas se hayan cumplido horarios de cuarenta y cuatro horas en los turnos de mañana y tarde y de cuarenta y dos horas en el turno de noche), durante los sábados de todo el año regirá el horario de seis horas treinta minutos a quince horas treinta minutos, que se distribuirá entre los turnos de mañana y tarde.

Los horarios de trabajo se computarán con relevos a pie de máquina y en ropa de trabajo.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 67 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y en el artículo 10 de la Ley de Jornada Máxima, en los días siguientes a domingos y festivos, el personal de Calderas y Compresores tendrá obligación de iniciar su actividad a las cuatro horas treinta minutos, abonándosele el precio de las horas extraordinarias, según la normativa de este Convenio, el tiempo trabajado hasta las seis horas y treinta minutos.

Por análogas razones, en los días siguientes a domingos y festivos, el personal cuya acción ponga en marcha el trabajo de otros, iniciará su actividad a las cinco horas, percibiendo el precio de las horas extraordinarias según la normativa de este Convenio, el tiempo trabajado hasta las seis horas y treinta minutos.

En el cuadro anexo 2 del presente Convenio queda recogido el detalle de determinados horarios especiales impuestos por necesidades del servicio que afectarán al personal de las secciones que en dicho cuadro se especifican.

Art. 27. *Turnos centro de trabajo de Julián Camarillo.*—En este centro se establece un segundo turno de trabajo. El sistema de rotación entre los dos turnos tendrá periodicidad quincenal.

Dicho segundo turno se integrará con personal procedente del otro mediante el oportuno reajuste de la plantilla de las diferentes líneas y servicios, así como mediante personal procedente de otros centros de trabajo. Los puestos que no puedan atenderse a través de tales sistemas se cubrirán mediante admisión de personal de nuevo ingreso.

El horario general de turnos será el siguiente:

1. Turno de mañana:

De siete a catorce treinta horas, de lunes a viernes.  
De siete a trece treinta horas, los sábados.

2. Turno de tarde.

De catorce treinta a veintidós horas, de lunes a viernes.  
De trece treinta a veinte horas, los sábados.

Los horarios de trabajo se computarán con relevos a pie de máquina y en ropa de trabajo.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 67 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas y en el artículo 10 de la Ley de Jornada Máxima, los Encargados, así como el personal de Mantenimiento y Calderas, tendrán obligación de iniciar sus actividades a las cinco horas.

Por análogas razones, el personal de Tratamiento iniciará su actividad a las seis horas.

En los casos a que se refieren los párrafos precedentes se abonará al precio de las horas extraordinarias, según la normativa de este Convenio, el tiempo trabajado hasta las siete horas.

En el cuadro anexo 2 del presente Convenio queda recogido el detalle de determinados horarios especiales impuestos por necesidades del servicio, que afectarán al personal de las Secciones que en dicho cuadro se especifican.

Art. 28. *Turnos centro de trabajo de Miraflores de la Sierra.* En este centro se establece un segundo turno de trabajo.

El horario general de turnos será el siguiente:

1. Turno de mañana:

De siete treinta a catorce cincuenta horas.

2. Turno de tarde:

De quince treinta a veintidós cincuenta horas.

En aplicación de lo dispuesto en el artículo 67 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y en el artículo 10 de la Ley de Jornada Máxima, el personal de Calderas, pasterizado y Cuajado tendrán obligación de iniciar su actividad a las cuatro horas, abonándosele el precio de las horas extraordinarias, según la normativa de este Convenio, el tiempo trabajado hasta las siete treinta horas.

En el cuadro anexo 2 del presente Convenio queda recogido el detalle de determinados horarios especiales impuestos por necesidades del servicio, que afectarán al personal de las Secciones que en dicho centro se especifican.

Art. 29. Los turnos de trabajo del resto de los centros se especifican en el anexo 2.

Art. 30. *Horas extraordinarias.*—La Dirección de «Lactaria Castellana, S. A.», adoptará las medidas que considere oportunas para reducir las horas extraordinarias al mínimo posible, informando al Comité de la Empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas extraordinarias se abonarán aplicando un incremento del 13 por 100 sobre el importe al que fueron pagadas al 31 de diciembre de 1978.

Se constituirá una Comisión Mixta para estudiar la posibilidad de uniformar por categorías profesionales los precios de las horas extraordinarias.

Art. 31. *Trabajo en días festivos.*—Los días festivos trabajados se abonarán, durante la vigencia del presente Convenio, aplicando un incremento del 13 por 100 sobre los importes de 1978, quedando reflejados los nuevos valores en el anexo 5.

Art. 32. *Servicio de Agentes de Venta.*—El cálculo de retribución por incentivos se ajustará a las ventas realizadas por cada Agente en su zona, cubriendo tales incentivos la posible prolongación de su jornada que pudieran realizar.

Los Agentes de Ventas tendrán derecho a percibir en el período de vacaciones el 100 por 100 del salario real, cobrando incentivos por el desarrollo de las ventas de la zona que tuviera asignada.

Cuando las ventas bajasen por causas ajenas a los Inspectores de Ventas, se estudiarán en su momento los casos especiales.

El sistema de retribución por incentivos de los Agentes de Ventas se adjunta como anexo 3 del presente Convenio.

Art. 33. *Servicio de reparto y distribución.*—El personal de este servicio, debido a las especiales características del trabajo que realiza, recibirá como salario, además de los emolumentos que perciban con carácter general los demás trabajadores, una prima por posible prolongación de jornada y un incentivo por ventas realizadas.

CAPITULO V

Régimen retributivo

Art. 34. *Retribución Convenio.*—El régimen de retribuciones pactado en este Convenio sustituye a todos los efectos al anteriormente pactado.

La retribución Convenio es la establecida en el anexo 1, entendiéndose que ésta está formada por el salario base, Plus Convenio y la prima de productividad asignada a cada categoría, cuyo régimen se regula en los artículos 37 al 39.

Art. 35. *Aumentos por antigüedad.*—Los aumentos por antigüedad consistirán en quinquenios del 5 por 100 sobre el salario base correspondiente a la categoría profesional del interesado. El número de quinquenios será ilimitado, computándose desde el día en que el trabajador empezó a prestar servicios en la Empresa con carácter fijo, con el límite del 1 de enero de 1940. Los quinquenios devengados se calcularán sobre el salario base de la categoría que en cada momento ostente el interesado, sin que, por consiguiente, sus importes queden congelados cuando se produzcan ascensos de categoría.

Art. 36. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias durante los meses de julio y diciembre, consistentes en treinta días de salario base más aumentos por antigüedad, en su caso.

Durante el mes de marzo se percibirá una gratificación también consistente en treinta días de salario base más aumentos por antigüedad, en su caso, que sustituye a la del artículo 63 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas.

Art. 37. *Rendimientos mínimos.*—El sistema de primas a que se refieren los artículos siguientes, parte de la obtención de las siguientes producciones horarias, calculadas de acuerdo con las estructuras y maquinaria de todo el proceso de producción referidos al año 1978. Por lo tanto, cualquier modificación que en aquellas se produzcan, llevará consigo el correspondiente estudio y modificación de estas producciones horarias.

Se denominan:

Rendimiento normal = actividad 100.

Rendimiento mínimo = actividad 70.

Rendimiento máximo = actividad 150 = rendimiento técnico.

Se establecen los siguientes rendimientos:

Línea	Planta	A = 70 Rendimiento mínimo una hora	A = 100 Rendimiento normal una hora	A = 150 Rendimiento máximo una hora
Estéril vidrio ... ..	Julián Camarillo ...	8.000	8.750	10.000
Estéril plástico ... ..	Julián Camarillo ...	5.079	5.500	6.200
Prepac ... ..	Julián Camarillo ...	5.918	6.885	8.500
Tetra-Pak ... ..	Julián Camarillo ...	3.314	3.496	3.800
Estéril 1.500 c. c. ... ..	Alcorcón ... ..	7.836	9.400	12.000
Prepac ... ..	Alcorcón ... ..	5.376	5.965	7.000
Batidos ... ..	Alcorcón ... ..	1.128	1.267	1.500

Art. 38. *Sistema de primas.*—A tales efectos se establece un valor base de prima de 2.424 pesetas/mes para el coeficiente 1 (categoría Peón) de la relación de coeficientes que se hace constar en la columna tercera del anexo 1 (tabla salarial) del presente Convenio para actividad normal 100.

Consiguientemente, el valor base de la prima para cada categoría se obtendrá multiplicando el valor correspondiente al coeficiente 1 por el coeficiente de la categoría de que se trate.

La percepción de los valores base queda garantizada cuando no se obtengan los rendimientos mínimos del artículo 37 por alguna de las siguientes causas y por el tiempo que dure la interrupción.

Falta de leche.  
Falta de vapor o de frío.  
Falta de botellas.  
Falta de materias primas.  
Interrupciones por mantenimientos programados.  
Averías eléctricas y mecánicas de duración superior a sesenta minutos.  
Averías de línea que obliguen a parar la producción.

Se garantiza el 70 por 100 de la prima para rendimientos equivalentes a la actividad 70.

Dejará de percibirse la prima cuando los rendimientos sean inferiores al 70 por 100 de la actividad media o normal.

En ningún caso la aplicación del sistema dará lugar al percibo de cantidades por el concepto prima superiores al 230 por 100 de los valores base para el personal de fabricación y del 150 por 100 para el resto del personal que esté asimilado al régimen de prima en desarrollo. Las categorías en este régimen de primas en desarrollo se hacen constar en el anexo 4.

Art. 39. *Régimen transitorio.*—Dado que en el presente año se han efectuado modificaciones en el proceso de producción de los distintos centros de trabajo, y según lo estipulado en el artículo 37 y hasta tanto se implanten los nuevos sistemas de primas, de los cuales deberá ser informado el Comité de Empresa, se entenderá que los rendimientos marcados en el artículo 37 son provisionales, siendo revisables en su conjunto cuando sean implantados estos nuevos sistemas, garantizándose la percepción de los valores base, salvo que medien las circunstancias a las que se refiere el artículo 38.

Los incrementos de productividad de tal periodo transitorio (y si fuera preciso, parte de los que se obtengan una vez se aplique el sistema de primas) no darán lugar a mayores devengos para el personal y su valor quedará destinado a enjugar el mayor coste que para la Empresa ha supuesto el importe de las horas extras abonadas desde el 1 de enero de 1979 hasta la implantación de los nuevos turnos, horarios y plantillas, compensando así la entrada en vigor del Convenio desde esa misma fecha, toda vez que en la retribución correspondiente a la jornada ordinaria se incorpora el valor de las horas extraordinarias que se venían realizando. La amortización de estas horas se hará desglosando las correspondientes a cada Departamento.

Los rendimientos horarios referidos al año 1978 facilitados por la Empresa, y que constan en el artículo 37, podrán ser verificados por el Comité de Empresa en un plazo de quince días a partir de la fecha de la firma del Convenio, pudiendo ser modificados si de dicho examen resultase error probado.

Art. 40. *Otros conceptos.*—En las tablas anexas al presente Convenio se detallan los importes correspondientes a las primas e incentivos especiales, quebranto de moneda, dietas, kilometraje y complementos similares.

## CAPITULO VI

### Seguridad, higiene y salud

Art. 41. *Comités de Seguridad e Higiene.*—Los Comités de Seguridad e Higiene en los centros de trabajo con plantillas de 100 o más trabajadores se integrarán por ocho miembros, de los cuales cuatro serán designados libremente por la Empresa, correspondiendo a uno de ellos la presidencia del Comité. Los otros cuatro miembros serán designados por el Comité de Empresa, bien directamente o por elección de los trabajadores.

En cualquier caso, la designación de los miembros componentes de los Comités de Seguridad e Higiene deberá recaer sobre personas suficientemente capacitadas.

En los centros de trabajo donde no exista Comité de Seguridad e Higiene se designará un Vigilante de seguridad por cada 25 trabajadores.

Los Comités de Seguridad e Higiene así constituidos realizarán corporativamente las funciones que legalmente tienen encomendadas, y en especial, las siguientes:

Poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la existencia de riesgos inminentes a fin de que puedan adoptarse las adecuadas medidas precautorias.

Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos en el trabajo.

Visitar los lugares, servicios y dependencias para conocer sus condiciones relativas al orden, limpieza, seguridad de instalaciones y maquinaria, proponiendo a la Empresa la adopción de las medidas necesarias o que se consideren oportunas.

Recabar la realización de estudios por técnicos de la Empresa sobre las condiciones de trabajo, riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, conociendo sus resultados.

Estar presentes en el desarrollo de las visitas que pueda efectuar la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad e Higiene.

Controlar la calidad e higiene de los servicios de bar-comedor.

Art. 42. *Ropa de trabajo.*—La Empresa dotará a los trabajadores, en relación al trabajo desempeñado, como mínimo, con dos equipos de trabajo al año para el personal de fábrica y representación.

Se procurará por la Empresa el organizar los servicios de lavado de estas prendas a su costa.

Art. 43. *Información.*—La Dirección expondrá en el tablón de anuncios los boletines de cotización a la Seguridad Social para comprobante de los trabajadores.

Art. 44. *Asistencia médica.*—En los Centros de trabajo con más de cien trabajadores existirá un local con los servicios necesarios para proporcionar los primeros auxilios en caso de urgencia, así como para la asistencia sanitaria a los trabajadores. A estos efectos los Servicios Médicos estarán atendidos por un Médico, que prestará sus servicios durante veintidós horas de la semana, como mínimo, distribuidas racionalmente entre los Centros de trabajo. En el Centro de Miraflores se concertarán los servicios de un Médico que atienda debidamente a la plantilla. En el Centro de Julián Camarillo se dispondrán de los servicios de un ATS, que cubrirá parcialmente los dos turnos de fabricación.

En el Centro de Alcorcón el ATS atenderá preferentemente el turno de noche.

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

## CAPITULO VII

### Acción social

Art. 45. *Ayuda escolar.*—Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los productores con edades comprendidas entre los cinco y los quince años, ambos inclusive, con excepción de los que se hallen trabajando. Por consiguiente, será indispensable, en relación con los hijos que tengan catorce ó quince años de edad, el acreditar documentalmente que se encuentran matriculados en un Centro escolar, con asistencia a clases mañanas o tardes.

Su cuantía será de 600 pesetas mensuales por hijo durante los diez meses de curso escolar.

Art. 46. *Becas de estudio.*—Se establece una ayuda económica para el personal de la Empresa que curse estudios en Centros oficiales para la obtención de títulos profesionales que guarden relación con las actividades empresariales de «Lactaria Castellana, S. A.».

Estas becas consistirán en el pago del 50 por 100 de los gastos de matrícula, y los interesados, al solicitarlas deberán justificar tanto la formalización de la matrícula en el Centro de que se trate como el adecuado aprovechamiento en el curso precedente.

Art. 47. *Ayuda para hijos minusválidos.*—Los trabajadores que tengan hijos minusválidos percibirán, en concepto de ayuda extraordinaria, la cantidad de 1.500 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tenga reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

Art. 48. *Préstamos para viviendas.*—Con objeto de ayudar a sus productores en la adquisición de viviendas u otras necesidades urgentes, la Empresa, para el conjunto de sus plantillas, tiene establecido un fondo económico de 4.500.000 pesetas para la concesión de antídotos personales en cuantía límite de 100.000 pesetas por productor, sin percepción de intereses y con devolución mensual y consecutivo hasta un máximo de veinticuatro meses.

Serán otorgados a los solicitantes siempre que concurren las siguientes condiciones:

Que exista fondo disponible.  
Que el solicitante tenga una antigüedad mínima de un año en la Empresa.  
Que aporte los documentos de justificación pertinentes.

Art. 49. *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 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 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) Se causará baja al producirse el cese definitivo de la Empresa.

e) Las primeras 40.000 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 40.000 pesetas y hasta el total del capital asegurado con arreglo a la categoría profesional de cada productor, pagará este último 20 céntimos mensuales por cada 1.000 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	Prima mensual a cargo del personal
Grupo 1.º ... ..	40.000	0
Grupo 2.º ... ..	100.000	12
Grupo 3.º ... ..	130.000	16
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 profesionales y según se especifica seguidamente:

Grupo primero.—Aprendices, Botones, Aspirantes.

Grupo segundo.—Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar de Administración, Auxiliar Telefonista, Mujer de Limpieza, Peón y Auxiliar Inspector de Distrito.

Grupo tercero.—Conserje, Ordenanza, Especialista de 3.ª, Peón especializado, Oficial de 3.ª O. V., Peón repartidor, Almacenero, Listero, Pesador, Cobrador, Portero, Guarda y Sereno.

Grupo cuarto.—Capataz, Especialista de 1.ª, Especialista de 2.ª, Oficial de 1.ª O. V., Oficial de 2.ª O. V., Viajante y Corredor de Plaza.

Grupo quinto.—Contraamaestre, Encargado, Inspector de Distrito, Oficial 1.º de Administración, Oficial 2.º de Administración, Inspector y Promotor de Venta, Jefe de Inspección Lechera, Técnico diplomado, Jefe de Laboratorio y Telefonista, Jefe de Sección, Supervisor de Ventas.

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, Director de Ventas, Director Técnico.

La Empresa se compromete a negociar la actualización de la póliza de seguros mediante el incremento de la prima en un 13 por 100, que repercutirá en la misma proporción en la Empresa y en los trabajadores.

Art. 50. *Prestación complementaria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.*—Los trabajadores en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo, percibirán como complemento a cargo de la Empresa un tercio más de la prestación recibida de la Seguridad Social (Mutua).

Todo el personal percibirá este complemento desde el día siguiente al de la baja hasta que se produzca el alta o se agote el plazo de incapacidad laboral transitoria.

La Empresa facilitará al trabajador copia del parte de accidente de trabajo entregado por la Mutua.

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. 51. *Prestación complementaria por enfermedad.*—Todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad común, maternidad o accidente no laboral, percibirá desde el primer día de la baja el complemento a cargo de la Empresa necesario para garantizar el total del salario real (salario base más plus Convenio, más prima valor cien base categoría, más complemento especial, en su caso).

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 se estime necesario. 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. 52. *Jubilación.*—En caso de jubilación, todo productor con una antigüedad en la Empresa no inferior a diez años, percibirá una gratificación consistente en la percepción de una mensualidad de salario real por cada quinquenio que acredite de antigüedad. En el supuesto de que el trabajador tenga una antigüedad superior a cinco años e inferior a diez, percibirá una gratificación consistente en una mensualidad de salario real por el quinquenio trabajado, más un incremento del 15 por 100 de su salario real mensual por cada año que sobrepase del quinquenio.

Estas percepciones se incrementarán en un 20 por 100 sobre los citados importes 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.

Se constituirá una Comisión mixta de Empresa y trabajadores con objeto de estudiar la posible jubilación anticipada a partir de los sesenta años con la garantía del 100 por 100 del salario real.

Art. 53. *Productos de la Empresa.*—La Empresa, junto con los representantes de los trabajadores, elaborará una relación de precios, ajustándolos lo más posible a los costes de producción.

Art. 54. *Ayuda por fallecimiento.*—La Empresa, además de la liquidación de haberes legalmente establecida, abonará a los derechohabientes la cantidad de 25.000 pesetas en concepto de ayuda de entierro.

## CAPITULO VIII

### Faltas y sanciones

Art. 55. *Régimen disciplinario.*—En aras de la mayor concordia hacia el futuro, a partir de la firma del presente Convenio, quedan cancelados todos los antecedentes que por faltas laborales pudieran constar en el expediente de los trabajadores de «Lactaria Castellana, S. A.».

El régimen disciplinario se regirá por lo establecido en la Ordenanza Laboral en las Industrias Lácteas y sus Derivados y demás normas de carácter general.

No tendrán la consideración de faltas injustificadas al trabajo las ausencias motivadas por detención o prisión cuando el procedimiento gubernativo o judicial no dé lugar a resolución condenatoria o a procesamiento del trabajador.

En aplicación de lo pactado en el apartado g) del artículo 21 de este Convenio, las sanciones por faltas graves o muy graves surtirán efecto a las cuarenta y ocho horas de su notificación.

## CAPITULO IX

### Disposiciones finales

Art. 56. *Transportes.*—Cuando la jornada de trabajo comience entre las cuatro y seis de la mañana, se abonarán a los trabajadores una indemnización para sufragar los desplazamientos desde sus domicilios al centro de trabajo de 120 pesetas por cada día trabajado.

Los casos en que se demuestre convincentemente que el costo del desplazamiento es superior a dicha indemnización, serán objeto de pactos individuales entre trabajador y Empresa.

En caso de que se demuestre la existencia de dolo o fraude en la justificación de gastos de desplazamiento, el trabajador será sancionado como autor de falta muy grave, con arreglo a la Ordenanza.

El personal procedente del antiguo Centro de trabajo de Matadero que presta sus servicios en Alcorcón y que queda obligado por los regímenes comunes de jornada y horario, percibirá en concepto de plus especial de distancia, a partir de la fecha en que se firme este Convenio, la cantidad de 4.000 pesetas mensuales en compensación de lo que por traslado venían percibiendo en 1978.

La Empresa establecerá un adecuado servicio que garantice el desplazamiento de los productores de la Planta de Miraflores en los horarios de entrada y salida.

Art. 57. *Personal en Servicio Militar.*—Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, voluntario u obligatorio, se conservará el derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias a que se refiere el artículo 36.

Si el interesado lo solicitase, se le dará trabajo durante el tiempo en que disfrute de permiso oficial por vacaciones, siempre que presente la correspondiente autorización oficial para trabajar.

El tiempo de Servicio Militar se computará a efectos de vacaciones.

Art. 58. *Calendario laboral.*—Dentro del primer mes de aplicación de este Convenio, se elaborará un Calendario Laboral que contemple:

- Jornada anual de trabajo.
- Turnos de trabajo.
- Descansos.
- Rutas de transporte y reparto

Art. 59. *Ordenanza Laboral.*—En todo lo no regulado expresamente en el presente Convenio Colectivo será de aplicación la normativa de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 60. *Comisión Paritaria.*—Con las funciones de vigilancia e interpretación previstas en el artículo 11 de la vigente Ley de Convenios Colectivos, se crea una Comisión Paritaria, integrada por las siguientes personas:

En representación de «Lactaria Castellana, S. A.»:  
 Don Juan Ignacio de la Puerta y del Río.  
 Doña Purificación Gutiérrez López.  
 Don Alfonso Díez López.  
 En representación del personal:  
 Don Juan Luis de la Poza Alique.  
 Don José Serrano Malagón.  
 Don Manuel Martín Galván.  
 Actuará como Secretario el Vocal más joven.

ANEXO 1  
 Tabla salarial

Categorías	Salario base mensual	Plus Convenio mensual	Coefficiente de prima
<i>Personal técnico</i>			
a) Titulados:			
Director-Gerente ... ..	34.100	6.050	5
Director técnico y Director de ventas ... ..	34.100	8.204	4
Técnico Jefe y Director comercial ... ..	34.100	6.992	4,5
Técnico Superior ... ..	30.800	9.004	4
Técnico Medio .. ..	27.500	10.516	3,5
b) Diplomados:			
Técnico diplomado ... ..	23.650	7.990	2,5
c) No titulados:			
Jefe de fabricación ... ..	26.950	10.566	3,5
Jefe de laboratorio ... ..	25.300	11.428	3
Jefe de inspección lechera ... ..	25.300	10.216	3,5
Contramaestre o Jefe Sección. Encargado A ... ..	25.300	11.428	3
Encargado B ... ..	23.650	7.993	2,5
Inspector de distrito ... ..	23.650	13.290	2,5
Auxiliar de laboratorio ... ..	22.550	6.050	3
Capataz ... ..	19.800	8.534	1,1
Auxiliar de Inspector lechero. Capataz ... ..	23.100	8.052	2
Auxiliar de Inspector lechero. Auxiliar ... ..	19.800	8.291	1,2
<i>Empleados administrativos</i>			
Jefe de primera y Jefe de personal ... ..	26.950	10.082	3,7

Categorías	Salario base mensual	Plus Convenio mensual	Coefficiente de prima
Jefe de segunda y Contable ...	26.400	10.601	3,3
Oficial de primera ... ..	23.100	6.050	3
Oficial de segunda ... ..	21.450	6.202	2
Auxiliar ... ..	19.800	9.176	1
Aspirante de dieciséis y diecisiete años ... ..	13.200	7.050	0,8
Telefonista ... ..	21.450	7.414	1,5
Auxiliar Telefonista ... ..	19.800	9.176	1
<i>Comercial</i>			
Supervisor de ventas ... ..	23.100	6.050	2,5
Inspector o Promotor ventas ..	23.100	6.202	2
Viajantes ... ..	21.450	6.202	2
Corredor de plaza ... ..	21.450	8.141	1,2
<i>Subalternos</i>			
Almacenero ... ..	22.000	8.091	1,2
Listero ... ..	19.800	8.291	1,2
Pesador ... ..	19.800	8.291	1,2
Cobrador ... ..	19.800	8.291	1,2
Portero ... ..	19.800	8.776	1
Ordenanza ... ..	19.800	8.934	1,1
Conserje ... ..	19.800	8.691	1,2
Guarda y Sereno ... ..	19.800	8.776	1
Botones de dieciséis y diecisiete años ... ..	13.200	7.346	0,8
Botones de catorce y quince años ... ..	9.350	7.923	0,3
<i>Obreros</i>			
Repartidor ... ..	20.900	7.983	1,1
Especialista de primera ... ..	22.550	8.229	1,7
Especialista de segunda ... ..	21.450	8.006	1,4
Especialista de tercera ... ..	20.900	7.971	1,2
Peón Especializado ... ..	19.800	8.534	1,1
Peón ... ..	19.800	8.536	1
Oficial primera oficios varios. Oficial segunda oficios varios. Oficial tercera oficios varios. Aprendices de primero y segundo años ... ..	22.550 21.450 20.900 9.350	8.987 7.982 7.986 7.923	1,8 1,6 1,4 0,3
Aprendices de tercero y cuarto años ... ..	13.200	7.346	0,8
Mujer limpieza ... ..	19.800	8.778	0,9

ANEXO 2

Horarios

PLANTA JULIAN CAMARILLO

Sección	Lunes a viernes	Sábado	Domingo	Observaciones
Envasado. Frio. Vapor. Recepción. Tratamientos. Extrusión. Mantenimiento.	7,00-14,30 14,30-22,00	7,00-13,30 13,30-20,00		
Laboratorio.	7,00-14,00 8,00-15,00 15,00-22,00	7,00-14,00 8,00-15,00 15,00-22,00		
Prepac. Tetra-Pak. Mantequería.	7,00-14,30	7,00-13,30		
Cámaras.	7,00-14,30	7,00-13,30		
Muelle	4,30-12,00 8,00-15,30 12,00-19,30	4,30-11,00 8,00-14,30 11,00-17,30		
Portería.	6,30-15,00 15,00-23,30 23,30- 6,30	6,30-15,00 15,00-23,30 23,30- 6,30	6,30-18,30 18,30- 6,30	
Administración.	8,00-15,00	8,00-15,00		
Caja de Liquidaciones.	8,00-15,00 13,00-20,00	8,00-15,00 13,00-20,00		

Todos los horarios son rotativos quincenalmente.  
 Las Secciones de Vapor y Mantenimiento tendrán la obligación de iniciar su actividad todos los días laborables a las cinco horas, y las Secciones de Tratamientos y Laboratorio, todos los laborables a las seis horas.



## PLANTA DE MIRAFLORES

Sección	Lunes a viernes	Sábado	Observaciones
Calderas. Tratamientos de leche.	7,30-14,50	7,30-14,50	
Elaboración de quesos. Tratamientos de queso. Recepción. Desnate de suero. Almacén. Envasado. Guarda.	7,30-14,50	7,30-14,50	
Oficinas. Laboratorio.	7,30-14,50	7,30-12,50	
Extracción de queso.	15,30-22,50	15,30-22,50	

Las Secciones de Calderas y Tratamientos de leche tendrán la obligación de iniciar su actividad todos los días laborables a las cuatro horas.

## PLANTA DE ALCORCON

Sección	Lunes a viernes	Sábado	Observaciones
Envasado 1.500. Tratamientos. Molinos. Limpieza. Encargados de Fábrica.	6,30-14,30 14,30-22,30 22,30- 6,30	6,30-15,30	Los lunes el turno de mañana se prolongará hasta las 15,30 horas.
Recepción. Mecánica. Electricidad. Calderas. Compresores.	6,30-15,30 14,30-23,30 23,30- 6,30	6,30-14,30 14,30-22,30 22,30- 5,30	Compresores, domingos, turno 6,30 a 14,30, una persona, que librará viernes y sábados (*).
Envasado batidos. Posicionador batidos.	6,30-14,30 14,30-22,30 22,30- 6,30	6,30-14,30	Se trabajarán sábados alternos.
Varios de Fábrica.	6,30-14,00	6,30-13,00	
Extrusoras 1.500 c. c.	6,30-14,30 14,30-22,30 22,30- 6,30	6,30-14,30 14,30-19,15	Esta Sección rotará con la de extrusora 200 c. c.
Extrusoras 200 c. c.	6,30-13,30 13,30-20,30	6,30-13,30 13,30-20,30	Se trabajarán sábados alternos.
Encargados de Muelle.	23,30- 6,30		Domingos, igual horario.
Capataces de Muelle.	6,30-14,30 12,00-19,30 23,30- 6,30	6,30-14,30 11,00-17,30	Domingos, 23,30 a 6,30.
Carga de Muelle.	6,30-14,00 12,00-19,30 23,30- 6,30	6,30-13,00 11,00-17,30	Domingos, 23,30 a 6,30.
Carretillas.	6,30-14,30 7,00-14,30 14,30-22,30 22,30- 6,30	6,30-14,45	
Control de Muelle.	9,00-16,30	9,00-15,30	
Laboratorio.	6,30-13,30 7,30-14,30 14,30-21,30 14,30-23,00 (*) 22,30- 7,00 (*) 23,30- 6,30	6,30-13,30 7,30-14,30 14,30-21,30	(*) Estos turnos finalizan los viernes su jornada media hora antes.
Encargados Mantenimiento.	8,00-15,00 14,30-22,30	8,00-14,30 14,00-20,30	
Albañilería. Pintura.	8,00-16,00	8,00-12,00	
Almacén Mantenimiento.	8,00-15,30	8,00-14,30	
Almacén Suministros.	6,30-14,30 22,30- 7,00 (*)	6,30-10,30	(*) Este turno finaliza los viernes media hora antes.
Administración.	8,00-15,00	8,00-15,00	
Mujeres de limpieza.	8,00-15,00 14,00-21,00	8,00-15,00 14,00-21,00	

(\*) El resto del personal de estas secciones con turnos de mañana o tarde librarán un día por semana además del domingo. Los operarios de turno de noche librarán solamente los domingos.

Sección	Lunes a sábado	Domingo	Observaciones
Portería.	6,30-15,00 15,00-23,30 23,30- 6,30	6,30-18,30 18,30- 6,30	Esta Sección y la de Portería de Julián Camarillo tienen personal que librará dos días por semana, incluidos los domingos.

Sección	Lunes a jueves y sábado	Viernes	Observaciones
Prepac. Cámaras.	6,30-13,30 7,30-14,30	6,30-15,30 7,00-16,00	

Los días pos-festivos tendrán la obligación de iniciar su actividad las Secciones de Calderas y Compresores a las cuatro treinta horas, y las de Recepción, Tratamientos, Mecánica, Electricidad, Encargados de Fábrica y Laboratorio a las cinco horas.

Las Secciones de Recepción, Mecánica, Electricidad, Calderas, Compresores y Laboratorio tendrán la obligación de prolongar el turno del sábado por la noche hasta las seis treinta horas del domingo, cuando quede alguna cisterna pendiente de descarga.

Todos los horarios con varios turnos son rotativos semanalmente.

CENTRO DE AVILA

Sección	Lunes a viernes	Sábado	Observaciones
Recepción.	7,00-14,30 14,30-22,00	7,00-13,30 13,30-20,00	
Laboratorio.	7,00-14,00 14,00-21,00	7,00-14,00 14,00-21,00	
Administración.	8,00-15,00	8,00-15,00	
Turnos con rotación quincenal.			

CENTRO DE NAVAS DEL MARQUES Y VILLABRAGIMA

Sección	Lunes a viernes	Sábado	Observaciones
Recepción.	7,00-14,30 14,30-22,00	7,00-13,30 13,30-20,00	
Turnos con rotación quincenal.			

CENTRO DE TALAVERA DE LA REINA

Sección	Lunes a viernes	Sábado	Observaciones
Recepción.	8,00-15,30 9,00-16,30 11,30-14,30 y 16,00-20,30	8,00-14,30 9,00-15,30 11,30-14,00 y 15,30-19,30	
Laboratorio.	8,00-15,00 10,00-17,00	8,00-15,00 10,00-17,00	
Pasterización.	7,30-15,00	8,00-14,30	
Turnos con rotación quincenal.			

ANEXO 3

Sistema de incentivos del departamento comercial

El incentivo consta de dos partes:

- Incentivo variable.
- Incentivo base.

La escala a aplicar dependerá de los siguientes factores:

- a) Zona de la venta.
- b) Período estacional.
- c) Proceso del producto.

Zona R<sub>1</sub> = 0,0382 ptas/lit.  
0,0261 ptas/lit.  
Zona R<sub>2</sub> = 0,1073 ptas/lit.  
0,0561 ptas/lit.  
Zona R<sub>3</sub> = 0,0565 ptas/lit.  
0,0444 ptas/lit.  
Zona R<sub>4</sub> = 0,115 ptas/kg.

Zona P<sub>1</sub> = 0,05 ptas/lit.  
0,10 ptas/lit.  
0,15 ptas/lit.  
0,20 ptas/lit.  
Zona P<sub>2</sub> = 0,10 ptas/lit.  
0,15 ptas/lit.  
0,20 ptas/lit.  
0,25 ptas/lit.

Las cantidades resultantes por el incentivo variable se aplicarán sobre el incentivo base, en el cual se refleja tanto la prolongación de jornada como el mantenimiento de ventas. El incentivo total así obtenido se incrementará en un 13 por 100.

Los incentivos de los Jefes del Departamento Comercial serán proporcionales a los incentivos obtenidos por el personal a su cargo.

ANEXO 4

Relación de las categorías en las que se considerará desarrollo de prima

Peón.  
Peón especializado.  
Auxiliar de Laboratorio.  
Almacenero.  
Repartidor.  
Especialista de 1.<sup>a</sup>  
Especialista de 2.<sup>a</sup>  
Especialista de 3.<sup>a</sup>

Oficial de 1.<sup>a</sup> O.V.  
Oficial de 2.<sup>a</sup> O.V.  
Oficial de 3.<sup>a</sup> O.V.  
Auxiliar administrativo.  
Oficial 2.<sup>a</sup> Administración.  
Oficial 1.<sup>a</sup> Administración.  
Capataz.  
Encargado.

## ANEXO 5

## Relación de primas e incentivos especiales

## Primas

Primas festivos: 277 pesetas día, más 113 pesetas/hora.  
Prima nocturnidad: 23 pesetas hora trabajo.  
Prima Palets: 51 pesetas día trabajo.  
Prima Prepac: 51 pesetas día trabajo.  
Prima cámara: 74 pesetas día trabajo.  
Prima cámara helados: 242 pesetas día trabajo.  
Prima control Capataces muelle: 339 pesetas mes.

## Quebranto de moneda

Cajero principal: 2.260 pesetas mes.  
Cajeros auxiliares: 1.130 pesetas mes.  
Resto personal: 339 pesetas mes.

## Dietas

Jefes: 1.130 pesetas día, más hotel.  
Inspectores: 848 pesetas día, más hotel.  
Resto personal: 1.130 pesetas día.

## Incentivos de ventas

Prolongación jornada: 3.390 pesetas mes.  
Peones de reparto: Cesto leche pasteurizada, 0,27 pesetas/un.;  
cesto leche estéril, 0,54 pesetas/un.; kilo de queso, 0,56 pesetas/un.

## Conductores de Regional

Prolongación jornada: 6.780 pesetas mes.  
Carga y descarga: 272 pesetas día trabajado.

Por kilómetro:

De 1 a 1.000: 2.260 pesetas.  
De 1.001 a 2.000: 2.260 pesetas.  
De 2.001 a 3.000: 2.260 pesetas.  
De 3.001 a 4.000: 2.260 pesetas.  
De 4.001 a 5.000: 2.260 pesetas.  
Más de 5.000: 2,26 pesetas.

## Conductores de cisternas y camiones de recogida

Prolongación jornada: 6.780 pesetas mes.  
Por kilómetro se seguirá igual sistema que en Regional.

## Conductores plaza

Prolongación de jornada: 6.780 pesetas mes.  
Incentivos por kilómetro: 2.825 pesetas mes.  
Por ir sin Mozo en ruta completa: 407 pesetas día.  
Por salidas de la tarde, a los Conductores de plaza y Peones de reparto se les abonará por día en que se realicen éstas: 565 pesetas día.  
Por ruta de Sierra: 6.780 pesetas mes.  
Por ruta Aranjuez: 6.780 pesetas mes.

A los Conductores de plaza y a los de cisternas se les abonará la cantidad de 791 pesetas/día, en concepto de prima por los festivos que trabajen, independiente de las 277 pesetas que les corresponden por trabajar en festivo.

La prima de 3.390 pesetas o 6.780 pesetas mensuales de prolongación de jornada se abonará por día efectivo de trabajo. Todas las retribuciones de este anexo se consideran brutas.

M<sup>o</sup> DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**25199** ORDEN de 5 de octubre de 1979 por la que se incluye a la Empresa «Estudios, Proyectos y Planificación, S. A.» (EPYPSA), en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Tecnología y Seguridad Industrial.

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «Estudios, Proyectos y Planificación, S. A.» (EPYPSA), en la Sección Especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo B.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 5 de octubre de 1979.—P. D. el Subsecretario, José Enrique García-Roméu Fleta.

Ilmo. Sr. Director general de Tecnologías y Seguridad Industrial.

## 25200

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Gerona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a instancia de «Hidroeléctrica del Ampurdán», con domicilio en calle San Pablo, 44, Figueras (Gerona), solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea de A. T. y estación transformadora, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Gerona, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a la Empresa «Hidroeléctrica del Ampurdán, S. A.», la instalación de la línea de A. T. a E. T. «La Timba», con el fin de ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución.

## Línea de A. T.

Origen de la línea: Apoyo número 24 de la línea Vilafant-Avinyonet.

Final de la misma: E. T. «La Timba».

Término municipal a que afecta: Avinyonet de Puig Ventós.

Tensión en KV.: 25.

Tipo de línea: Aérea.

Longitud en kilómetros: 0,018.

Conductores Tres.

Material: Aluminio-acero.

## Estación transformadora

Tipo: Interior.

Transformador: Uno de 200 KVA. y relación 25/0,23 KV.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Contra esta resolución cabe interponerse recurso de alzada ante la Dirección General de la Energía, en el plazo de quince días a partir de la fecha de la publicación de esta resolución.

Gerona, 6 de septiembre de 1979.—El Delegado provincial, Luis Dourdil Navarro.—3.476-D.

## 25201

RESOLUCION de la Delegación Provincial de León por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente incoado en la Sección de Energía de esta Delegación Provincial, a petición de «Unión Eléctrica, Sociedad Anónima», con domicilio en Madrid, Capitán Haya, 53, por la que solicita autorización y declaración, en concreto, de utilidad pública para el establecimiento de una LAT a 15 kV., 7 CC. TT. y 5 redes baja tensión; cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de este Ministerio de 1 de febrero de 1968, y en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria.

Esta Delegación Provincial, a propuesta de su Sección mencionada, ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica, S. A.», la instalación de una LAT a 15 kV., 7 centros de transformación y 5 redes baja tensión, cuyas principales características son las siguientes: Una línea aérea trifásica a 15 kV., de 19.010 metros de longitud; con entronque en la de «Unión Eléctrica, S. A.», en las proximidades de Sahagún de Campos y término en el centro de transformación de Villeza, con una derivación desde el apoyo número 26 de 260 metros hasta los CC. TT. de Calzada del Coto número I y II, derivación desde el apoyo 62, de 3.480 metros, hasta el C. T. de Bercianos del Real Camino, otra derivación desde el apoyo número 90, de 444 metros, hasta el C. T. I de Gordaliza del Pino, y otra derivación desde el apoyo número 97, de 344 metros, hasta el C. T. número II de Gordaliza del Pino, y otra derivación desde el apoyo número 131, de 440 metros, hasta el C. T. de Vallecillo, cruzándose la carretera de Gordoncillo, punto kilométrico 0,100, líneas telefónicas de la «Compañía Telefónica Nacional de España», líneas eléctricas de diversas tensiones, arroyos, caminos de servidumbre y accesos a pueblos, carretera LE-911 por el kilómetro 18,800 y discutiendo por los términos de Sahagún de Campos, Calzada del Coto, Bercianos del Real Camino, Gordaliza del Pino, Vallecillo y Villeza.