

sometidas, siempre que su implantación no repercuta gravemente en el orden económico.

Cláusula 17

Refundición de normas

Por la Dirección de «Feve», y con la intervención de las centrales sindicales, se procederá a refundir en un solo texto durante el año 1980, la siguiente normativa:

1. Primer Convenio Colectivo de 1977, inserto en el «Boletín Oficial del Estado» de 24 de febrero de 1977.
2. Normas dictadas en aplicación y desarrollo de la revisión del I Convenio Colectivo, hechas públicas por circulares números 40 y 41, de 8 de marzo de 1978.
3. Segundo Convenio Colectivo de 1979, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 24 de mayo de 1979.
4. Tercer Convenio Colectivo.

Cláusula final

Comisión de seguimiento e interpretación

Se crea una Comisión paritaria constituida por cuatro miembros representantes de la Empresa y otros cuatro en representación de los trabajadores, que tendrá a su cargo el seguimiento e interpretación de lo establecido en este Convenio.

REPRESENTACION DE LA EMPRESA

- D. Mariano Pascual Laguna.
- D. Alberto Manzanares Díez.
- D. Miguel Corsini Freese.
- D. Juan Bautista Camacho del Castillo.
- D. Servando González Tascón.
- D. Javier Corsini Freese.
- D. Aurelio Expósito Medina.
- D. Prudencio Corsino Palacios Suárez.
- D. Jesús Benítez Cabot.
- D. José Lorenzo Ramírez Aldavero.
- D. Agustín Benito Sánchez.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Por U.G.T.

- D. Quintín D. Jiménez González.
- D. Celedonio Escalante Canales.
- D. Ramón Nicieza Blanco.
- D. Luis Rosal González.
- D. Manuel Carrasco Garrote.
- D. Ricardo Miguel Sanz.
- D. Francisco Juárez Contreras.
- D. Rafael García Serrano.
- D. Mauro García García.

Por CC.OO.

- D. Vicente Estornell Martínez.
- D. Antonio Ruiz Sáez.
- D. Enrique García García.
- D. Domingo Bartolomé Pinar.

11998

RESOLUCION de 13 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Lactaria Castellana, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Lactaria Castellana, S. A.», y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 10 de mayo de 1980 ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Lactaria Castellana, S.A.», que fue suscrito el día 29 de abril de 1980 por la representación de la Empresa y la representación sindical del personal de la misma, acompañando documentación complementaria;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en orden a su homologación y registro, le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley número 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción, capacidad representativa legal suficiente, habiéndose reconocido así mutuamente;

Considerando que en el Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Lactaria Castellana, Sociedad Anónima», suscrito el día 29 de abril de 1980, entre las representaciones de la Empresa y del personal de la misma.

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

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General, remitiéndose una copia, para su depósito, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Madrid, 13 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

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

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio afecta a los distintos Centros de trabajo de «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. *Ambito 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 a partir del día siguiente de su firma. No obstante, los conceptos salariales contenidos en los artículos 34 y 35 del Convenio, así como la prima de nocturnidad, los incentivos de ventas, la ayuda escolar del artículo 45 y la ayuda para hijos minusválidos del artículo 47, se abonarán con efectos de 1 de enero de 1980. El resto de los conceptos económicos, ya sean salariales o indemnizatorios, serán abonados con los valores del presente Convenio desde el 1 de abril de 1980, con la excepción de la nueva tabla con el valor de la hora extra que lo será desde el 16 de abril de 1980.

El Convenio durará hasta el 31 de diciembre de 1980.

La denuncia, proponiendo la revisión del Convenio, deberá presentarse ante el Organismo competente con una antelación de un mes a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

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, sustituyen, 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 «Lactaria Castellana, S. A.», será preceptivo que el aspirante tenga cumplida la edad de dieciséis años y que proceda de las oficinas de empleo.

Art. 6. *Periodos 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:

- a) Titulados, Diplomados: Seis meses.
- b) No titulados, Comerciales: Tres meses.
- c) Empleados administrativos, Subalternos y obreros: Dos meses.
- d) 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, 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 representan-

tes 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 tabloneros de anuncios de cada Centro de trabajo, con carácter permanente, un documento o carta de trabajo que comprenda:

- a) Censo laboral.
- b) Clasificación laboral.
- c) Distribución personal por secciones de trabajo.

Esta información se actualizará cada seis meses.

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 trabajador fijo de la Empresa, formulando la oportuna solicitud dentro del plazo que señale la convocatoria.

Si la convocatoria quedase desierta por no haberse presentado 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 no fijo de plantilla o personal ajeno a la Empresa. En esta segunda convocatoria, el puesto pendiente de cobertura será asignado a quien obtenga mayor puntuación siempre que ésta supere la máxima obtenida en la primera convocatoria. El personal que obtenga la plaza vendrá sometido al periodo de prueba que se recoge en el artículo 6, para consolidar su nueva categoría.

El Tribunal calificador establecerá los requisitos para las pruebas y estará constituido por dos representantes de la Empresa (uno de ellos el Jefe de Personal o persona en que 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 se reunirá con cuarenta y ocho horas de antelación a la celebración del examen, para fijar las pruebas sobre las que ha de versar, así como la puntuación mínima a obtener. También determinará, con carácter previo y a efectos de admisión para la prueba, una puntuación mínima en función de la antigüedad en la Empresa, de los títulos y estudios que se acrediten 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 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 Lechera, Contramaestre o Jefe de Sección, Jefe Administrativo de 1.ª, Jefe Administrativo de 2.ª, Cajero Principal, Cajero Auxiliar y Cobrador.

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 a pedir la intervención de los miembros del Comité que creyera convenientes.

Art. 13. Ascensos.—El sistema de ascensos previstos en los artículos 38 a 42 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas, aprobada 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 tercera u Oficiales de tercera O.V. y de Botones a Auxiliares Administrativos u Ordenanzas, respectivamente, al cumplir los dieciocho años.

— De Auxiliares Administrativos a Oficiales de 2.ª Administrativos, con cuatro años de antigüedad en la primera categoría citada.

Art. 14. Promoción a categorías de mando.—Todos los ascensos de categoría sin mando a otras que entrañen mando se entenderán provisionales durante un periodo de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si estos 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 o cuatro discontinuos en un año, dicho puesto se estimaría vacante, procediendo la Empresa a convocar las oportunas pruebas de aptitud para su cobertura definitiva, salvo que se tratase de enfermedad, accidente, maternidad o servicio militar del trabajador titular del puesto cubierto. En casos excepcionales (vacaciones, enfermedad, licencia, necesidades de 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 aptitud 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, veinte días naturales.
- b) Alumbramiento esposa, tres días naturales.
- c) Fallecimiento del cónyuge, hijos, padres y padres políticos, 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, padres y padres políticos, 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, tres días naturales. Si la enfermedad muy grave o fallecimiento, tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser de hasta cinco días naturales 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- j) El trabajador que tenga a su cargo algún disminuido físico o psíquico, tendrá derecho a diez horas al mes sin pérdida de su salario, mediante 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.

D) 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 y concedidas por la Dirección de Personal.

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, perderían el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarán faltas injustificadas al trabajo.

Art. 18. *Excedencias*.—Los trabajadores fijos de plantilla 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 la «Lactaria Castellana, S. A.».

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

Para acogerse a otra situación de excedencia, se requerirá, en cualquier caso, cubrir un 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, dentro de la misma o 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 se conservará derecho preferente a ocupar la primera vacante que se produzca en la categoría profesional que ostentaba al concedersele 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 su 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.

La Empresa, junto con los Jefes de Sección, y éstos con los trabajadores, establecerán el calendario de vacaciones dentro del primer trimestre de cada año. Las discrepancias que puedan surgir en cuanto al orden y preferencia 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 los 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 vacaciones durante los meses anteriormente mencionados; por necesidades de la Empresa, ésta les abonará un 15 por 100 más de su salario Convenio si disfrutaran las vacaciones en los meses de mayo, octubre o diciembre, y un 25 por 100 más si las disfrutaban 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 periodo de vacaciones, sin que el máximo resultante, a efectos de liquidación, pueda exceder de los treinta días de vacaciones reglamentarios.

Si se cause 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.

Si durante el periodo de disfrute de las vacaciones establecidas en este Convenio el trabajador, por causa de accidente no laboral, tuviera necesidad de obtener la baja de I. L. T., el cómputo de dichas vacaciones quedará interrumpido siempre que el proceso sea superior a cinco días. El disfrute del periodo que reste se realizará, de acuerdo con la Dirección de la Empresa, dentro del año natural.

CAPITULO III

Derechos de representación colectiva

Art. 20. *Comités de Empresa*.—El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores en la Empresa o Centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada Centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores fijos. La representación del conjunto de los trabajadores en los Centros de trabajo que tengan menos de 50 trabajadores corresponderá a los Delegados de Personal.

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 información sobre la marcha del sector al que pertenece, al menos con carácter trimestral.

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

c) Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Estas horas podrán ser acumulables siempre que se garantice lo siguiente: La libertad del cedente y la aceptación del cesionario, la determinación del ámbito temporal a que se refiere la cesión, que recaiga sobre otros miembros del Comité nominativamente determinados y que se notifique previamente a la Empresa la acumulación en un plazo de cinco días.

d) Derecho a la información sistemática y periódica de la aplicación de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

e) Derecho a la participación en la gestión de obras sociales en la Empresa, establecidas en beneficio de los trabajadores.

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

g) 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.

h) 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.

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

j) 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 caso de suspensión o extinción de contratos a que tengan derecho los trabajadores de «Lactaria Castellana, S. A.», excepción hecha de los referentes a los cargos de libre asignación que se consignan en el último párrafo del artículo 9 del presente Convenio.

Como obligación del Comité de Empresa se establece el deber de observar sigilo profesional en todo lo referente a las funciones recogidas en los puntos a), b), d), f) e i) de este mismo artículo, como derechos del Comité de Empresa, y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente de carácter reservado.

La declaración de materias reservadas por parte de la Empresa se utilizará en sentido que no perjudique los derechos legítimos de los trabajadores.

Art. 21. *Secciones sindicales*.—Los trabajadores de una Empresa afiliados a una Central Sindical legalmente reconocida podrán constituir secciones sindicales de Empresa, pero la Empresa sólo reconocerá a aquellos que tengan una afiliación del 15 por 100 de la plantilla, que será acreditada ante una persona designada mutuamente por las partes. La representación de la Central Sindical será ostentada por el Delegado sindical.

La Empresa no podrá despedir a un trabajador ni perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las funciones de los Delegados sindicales serán las siguientes:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a que pertenece y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical y la Dirección de la Empresa.

2. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley y de este Convenio, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías reconocidas por la Ley y por este Convenio a los miembros de los Comités de Empresa.

3. Serán informados y oídos por la Empresa con carácter previo.

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

4. Podrán repartir propaganda sindical y mantener reuniones con sus afiliados fuera de las horas de trabajo. En materia de reuniones, en cuanto al procedimiento se refiere, las partes ajustarán su conducta a la normativa vigente.

5. La Empresa pondrá a disposición de la sección sindical, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios por Centro de trabajo.

6. Los Delegados sindicales podrán recoger cuotas y pedir a la Dirección de la Empresa el descuento en nómina de las de los afiliados a su sección sindical durante la vigencia del presente Convenio. En este caso, la Empresa comunicará al trabajador la petición del Delegado para que en el plazo de quince días manifieste su consentimiento u oposición a la deducción de la cuota, entendiéndose otorgado dicho consentimiento por el transcurso del plazo citado sin oposición; en todo caso, la oposición escrita del trabajador al descuento de cuotas previamente consentido operará a partir de la nómina inmediata posterior a dicha oposición.

Art. 22. *Capacidad de negociación.*—La legitimación para negociar el Convenio de «Lactaria Castellana, S. A.», corresponde a los Comités de Empresa, Delegados de Personal o a las representaciones sindicales de la Empresa.

La Comisión Negociadora se formará por la elección entre los miembros del Comité o Delegados de Personal existentes en la Empresa o por las representaciones sindicales que reúnan más del 51 por 100 de dichos miembros del Comité o Delegados de Personal.

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, Comités 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 presencia de extraños en la misma, previo conocimiento de la Empresa, de cuya presencia y actuación serán responsables los convocantes.

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 podrá oponerse a la celebración de una Asamblea:

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

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

3. Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en las alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

Las reuniones informativas sobre el Convenio no estarán afectadas por el apartado 2.

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

Dichos miembros dispondrán de un crédito de horas suplementarias a las reconocidas por su condición de integrantes de los Comités de Centro, que computadas en conjunto no podrán ser superiores a las cuarenta horas mensuales.

CAPITULO IV

Jornada

Art. 25. *Jornada.*—La jornada de trabajo del personal de Administración, Comercial, Laboratorio y turno nocturno será de cuarenta y dos horas semanales. Esta jornada será distribuida de lunes a sábado, salvo supuesto especiales recogidos en el anexo adjunto sobre turnos, distribuyéndose según lo establecido en este mismo anexo y en los artículos referentes a turnos de trabajo.

La jornada diaria del personal de oficinas, distribuida de lunes a sábado será de ocho a quince horas. No obstante, se esta-

blece una flexibilidad de horario, con la excepción de aquellas Secciones en que no sea posible y de la que se informará al Comité de Empresa.

1. En cuanto a la hora de entrada, que podrá ser entre las ocho y las nueve de la mañana.

2. En cuanto a la posibilidad de librar los sábados.

Para ello se propone como opcional la asistencia de dieciséis a diecinueve horas durante los días de la semana necesarios para:

1. Compensar los retrasos.

2. Acumular las horas correspondientes a la jornada del sábado y librar este día.

3. El cómputo se hará semanalmente.

El resto del personal, sin excepciones, efectuará una jornada de cuarenta y dos horas treinta minutos semanales. La jornada será distribuida en forma continuada de lunes a sábado, salvo las excepciones que se especifican en el anexo número 2. Los horarios de trabajo se computarán con relevos a pie de máquina y en ropa de trabajo.

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

La jornada establecida entrará en vigor el primer lunes siguiente a la firma del Convenio. La jornada se computará por los periodos completos que dure la rotación en las Secciones a turno, debiéndose cumplir el término de cada rotación completa.

Art. 26. *Turnos Centro de trabajo de Alcorcón.*—Los turnos y horarios, generales y específicos, del Centro de trabajo de Alcorcón son los que figuran en el anexo correspondiente. La rotación o cambio de turnos tendrá periodicidad semanal, salvo en los casos de turnos fijos establecidos en el anexo.

Art. 27. *Turnos Centro de trabajo en Julián Camarillo.*—Los turnos y horarios generales y específicos del Centro de trabajo de Julián Camarillo son los que figuran en el anexo correspondiente. La rotación o cambio de turnos tendrá periodicidad quincenal.

Las Secciones en las que haya de terminarse la jornada diaria después de las veintidós horas, a fin de hacer posible el descanso en las líneas de estéril el sábado por la tarde, no percibirán prima de nocturnidad por el tiempo que exceda de dicha hora.

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, Laboratorio, Tratamientos y Calderas, que se designen, tendrán obligación de iniciar sus actividades con la antelación necesaria hasta tanto la Dirección de la Empresa configure un turno de noche o habilite otra solución que resuelva esta necesidad. La Empresa se compromete en el plazo de dos o tres meses a facilitar esas alternativas al Comité de Empresa.

Las horas de antelación realizadas por el personal de las Secciones indicadas en el párrafo anterior serán consideradas y abonadas como extraordinarias. Las realizadas desde el 1 de enero al 16 de abril de 1980 no serán objeto de revisión en los valores abonados y sólo a partir de esa fecha se pagarán con los valores establecidos en el presente Convenio para las horas extras. Si se configura el turno de noche o se arbitra otra solución la remuneración se acomodará a lo establecido con la Dirección de la Empresa.

Art. 28. *Turnos de Centro de trabajo de Miraflores de la Sierra.*—Los turnos y horarios generales y específicos del Centro de trabajo de Miraflores de la Sierra son los que se detallan en el anexo correspondiente.

En tanto no se cubran los puestos de nueva creación de los que se hace mención en el anexo, se seguirá con el horario general en las Secciones afectadas.

Art. 29. *Turnos en los restantes Centros de trabajo.*—Los turnos y horarios de trabajo del resto de los Centros se especifican en el anexo correspondiente.

Art. 30. *Horas extras.*—Ambas partes están de acuerdo con la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias habituales, si bien y hasta tanto se arbitren las soluciones precisas se estará a lo siguiente:

a) Serán de obligatoria realización las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como las exigidas para los puestos de trabajo que abran o cierren el proceso productivo.

b) Las horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, riesgo de pérdida de materias primas u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza perecedera de los productos lácteos se podrán realizar dentro de los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución

por Secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias serán abonadas sin distinción de antigüedades, con los valores que expresamente se pactan y que figuran en el anexo correspondiente. Las horas extraordinarias realizadas en días festivos se abonarán con los valores de las horas extras nocturnas que figuran en la tabla anexa.

Art. 31. *Trabajo en días festivos.*—El trabajador que por razones del turno haya de realizar su jornada ordinaria en día festivo, percibirá, además de su remuneración normal, una compensación de 750 pesetas por cada día trabajado en festivo.

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

Los Agentes de Ventas tendrá 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 tuvieren 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 del presente Convenio.

Art. 33. *Servicio de Reparío 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, que se recoge en el anexo correspondiente.

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 y 38.

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, computándose desde el día en que el trabajador empezó a prestar servicio en la Empresa con carácter fijo, con el límite de 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 la del artículo 66 de la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas.

Art. 37. *Rendimientos mínimos.*—El sistema de primas de productividad a que se refieren los artículos siguientes parte de la obtención de las siguientes producciones horarias, calculadas de acuerdo con la estructura y maquinaria de todo el proceso de producción actual, por lo que toda modificación llevará consigo el correspondiente estudio y ajuste.

Se denomina:

- Rendimiento normal o base = a actividad 100.
- Rendimiento mínimo = a actividad 70.
- Rendimiento máximo o técnico = a actividad 150.

Se establecen los siguientes rendimientos:

Línea	Litros hora		
	Rendimiento mínimo	Rendimiento base	Rendimiento máximo
<i>Planta de Madrid:</i>			
Estéril vidrio	7.300	8.300	10.000
Estéril plástico	4.710	5.265	6.200
Estéril batidos	1.430	1.714	2.200
Past. Prepac	7.980	8.780	10.100
Past. Brik	3.219	3.404	3.700
<i>Planta de Alcorcón:</i>			
Estéril 1.500	8.258	9.360	11.160
Estéril batidos	1.125	1.260	1.500
Past. Prepac	5.316	5.952	7.000

Art. 38. *Sistemas de primas.*—A tales efectos se establece un valor base prima de 15,35 pesetas/hora para el coeficiente 1 (categoría Peón), que corresponderá a la actividad o rendimiento normal.

El valor base de la prima oscilará entre 2.579 y 2.795 pesetas, como mínimo y máximo mensual, respectivamente. En vacaciones se abonará exclusivamente la parte proporcional de la prima base, cuyo importe se fija en 2.739 pesetas mensuales.

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

Dichos coeficientes se establecen en la tabla salarial. El cálculo de las primas de productividad se efectuará por meses naturales, realizándose el pago correspondiente en la nómina del mes siguiente.

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

- Falta de leche.
- Falta de vapor o frío.
- Falta de botellas.
- Falta de materias primas.
- Interrupciones por mantenimientos programados, siempre que el trabajador no sea asignado a otro puesto de trabajo en el que perciba prima.
- Averías eléctricas y mecánicas de duración superior a sesenta minutos.
- Falta de suministro eléctrico y/o de agua, que obligue a parar la producción.

Se garantiza el 70 por 100 de 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 al 150 por 100 para el resto del personal que esté asimilado al régimen de primas en desarrollo.

El personal con otro sistema de incentivo ya establecido no tendrá desarrollo de esta prima, percibiendo el valor base de su categoría.

Al personal que en el año 1980 no cobrara desarrollo de prima se le dará el 50 por 100 del desarrollo medio de la planta.

Art. 39. *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.

Asimismo se fija la cantidad de 175 pesetas/hora en concepto de plus de arranque, para aquellas personas cuyo turno de trabajo para abrir fábrica comience con una antelación de al menos media hora en relación al resto de los turnos del Centro a que pertenezcan.

Art. 40. *Revisión salarial.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I. P. C.), establecido por el I. N. E. llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100 una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el Índice así calculado.

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 cien 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 veinticinco trabajadores.

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

- Poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la existencia de riesgos inminentes a fin de que puedan adoptarse las adecuadas medidas precautorias.
- Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de riesgos en el trabajo.
- Visitar los lugares, servicios y dependencias para conocer sus condiciones relativas al orden, limpieza, seguridad de instalaciones y maquinaria, proponiendo a la Empresa la adopción de las medidas necesarias o que se consideren oportunas.
- Recabar la realización de estudios por técnicos de la Empresa sobre condiciones de trabajo, riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, conociendo sus resultados.
- Estar presentes en el desarrollo de las visitas que pueda efectuar la inspección de Trabajo en materia de seguridad e higiene.

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

Art. 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.

La Empresa organizará 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 veintituna horas a la semana, como mínimo, distribuidas racionalmente entre los Centros de trabajo. En el Centro de Miraflores se concentrarán los servicios de un Médico que atienda debidamente a la plantilla. En el Centro de Julián Camarillo se dispondrá de los servicios de un A. T. S., que cubrirá parcialmente los dos turnos de fabricación.

En el Centro de Alcorcón el A. T. S. 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 de 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 cuatro y quince años, ambos inclusive, con excepción de los que se hallen trabajando. Por consiguiente será indispensable, en relación con los hijos que tengan catorce o 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 700 pesetas mensuales por hijo durante los diez meses del 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 del 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 2.000 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tenga reconocida la prestación correspondiente por la Seguridad Social.

Art. 48. *Préstamo 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 6.000.000 de pesetas (seis millones de pesetas) para la concesión de anticipos personales en cuantía límite de 150.000 pesetas (ciento cincuenta mil pesetas) por productor, sin percepción de intereses y con devolución mensual y consecutiva de un máximo de veinticuatro a treinta mensualidades, según los ingresos del productor.

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

- Que exista fondo disponible.
 - Que el solicitante tenga una antigüedad mínima en la Empresa de un año.
 - Que aporte los documentos de justificación pertinentes.
- El Comité recibirá información del movimiento del fondo trimestralmente.

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 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 e interinos.

c) Los productores que se incorporen al Servicio Militar causarán baja en el seguro transitoriamente hasta tanto no se produzca su reincorporación a la Empresa una vez licenciados, en cuyo momento, automáticamente, volverán a hallarse en activo como asegurados.

d) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.

e) Las primeras 50.000 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 50.000 pesetas, y hasta el total del capital asegurado con arreglo a la categoría profesional de cada productor, pagará este último 25 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	50.000	0
Grupo 2.º	125.000	18
Grupo 3.º	162.250	28
Grupo 4.º	200.000	37
Grupo 5.º	250.000	50
Grupo 6.º	312.500	65
Grupo 7.º	375.000	81

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 1.º Aprendices, Botones, Aspirantes.

Grupo 2.º Auxiliar de Laboratorio, Auxiliar de Administración, Auxiliar Telefonista, mujer de Limpieza, Peón y Auxiliar Inspector de distrito.

Grupo 3.º 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 4.º 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 5.º Contraмаestre, Encargado, Inspector de Distrito, Oficial 1.ª de Administración, Oficial 2.ª de Administración, Inspector y Promotor de Ventas, Jefe de Inspección Lechera, Técnico Diplomado, Jefe de Laboratorio, Telefonista, Jefe de Sección y Supervisor de Ventas.

Grupo 6.º Técnico Medio, Jefe 1.ª de Administración, Jefe 2.ª de Administración y Jefe de Fabricación.

Grupo 7.º Director Gerente, Técnico Jefe, Técnico Superior, Director Comercial, Director de Ventas y Director Técnico.

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 del 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 a 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 + plus Convenio + prima valor 100 base categoría + 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 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 de la Empresa no inferior a diez años percibirá una gratificación consistente en la percepción de una mensualidad del 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 del salario real por el quinquenio trabajado, más un incremento del 15 por 100 del 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.

Art. 53. *Productos de la Empresa.*—Se aplicará al personal de la Empresa el precio más bajo al mayorista en cada momento y con revisión trimestral.

Art. 54. *Ayuda por fallecimiento.*—La Empresa, además de la liquidación por haberes legalmente establecida, abonará a los derechohabientes la cantidad de 30.000 pesetas en concepto de ayuda por 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 de 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 h) del artículo 20 de este Convenio, las sanciones por faltas graves o muy graves surtirán efecto a las cuarenta horas de su notificación.

CAPITULO IX

Disposiciones finales

Art. 56. *Transportes.*—Cuando la jornada de trabajo comience entre las veintitrés horas para el personal de Alcorcón y las veintitrés y media para el personal de Julián Camarillo y las seis de la mañana, se abonará a los trabajadores una indemnización para sufragar los gastos de desplazamiento desde sus domicilios al centro de trabajo de 132 pesetas por cada día trabajado. En el centro de Alcorcón se entenderá comprendida a estos efectos la jornada entre las veintitrés horas del sábado y las siete horas del domingo.

Los casos en que se demuestre convincentemente que el costo del desplazamiento es superior a dicha indemnización serán objeto de pactos individuales entre el trabajador y la 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 la cantidad de 4.400 pesetas mensuales brutas, en compensación de lo que por traslado venía percibiendo.

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 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 Colectivo, se elaborará un calendario laboral que contemple:

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

Art. 59. *Ordenanza Laboral.*—En todo lo no regulado expresamente en este 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 la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria, que estará integrada por las siguientes personas:

En representación de «Lactaria Castellana, S. A.»:

- Don Juan Ignacio de La Puerta y del Río.
- Don Alfonso Díez López.
- Don José María Abad Tausiet.

En representación del personal:

- Don Luis Ropero Ortega.
- Don Alfonso Juguera Martos.
- Don José Antonio Juárez Rodríguez.

Actuará como Secretario el Vocal más joven.

ANEXO I

TABLA SALARIAL

Categorías	Salario base mensual	Plus Convenio mensual	Coefficiente de prima
<i>Personal Técnico.</i>			
a) Titulados:			
Director - Gerente	38.533	6.837	5
Director Técnico y Director Ventas ...	38.533	9.271	4
Técnico Jefe y Dtor. Comercial ...	38.533	7.901	4,5
Técnico Superior	34.804	10.175	4
Técnico Medio	31.075	11.883	3,5
b) Diplomados:			
Técnico Diplomado	26.725	9.609	2,5
c) No titulados:			
Jefe de Fabricación	30.454	11.940	3,5
Jefe de Laboratorio	28.589	12.914	3
Jefe Inspección Lechera	28.589	11.544	3,5
Contramaestre o Jefe de Sección ...	28.589	12.914	3
Encargado (A)	26.725	9.602	2,5
Encargado (B)	26.725	15.018	2,5
Inspector de Distrito	25.482	7.640	3
Auxiliar Laboratorio	22.374	10.970	1,1
Capataz	26.103	9.869	2
Auxiliar de Inspector Lechero	22.374	10.698	1,2
<i>Empleados Administrativos.</i>			
Jefe de 1.ª y Jefe de Personal ...	30.454	11.393	3,7
Jefe de 2.ª y Contable	29.832	11.979	3,3
Oficial de primera	26.103	7.552	3
Oficial de segunda	24.239	8.161	2
Auxiliar	22.374	11.644	1
Aspirante de 16 y 17 años	14.916	8.935	0,8
Telefonista	24.239	9.530	1,5
Auxiliar Telefonista	22.374	11.644	1
<i>Comercial.</i>			
Supervisor de Ventas	26.103	7.684	2,5
Inspector o Promotor de Ventas ...	26.103	7.969	2
Viajantes	24.239	8.086	2
Corredor Plaza	24.239	10.352	1,2
<i>Subalternos.</i>			
Almacenero	24.860	10.238	1,2
Listero	22.374	10.698	1,2
Pesador	22.374	10.698	1,2
Cobrador	22.374	10.698	1,2
Portero	22.374	11.244	1
Ordenanza	22.374	11.370	1,1
Conserje	22.374	11.096	1,2
Guarda y Sereno	22.374	11.244	1
Botones de 16 y 17 años	14.916	9.262	0,8
OBREROS			
Repartidor	23.617	10.290	1,1
Especialista de primera	25.482	10.176	1,7
Especialista de segunda	24.239	10.179	1,4
Especialista de tercera	23.617	10.247	1,2
Peón Especializado	22.374	10.970	1,1
Peón	22.374	11.004	1
Oficial de 1.ª Oficios Varios	25.482	10.955	1,6
Oficial de 2.ª Oficios Varios	24.239	10.092	1,6
Oficial de 3.ª Oficios Varios	23.617	10.224	1,4
Aprendiz de 3.º y 4.º año	14.916	9.262	0,8
Mujer Limpieza	22.374	11.277	0,9

ANEXO 2
HORARIOS

Sección	Lunes a viernes	Sábados
	PLANTA JULIAN CAMARILLO	
Estéril. Extrusión. Encargados. Carretillas fábrica.	7,00 - 14,00 14,00 - 22,30	7,00 - 14,30
Tratamientos (1).	7,00 - 14,30 14,30 - 22,00	7,00 - 12,00 12,00 - 17,00 (dos operarios) 15,00 - 20,00 (un operario)
Recepción (1).	7,00 - 14,30 14,30 - 21,30 (*)	7,00 12,00 12,00 - 20,00
Encargados Mantenimiento.	7,00 - 14,15	7,00 - 13,15
Laboratorio.	7,00 - 14,00 8,00 - 15,00 13,30 - 22,00 (*) 15,00 - 22,00	7,00 - 14,00 8,00 - 15,00 13,00 - 20,00
Carga Muelle. Capataces. Carretillas.	4,30 - 11,45 11,45 - 19,00	4,30 - 10,45 10,45 - 17,00 Turnos fijos
Suplentes Reparto.	8,00 - 13,15 7,00 - 14,15	8,00 - 12,15 7,00 - 13,15
Administración.	8 a 9 - 15,00 16,00 - 19,00	8 a 9 - 15,00 (o libre)
Caja Liquidaciones.	9,30 - 16,30 13,00 - 20,00	8,00 - 15,00 11,00 - 18,00
Portería edificio nuevo.	8,00 - 15,00 13,00 - 21,30	8,00 - 15,00
Almacén Mantenimiento.	7,00 - 14,15	7,00 - 13,15
Mantenimiento.	Lunes a sábado	
	7,00 - 15,30 14,00 - 22,30	
Calderas y Compresores.	Estos operarios librarán un día por semana (lunes o sábado), además del domingo.	
	7,00 - 15,30 14,00 - 22,30	
Ordenador.	Estos operarios librarán un día entre semana.	
	8,00 - 15,00 15,00 - 22,00 (Turnos fijos)	
Centralita.	8,00 - 15,00	
Portería.	Lunes a domingo	
	7,00 - 15,30 15,30 - 24,00 24,00 - 7,00	
Prepac. Mantequería. Tetra Brik.	Estos operarios librarán dos días entre semana, excepto el de turno de noche, que librará sólo el domingo.	
	Viernes	Resto
	7,00 - 14,30	7,00 - 14,00

(*) Los lunes, salida a las 21,00 horas.

(1) El tiempo que media entre la salida de Recepción y las 22,00 horas, este servicio será atendido por el personal de tratamiento.

(*) Los viernes el horario será de 14,00 a 22,00.

Sección	Posfestivo	Resto	Sábado
PLANTA DE ALCORCON			
1.500	7,30 - 14,30	6,30 - 14,30	6,30 - 14,30 (1)
Extrusión.	14,30 - 22,30	14,30 - 22,30	—
Carretillas.	22,30 - 6,30	22,30 - 6,30	—
Batidos.	7,30 - 14,30	6,30 - 14,30	6,30 - 13,30 (1)
Batidos temporada.	7,30 - 14,00	6,30 - 14,30	(Alte)
	14,00 - 22,30	14,30 - 23,00	6,30 - 14,30
			(Alte)
Corretornos preparación batidos.	11,30 - 18,45	10,30 - 17,45	10,30 - 16,45
Encargados Fábrica.	6,30 - 13,30	6,30 - 14,30	6,30 - 14,30 (1)
	14,30 - 22,30	14,30 - 22,30	—
	22,30 - 6,30	22,30 - 6,30	—
Tratamientos (dos operarios).	6,30 - 14,30	6,30 - 14,30	6,30 - 13,30 (1)
Tratamientos (un operario).	7,30 - 14,30	6,30 - 14,30	6,30 - 14,30
	14,30 - 22,30	14,30 - 22,30	—
	22,30 - 6,30	22,30 - 6,30	—
Calderas y compresores.	6,00 - 15,00	6,30 - 15,30	6,30 - 15,30
	15,00 - 22,30	15,30 - 22,30	15,30 - 22,00
	22,30 - 6,30	22,30 - 6,30	22,00 - 6,00

En caso de que haya posfestivo no lunes, el turno de tarde del sábado será de 15,30 a 21,30 y el de noche de 21,30 a 5,30. Estos operarios librarán un día entre semana, excepto los del turno de tarde.

(1) En el caso de que haya otro posfestivo aparte del lunes, estas Secciones saldrán el sábado una hora más tarde.

Prepac y varios.

Posfestivo	Resto	Viernes
7,30 - 14,30	6,30 - 13,30	6,30 - 14,00

Un operario de varios adelantará una hora la entrada de los posfestivos, saliendo el sábado una hora antes.

Varios especial.

Control Productos Terminados.

Encargados Mantenimiento.

Mecánica y Electricidad.

Almacén Mantenimiento.

Mecánica Transportes.

Engrase.

Albañilería y Pintura.

Laboratorio.

Almacén Suministro.

Administración.

Lunes a viernes	Sábados
8,00 - 15,00	8,00 - 15,30
9,30 - 16,45	9,30 - 15,45
8,30 - 15,45	8,30 - 14,45
15,30 - 22,45	14,30 - 20,45
6,30 - 15,30	6,30 - 15,30
14,30 - 22,30	15,00 - 24,00
22,30 - 6,30	—
8,00 - 15,00	8,00 - 15,30
15,00 - 22,30	15,30 - 20,30
	(turnos fijos)
7,30 - 14,45	7,30 - 13,45
14,00 - 21,15	14,00 - 20,15
8,00 - 15,30	8,00 - 13,00
6,30 - 13,30	6,30 - 13,30
7,30 - 14,30	8,00 - 15,00
14,30 - 21,15	14,45 - 23,00
14,30 - 23,00 (*)	—
22,30 - 7,00 (*)	—
23,30 - 6,30	23,00 - 6,00
6,30 - 14,00	6,30 - 11,30
22,30 - 7,00 (*)	—

(*) Los viernes la salida será 30 minutos antes.

8 a 9 - 15,00	8 a 9 - 15,00
16,00 - 19,00	(o libre)

Encargados Productos Terminados.

Capataces y carga Productos Terminados.

Lunes a viernes	Sábados	Domingos
23,30 - 6,30	—	23,30 - 6,30
6,30 - 14,00	6,30 - 14,00	—
12,15 - 19,00	10,45 - 17,00	—
23,30 - 6,30	—	23,30 - 6,30

Sección
Recepción.
Helados.
Helados (mayo-septiembre).
Caja Liquidaciones y Administración Comercial.
Centralita.
Limpieza oficinas.
Portería.

Lunes a sábados

6,30 - 15,30
15,30 - 22,30
22,30 - 6,30

Estos operarios libran un día entre semana, excepto los del turno de tarde.

8,00 - 15,05

7,30 - 14,35
14,30 - 21,35
(turnos fijos)

8,00 - 15,00
15,00 - 22,00
(turnos fijos)

8,00 - 15,00

8,00 - 15,00
14,00 - 21,00
(turnos fijos)

Lunes a domingos

6,30 - 15,00
15,00 - 22,00 (*)
22,00 - 6,30

(*) Los lunes entrará 30 minutos antes.

Los operarios de Portería librarán dos días entre semana, excepto el de turno de tarde, que librará sólo los domingos.

PLANTA DE MIRAFLORES

Calderas-Compresores.

Lunes a sábados

4,00 - 11,05
11,05 - 18,10
(turnos fijos)

Cuajado.

4,30 - 11,35
11,35 - 18,40
(turnos fijos)

Pasterización.

4,30 - 11,35

Elaboración.
Moldeado.
Recepción.
Desnate.
Plastificado.
Almacén.
Mantenimiento.

7,30 - 14,35

Oficinas.
Laboratorio.

Lunes a viernes

7,20 - 14,35

Sábados

7,20 - 13,05

Extracción.
Guarda.

15,30 - 22,35

15,30 - 22,35

CENTRO DE AVILA

Recepción.

Lunes a sábados

7,00 - 15,30

Domingo

7,00 - 15,30

Los operarios del turno de mañana librarán dos días por semana, y el de tarde sólo los domingos.

Laboratorio.

7,00 - 14,00

14,00 - 21,00

Lunes a viernes

8 ó 9 - 15,00
16,00 - 19,00

Sábado

8 ó 9 - 15,00
(o libre)

Administración.

CENTRO DE NAVAS DEL MARQUES

Recepción.

8,00 - 12,30

18,00 - 22,00

CENTRO DE VILLABRAGIMA

Recepción.

Lunes a domingo

9,00 - 17,30

Estos operarios librarán dos días por semana.

Sección	Lunes a sábados	Domingo
CENTRO DE TALAVERA DE LA REINA		
Recepción.	8,00 - 16,30 12,00 - 20,30	8,00 - 16,30
Laboratorio.	8,00 - 15,00 12,00 - 19,00	—
Pasterización.	Lunes a viernes 8,00 - 15,00	Sábados 8,00 - 15,30

Estos operarios librarán dos días por semana.

**ANEXO 3
VALOR HORA EXTRA**

Categorías	Diurna	Nocturna y festivos
Encargado (A)	425	470
Encargado (B)	482	524
Auxiliar Laboratorio	387	397
Capataz	421	453
Oficial de 1.ª Administración	398	457
Oficial de 2.ª Administración	395	418
Auxiliar Administración	384	401
Telefonista	395	416
Almacenero	410	422
Ordenanza y Conserje	391	401
Guarda y Portero	390	397
Repartidor	396	405
Especialista de primera	417	441
Especialista de segunda	402	419
Especialista de tercera	395	408
Peón especializado	387	397
Peón	385	395
Oficial de primera Oficinas Varios	424	450
Oficial de segunda Oficinas Varios	402	423
Oficial de tercera Oficinas Varios	395	411

ANEXO 4

RELACION DE PRIMAS E INCENTIVOS ESPECIALES

Primas:

- Prima de festivos en turno, 750 pesetas/día.
- Prima nocturnidad, 40 pesetas/hora.
- Prima pallets, 53 pesetas/día trabajado.
- Prima prepac, 56 pesetas/día trabajado.
- Prima cámara, 81 pesetas/día trabajado.
- Prima cámara helados, 266 pesetas/día trabajado.
- Prima control Capataces muelle, 377 pesetas/mes.

Quebranto de moneda:

- Cajero principal, 2.488 pesetas/mes.
- Cajeros Auxiliares, 1.243 pesetas/mes.
- Resto personal afectado, 373 pesetas/mes.

Dietas:

- Jefes, 1.243 pesetas/día más hotel.
- Inspectores, 933 pesetas/día más hotel.
- Resto personal, 1.243 pesetas/día

Primas de Inspectores Compra:

- Prolongación de jornada, 3.729 pesetas/mes.

Primas Peones de Reparto:

- Prolongación de jornada, 3.729 pesetas/mes.
- Primas por ventas de leche pasteurizada o estéril, 0,04 pesetas/litro.
- Primas por ventas de queso, 0,62 pesetas/kilo.

Incentivos de Conductores de regional:

- Prolongación de jornada, 7.458 pesetas/mes.
- Carga y descarga, 299 pesetas/día trabajado.
- Por kilometraje mensual:
 - De 1 a 1.000, 2.488 pesetas.
 - De 1.001 a 2.000, 2.486 pesetas.
 - De 2.001 a 3.000, 2.486 pesetas.
 - De 3.001 a 4.000, 2.486 pesetas.
 - De 4.001 a 5.000, 2.486 pesetas.
 - Más de 5.000, 2,48 pesetas/kilómetro.

Incentivos de Conductores de cisternas y camiones de recogida:

- Prolongación de jornada, 7.458 pesetas/mes.
- Por kilómetro se seguirá igual sistema que en regional.

Incentivos de Conductores de plaza:

- Prolongación de jornada, 7.458 pesetas/mes.
- Incentivos por kilómetro, 3.108 pesetas/mes.
- Por ir sin Mozo en ruta completa, 448 pesetas/día.
- Por salidas de la tarde a los Conductores de plaza y Peones de reparto se les abonará por día en que realicen éstas, 622 pesetas/día.
- Por ruta de Sierra, 7.458 pesetas/mes.
- Por ruta Aranjuez, 7.458 pesetas/mes.

A los Conductores de plaza y a los Conductores de cisternas se les abonará por la jornada extraordinaria de trabajo en festivo una prima de 1.175 pesetas por día. La prima de 3.729 pesetas o 7.458 pesetas mensuales de prolongación de jornada, se abonará por día efectivo de trabajo. Todas las retribuciones de este anexo se consideran brutas.

ANEXO 5

SISTEMA DE INCENTIVOS DEL DEPARTAMENTO COMERCIAL

Está basado en el establecimiento de unas cuotas de venta, lo que significa que los incentivos se mueven en dos intervalos delimitados por la cuota mínima y la normal, y la normal y la máxima.

De este modo, se establecen unos coeficientes para incentivar la venta en cada intervalo. El primer coeficiente se obtiene como consecuencia del importe obtenido durante el año anterior, y la venta de la zona.

El segundo coeficiente se abonará al mismo valor en pesetas/litro para cualquier zona.

Por encima y por debajo de las cuotas máxima y mínima, respectivamente, se establecen unos estímulos positivos y negativos como complemento del incentivo.

Los incentivos de los Jefes del Departamento Comercial se obtienen igualmente aplicando sobre la venta el coeficiente obtenido por la relación pesetas-venta del año anterior.

Los incentivos así obtenidos se incrementarán en un 10 por 100.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

11999

RESOLUCION de 13 de febrero de 1980, 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, S. A.», con domicilio en San Pablo, 44-46, Figueras, 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, Sociedad Anónima», la instalación de la línea de A. T. a E. T. «Pirrene», con el fin de ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución.