

de don Pedro Galindo Vegas, por FER, don Valentín Ugalde Drove, por FEH, don Amador Escribano Muñoz, por CC.OO., y don Javier Sigüero, por UGT, procede a dar respuesta a la petición formulada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos de fecha 8 de septiembre de 1999, expedientes 717 y 1.009 y cuya copia se adjunta a la presente.

Esta Comisión en uso de sus facultades contempladas en el artículo 9 del ALEH estima:

Que en el artículo 4, ámbito funcional, del Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería se contemplan los llamados «Salones recreativos». Y, a criterio de esta Comisión, debe entenderse por salones recreativos tanto los salones de máquinas recreativas, las llamadas «tragaperras», billares, etc.; como aquellos otros que se dedican a la actividad de miniparque infantil, entendiéndose por tal «un lugar de ocio o salón recreativo dedicado a esparcimiento de los niños, en el que además de existir juegos y atracciones, se dan meriendas y bebidas a los padres, con independencia de que las meriendas se sirvan ya preparadas por otras empresas o se preparen en el propio establecimiento».

A mayor abundamiento, señalar, que el criterio de esta Comisión es coincidente con lo resuelto en sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de fecha 21 de diciembre de 1998, siendo ponente de la misma la Ilustrísima Señora doña Mercedes Sancha Sainz.

Esta Resolución se remitirá a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a los efectos oportunos. Asimismo, se registrará en la Dirección General de Trabajo para su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

23918 RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contiene el acuerdo de actualización de los costes económicos para el año 2000, en base a lo previsto en el artículo 77 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad.

Visto el texto del acta en la que se contiene el acuerdo de actualización de los costes económicos para el año 2000, en base a lo previsto en el artículo 77 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 11 de junio de 1998) (código de Convenio número 9904615), que fue suscrito con fecha 19 de octubre de 1999, por la Comisión de Seguimiento del Convenio, en la que están integradas las organizaciones empresariales APROSER, ACAES y FES, y las sindicales FES-UGT y SIPVS, firmantes de dicho Convenio, en representación de las partes empresarial y trabajadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA

Reunidas las personas abajo referenciadas en los locales de la Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad (APROSER), calle Villanueva, 2, en calidad de Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad prevista en el artículo 77 del mismo, tras las oportunas deliberaciones, ambas partes alcanzan los siguientes

ACUERDOS

Primero.—En base a lo establecido en el artículo 77 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad, y una vez conocido el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2000, esta Comisión procede en la presente reunión a actualizar los costes mínimos repercutibles para el citado año 2000, y que se indican a continuación:

	Vigilante de Seguridad (antiguo G.S.) — Pesetas	Vigilante de Seguridad sin arma — Pesetas	Vigilante de Seguridad con arma — Pesetas
Coste/hora Convenio	1.423	1.521	1.745
Coste adicional por hora/nocturna	153	162	162
Coste adicional de antigüedad:			
Por cada trienio	40	48	48
Por cada quinquenio	49	51	51

Segundo.—El presente acuerdo será remitido a la Dirección General de Trabajo para su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

23919 RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» (Delegaciones Comerciales).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima» (Delegaciones Comerciales) (código Convenio número 9011431), que fue suscrito con fecha 28 de julio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de noviembre de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO INTERPROVINCIAL PARA LAS DELEGACIONES COMERCIALES DE «LA LACTARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Vigencia del presente Convenio: De 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre de 2000.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a las delegaciones comerciales que «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», tiene en el conjunto del territorio del Estado (salvo a las delegaciones comerciales de Sevilla y Lugo), así como a cualquier otra que en el futuro pueda establecerse en cualquier provincia española.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Comprende a todo el personal de las diferentes delegaciones comerciales en sus distintas categorías profesionales, con la excepción, a efectos salariales y de jornada, de los Directores de departamento, Subdirectores, Directores regionales y Delegados de zona.

Los niveles retributivos del presente Convenio serán de aplicación a los trabajadores interinos, temporales, eventuales o de contratación similar.

Artículo 3. *Duración.*

Se estipula un plazo de duración de dos años, hasta el 31 de diciembre de 2000, pactándose de común acuerdo que, con antelación de tres meses a la fecha de expiración, se considerará automáticamente denunciado.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, cualquiera que sea la fecha de su firma, salvo en aquellos artículos en que expresamente se establezca otra cosa.

Artículo 5. Incrementos pactados en el Convenio.

Para el personal comercial se establece un incremento salarial del 0,5 por 100 para 1999, y del 1 por 100 para el 2000, en ambos casos sobre todos los conceptos salariales fijos, excluidos los incentivos, cuyo importe será el que figura en tabla anexa. En el supuesto de que la empresa tuviera beneficios en 1999, se adicionará un 0,5 por 100 más al incremento salarial previsto para este año. A estos efectos, se considerarán como beneficios los resultados de las actividades ordinarias, una vez imputada la carga financiera y antes de imputar los atípicos y extraordinarios.

Para el personal que realice tareas administrativas en las delegaciones comerciales, el incremento salarial será el que, en su momento, se acuerde, con carácter general, en el Convenio Colectivo de la empresa para su centro de trabajo de Vidreres.

El importe de la cesta de Navidad, productos de empresa, ayuda a disminuidos y ayuda escolar, es el establecido, para cada uno de los dos años, en los artículos correspondientes de este Convenio y de su Acta Complementaria Única. Tal importe es el mismo, tanto para el personal comercial (fuerza de ventas), como para el personal de administración de las delegaciones comerciales afectadas por este Convenio.

Artículo 6. Facultad de compensación.

Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, serán compensadas con la regulación que en el mismo se establece.

Artículo 7. Facultad de absorción.

Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales reglamentarias o pactos de carácter general.

CAPÍTULO II**Clasificación profesional y régimen retributivo****Artículo 8. Clasificación profesional.**

Se establece la clasificación por grupos profesionales que figura en la tabla anexa a este Convenio. Las categorías profesionales consignadas son puramente enunciativas y no obligan a tener cubiertas todas las categorías enumeradas si la necesidad no lo requiere.

Los firmantes se comprometen a crear, en el plazo de un año, una Comisión que tendrá como tarea reordenar y adecuar a la realidad la actual configuración de grupos y categorías profesionales.

Artículo 9. Estructura salarial.

Está constituida por los siguientes conceptos:

a) Salario base, según tablas salariales.
b) Complemento personal, en los casos en que proceda, y que es el resultado de la refundición de diferentes conceptos salariales que preveían los distintos convenios de origen a los que sustituyó el Convenio colectivo para los años 1997 y 1998, además de las cantidades que cada trabajador tuviera consolidadas, como complemento personal, a título individual.

En tabla anexa a este Convenio figura el complemento personal de cada uno de los trabajadores actualmente incluidos en su ámbito de aplicación.

c) Complemento Convenio de origen, en los términos de lo que disponía el número tres de la disposición adicional del Convenio Colectivo para los años 1997 y 1998, y cuya cuantía, actualizada, se hace figurar en tabla anexa.

d) Incentivos comerciales. Con la periodicidad que se establezca, la Dirección de la empresa establecerá los objetivos a alcanzar por el conjunto del personal comercial.

En función de la consecución de tales objetivos, se abonarán los correspondientes incentivos que, en línea con lo dispuesto por el Convenio colectivo para 1997 y 1998, con independencia del tratamiento que históricamente hayan tenido, son cantidades variables «puras», sólo conseguibles en función de mayor o menor grado de esfuerzo del personal comercial, medible por el grado en que cada uno de ellos haya logrado los objetivos planteados por la Dirección.

En tabla anexa a este Convenio se hace figurar la cantidad asignada a cada comercial por la consecución del 100 por 100 de los objetivos propuestos.

Para el personal comercial de nuevo ingreso en la empresa, será la Dirección la que fije las cantidades individuales de referencia a percibir en el supuesto de alcanzar ese 100 por 100 de objetivos propuestos.

Mensualmente, la empresa abonará al personal comercial un anticipo del 50 por 100 del incentivo máximo que figura en tabla anexa a este Convenio, anticipo que se regularizará trimestralmente, una vez conocido el grado de cumplimiento de los objetivos planteados por la Dirección de la empresa.

En materia de compensación por gastos de desplazamiento, se estará a lo dispuesto en la normativa que, con carácter general, establezca la compañía. En todo caso, para el personal comercial, se establece una dieta de 1.700 pesetas por comida y de 3.400 pesetas por comida y cena, previa presentación de justificante, para 1999, a aplicar desde el día 1 de agosto de 1999. Para el año 2000, el importe será de 1.750 pesetas por comida y de 3.500 pesetas por comida y cena.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Los días 31 de marzo, 20 de julio y 20 de diciembre de cada año se abonará a los trabajadores una gratificación equivalente al importe de treinta días de salario base (tabla correspondiente), con el complemento de Convenio de origen para los trabajadores que tengan derecho a percibirlo, y en la cuantía que corresponda a cada uno de ellos.

En caso de coincidir en festivo alguna de dichas fechas, el abono se efectuará en el día laborable inmediatamente anterior a los mencionados.

Artículo 11. Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social durante la incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

a) La empresa complementará, para los tres primeros días de enfermedad anual, el importe del 75 por 100 de la cantidad reflejada en el modelo TC-2 de liquidación a la Seguridad Social, correspondiente al mes anterior a la fecha de la baja.

b) Cuando el período de baja por enfermedad se prolongue más de quince días, el trabajador percibirá a partir de dicho decimoquinto día, y a cargo de la empresa, una cantidad que complemente hasta el 100 por 100 del salario de cotización del mes anterior, excluidas las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias. En los supuestos de intervención quirúrgica o internamiento hospitalario, el citado complemento se percibirá desde el primer día con derecho al percibo de la prestación correspondiente.

c) En los casos previstos en el apartado anterior, si durante el período de baja por enfermedad se produjera un incremento económico de carácter general con efectos anteriores al de la fecha de la baja, la empresa actualizará el importe del complemento desde la fecha de la baja. Si los efectos de tales incrementos se produjeran con posterioridad a la fecha de la baja, la actualización se producirá a partir del día primero del mes siguiente al de producirse aquellos incrementos.

En ningún caso, la suma de la prestación de la Seguridad Social y del complemento a cargo de la empresa podrá exceder de la base máxima de cotización que corresponda al trabajador.

d) Los complementos previstos en los apartados b) y c) se abonarán siempre que el índice general de absentismo del conjunto del personal comercial no supere el 3 por 100 en el trimestre anterior. En el caso de que este índice supere el 3 por 100, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento, si su índice individual de absentismo, en el mismo período, no excede del 3 por 100.

No perderá dicho complemento el trabajador que lo hubiese adquirido en el momento de causar baja, aun cuando durante su proceso de enfermedad se produjeran variaciones en el índice general de absentismo.

e) La empresa tendrá la facultad de que, por los médicos a su servicio, el trabajador sea visitado y reconocido en su domicilio, o haciéndole comparecer en el consultorio del Servicio Médico cuantas veces se estime

necesario en los casos de tratamiento ambulatorio. Si del informe consecuencia de tales reconocimientos se deriva la pérdida del derecho a los complementos señalados en los apartados b) y c), se dará cuenta de tal circunstancia a los representantes de los trabajadores, sin perjuicio del derecho del trabajador afectado a reclamar ante la jurisdicción social.

Artículo 12. Prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social durante la incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En este caso el trabajador percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia la legislación vigente. No obstante, la empresa abonará desde el primer día en que resulte afectado por tal incapacidad una cantidad que complemente hasta el 100 por 100 del salario de cotización correspondiente al mes anterior a la baja y durante el tiempo en que tenga derecho a la citada prestación económica.

En los casos previstos en el apartado anterior, si durante el período de baja por enfermedad se produjera un incremento económico de carácter general con efectos anteriores al de la fecha de la baja, la empresa actualizará el importe del complemento desde la fecha de la baja. Si los efectos de tales incrementos se produjeran con posterioridad a la fecha de la baja, la actualización se producirá a partir del día 1 del mes siguiente al de producirse aquellos incrementos.

En ningún caso, la suma de la prestación de la Seguridad Social y del complemento a cargo de la empresa podrá exceder de la baja máxima de cotización que corresponda al trabajador.

CAPÍTULO III

Jornada. Vacaciones. Permisos reglamentarios. Excedencias. Viviendas. Seguro de vida

Artículo 13. Jornada de trabajo.

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

Artículo 14. Vacaciones.

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Si en el período concreto de disfrute coincidiera alguna de las fiestas anuales, no se computará dentro de los treinta días naturales.

Podrá pactarse el fraccionamiento en dos períodos, quedando a discreción de la Dirección de la empresa atender peticiones para disfrutarlas en fracciones inferiores a dos semanas.

Para los trabajadores que, por necesidades de la empresa, no puedan disfrutarlas entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, el importe del complemento personal que corresponda se multiplicará por el índice 1,20 (los meses de abril, mayo y octubre) y por el 1,70 (entre el 8 de enero y el 31 de marzo, y entre el 1 de noviembre y el 21 de diciembre).

Durante las vacaciones se percibirá el salario base, el complemento Convenio de origen, el complemento personal y una cantidad que represente la media de lo percibido en concepto de incentivos los doce últimos meses.

Artículo 15. Permisos reglamentarios.

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia, con percepción íntegra de su salario base, complemento personal y complemento Convenio de origen en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: Dieciocho días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales al producirse el alumbramiento, que se ampliarán a uno más si aquéllos coincidiesen en festivo.
- c) Fallecimiento, enfermedad muy grave o intervención quirúrgica de cónyuge (o pareja estable, con una convivencia de dos años, previa comunicación a la empresa), hijos, padres, hermanos y padres políticos: Tres días naturales. Si las causas señaladas tuvieran lugar en distinta Comunidad Autónoma, el permiso podrá ampliarse hasta cinco días. En todos los casos, la empresa exigirá los oportunos justificantes.
- d) Fallecimiento de abuelo, nieto, hijo político o hermano político: Un día natural. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, podrá ampliarse hasta tres días.
- e) Boda de hijo, hermano, hermano político, padres o padres políticos: Un día natural. Si la boda tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta tres días.

f) Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la empresa.

g) Carné de conducir: Hasta un máximo de un día para acudir a exámenes, a fin de obtener el permiso de conducir, sin que los resultados negativos condicionen, en ningún caso, la ampliación ni repetición de la licencia concedida.

h) Cargo o representación sindical: Por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones quienes ostenten cargos o representación sindical, previa justificación por escrito.

i) Atención de asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia. Tendrá tal consideración el fallecimiento o enfermedad muy grave de personas allegadas con especiales vínculos de convivencia y afectividad. La posible necesaria prolongación del permiso por este último concepto, de hasta tres días más, tendrá la consideración de permiso autorizado y no será retribuido por ningún concepto.

j) Mudanza de domicilio familiar: Un día.

Las licencias descritas en el presente artículo deberán ser expresamente autorizadas por el Departamento de Organización y Recursos Humanos. Los favorecidos con la concesión de licencias estarán obligados a presentar los justificantes razonables que les exija quien haya concedido la autorización. En el supuesto de no cumplimentar este requisito perdería el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarían faltas injustificadas de asistencia al trabajo.

Artículo 16. Jubilación.

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

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

Se exceptúa de esta obligación al personal que, llegado a los sesenta y cinco años, no tuviera cubiertos los períodos de cotización necesarios para alcanzar el 100 por 100 de la pensión de jubilación, en cuyo caso de prorrogará el alta en la empresa hasta que se cumplan estrictamente dichos períodos de cotización, en cuyo momento procederá la baja por jubilación.

Artículo 17. Excedencias.

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

La excedencia por maternidad de uno a tres años dará derecho a reserva del puesto de trabajo.

Se podrá solicitar excedencia por un tiempo máximo de hasta dos meses por asuntos personales sin percibir sueldo alguno y con reserva del puesto de trabajo, previo informe de los representantes de los trabajadores y la posterior aprobación por parte de la Dirección de la empresa, si es posible.

Artículo 18. Viviendas.

Con objeto de ayudar a sus trabajadores a la adquisición de vivienda en propiedad, la empresa, para el conjunto de sus delegaciones comerciales, tiene asignado un fondo económico de 1.500.000 pesetas, para la prestación de anticipos personales en cuantías de hasta 600.000 pesetas por trabajador, sin percepción de interés y con devoluciones mensuales y consecutivas, equivalentes al 7 por 100 del importe neto percibido por todos los conceptos, tomando como base el promedio de los seis meses anteriores a la fecha de concesión y añadiéndose, en su caso, los descuentos que hubiesen aplicado por anticipos personales, faltas injustificadas, suspensiones de empleo y sueldo o faltas de liquidación. En todo caso, los préstamos de vivienda deberán ser cancelados en el plazo máximo de cuarenta y seis meses.

Siempre que haya una cantidad superior a 1.000.000 de pesetas, se podrán conceder ayudas de hasta 500.000 pesetas para arreglo de viviendas, a devolver en dieciocho meses.

En el mes siguiente de cada trimestre natural, la empresa presentará el saldo dispuesto del fondo económico, en las fechas de inicio y final de cada período trimestral y el movimiento habido durante el mismo.

Artículo 19. Seguro de vida colectivo.

Con el fin de beneficiar a todos sus productores con una medida de previsión a favor de los familiares a cargo de aquéllos, la empresa tiene concertado un seguro de vida colectivo, en el que quedan obligatoriamente integrados todos sus productores. Dicho seguro se registrará por las siguientes normas:

a) Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de la incorporación a la empresa, con carácter fijo de la plantilla.

b) Quedan integrados en el seguro los trabajadores que sean contratados con carácter de eventuales, temporales o interinos, siempre que su contrato y las condiciones de la compañía aseguradora lo permitan.

c) Se causará baja al producirse el cese definitivo en la empresa.

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

e) No existirá previo reconocimiento médico, ni habrá limitación de edad.

f) Las primas devengadas serán a título gratuito para el trabajador, corriendo a cargo de la empresa la totalidad de las mismas.

g) En caso de invalidez permanente en grado de absoluta por accidente o enfermedad antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, los afectados podrán cobrar el capital asegurado.

h) En caso de muerte por accidente, si se produce antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, se pagará al beneficiario el doble del capital asegurado.

i) En caso de muerte por accidente de circulación, si se produce antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, se pagará al beneficiario el triple del capital asegurado.

j) El capital asegurado para todo el personal de alta en la empresa asciende a 1.250.000 pesetas.

Artículo 20. Ayuda escolar.

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

Su cuantía será de 1.840 pesetas mensuales por hijo, durante los diez meses del curso escolar (septiembre a junio, ambos inclusive), en 1999, y de 1.860 pesetas en el año 2000.

Artículo 21. Ayuda disminuidos.

Como prestación complementaria de la Seguridad Social, la empresa abonará una ayuda de 9.180 pesetas mensuales a los trabajadores, por cada hijo a su cargo que sea disminuido físico, psíquico o sensorial, en 1999, y de 9.275 pesetas en el año 2000. La calificación de tales incapacidades será automática en los casos en que así hayan sido reconocidos por la Seguridad Social y en otro supuesto deberá acreditarse suficientemente mediante las oportunas certificaciones o reconocimientos médicos.

Artículo 22. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con los límites establecidos por la legislación vigente, será competencia de la Dirección de la empresa.

Artículo 23. Formación profesional.

La Dirección de la empresa establecerá un plan de formación, con el objetivo de proporcionar al personal, en todos sus niveles y en la medida de lo posible, de forma paulatina, los conocimientos adecuados para la realización de sus funciones y su desarrollo profesional.

Decididos los planes de formación, y previamente a su implantación, se solicitará de los representantes de los trabajadores el informe que se determina en el artículo 64.1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Para el personal de la empresa que realice cursos no contemplados en los planes de formación, en centros oficiales, para la obtención de conocimientos profesionales que guarden relación directa con las actividades de la empresa y tengan una aplicación efectiva, a medio o largo plazo en la misma, se establece una ayuda económica consistente en el

pago del 50 por 100 de gastos de matrícula y textos, debidamente justificados. En caso de repetición de curso o asignatura, esta ayuda será del 25 por 100 del curso o asignaturas repetidas.

Esta ayuda se solicitará a través del Departamento de Organización y Recursos Humanos, aportando la justificación de formalización de matrícula del centro de que se trate.

CAPÍTULO IV**Representación de los trabajadores****Artículo 24. Representación de los trabajadores.**

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

La empresa pagará los viajes y las dietas en la forma que tiene establecida, cuando algún representante legal de los trabajadores tenga que desplazarse de su lugar habitual de residencia para asistir a reuniones sobre temas relacionados con la propia empresa y convocadas por los sindicatos representativos a nivel estatal, Dirección de la empresa o Administración.

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

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

Artículo 25. Secciones sindicales.

El funcionamiento de las secciones sindicales en el ámbito de la empresa se ajustará a lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO V**Normas supletorias****Artículo 26. Pago de remuneraciones.**

El pago de la remuneración total correspondiente a cada trabajador se efectuará el día final de cada mes.

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

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

Artículo 27. Multas y accidentes de circulación.

En los casos de imposición de multas a quienes conduzcan vehículos de la empresa, o vehículos particulares al servicio de la empresa, ésta abonará el 80 por 100 de las mismas.

No será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior cuando el conductor sea multado por imprudencia temeraria o concurra la circunstancia de embriaguez, o no haya cumplido la obligación de entregar el parte de accidente a la empresa.

Artículo 28. Sanciones.

En esta materia se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo estatal de Industrias Lácteas y sus derivados.

Artículo 29. Revisiones médicas reglamentarias.

Las revisiones médicas anuales se efectuarán dentro de la jornada laboral.

Artículo 30. *Comisión Paritaria.*

Con el alcance y funciones previstos en el artículo 85.2.d) del Estatuto de los Trabajadores, se designa la Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros titulares y otros seis suplentes, tres titulares y tres suplentes por designación de la Dirección de la empresa, y tres titulares y tres suplentes por elección de los trabajadores.

Artículo 31. *Salud laboral.*

En este punto se estará a lo que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición transitoria única.

Los cuadros horarios actualmente en vigor en cada delegación comercial seguirán rigiendo, en tanto no se modifiquen por acuerdo entre la Dirección y los representantes de los trabajadores de cada delegación comercial.

Disposición derogatoria única.

Queda derogado, y sin efecto alguno, el contenido de cualesquiera actas firmadas con anterioridad que no se haya incorporado al articulado del presente Convenio Colectivo.

ACTA COMPLEMENTARIA ÚNICA AL CONVENIO COLECTIVO
DE LA «LACTARIA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANÓNIMA»,
PARA SUS DELEGACIONES COMERCIALES

(1999-2000)

Los integrantes de la Comisión Negociadora acuerdan, como contenido complementario del Convenio Colectivo:

1. Obsequios: Se mantiene, en aquellas delegaciones comerciales en que así fuese costumbre, el obsequio de un reloj de oro, que la empresa viene realizando a favor de los empleados y operarios que alcancen una permanencia, ininterrumpida, de veinticinco años a su servicio. El reloj será de oro, con pulsera de piel.

2. Cesta de Navidad: El importe para la adquisición de la Cesta de Navidad se fija, para 1999, en 17.450 pesetas, y para el año 2000, en 17.630 pesetas. Su confección corresponderá al Departamento de Organización y Recursos Humanos, previa consulta con los Delegados de personal.

3. Productos de la empresa: Se pacta un importe para la adquisición de productos de la empresa de 35.885 pesetas, en 1999, y de 36.250 pesetas, para el año 2000. Sus precios serán los que establezca, de forma periódica, la Dirección de la empresa, tomando como referencia su precio de coste.

4. Jornada partida: En caso de jornada partida, cuando el trabajador no pueda comer en su domicilio, la empresa le abonará la cantidad de 1.100 pesetas en concepto de comida, previa presentación de justificante.

5. Desplazamientos en vehículo propio: Aquellos que el personal realice por indicación de la empresa, expresamente autorizados por la Dirección, se abonarán a razón de 24 pesetas/kilómetro.

Salario base mensual

(*Quince pagas*)

	Año 1999 — Pesetas	Año 2000 — Pesetas
Jefe de Ventas	160.960	162.569
Supervisor de Ventas	154.005	155.545
Inspector de Ventas	150.013	151.513
Promotor de Ventas	150.013	151.513
Jefe de primera Administrativo (1)	155.461	155.461
Oficial de primera Administrativo (1)	130.853	130.853
Oficial de segunda Administrativo (1)	120.345	120.345
Auxiliar Administrativo (1)	95.000	96.900
Capataz (1)	119.881	119.881

(1) Pendiente de regularización, según incremento que se pacte en el Convenio Colectivo de Vidreres.

23920 *ORDEN de 22 de noviembre de 1999 por la que se clasifica y registra la Fundación Ayuda en Acción.*

Por Orden ministerial se clasifica y registra la Fundación Ayuda en Acción:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Ayuda en Acción, instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don José María Peña y don Bernaldo de Quirós, el 11 de febrero de 1999, con el número 227 de su protocolo, por la Asociación Ayuda en Acción, modificada por otra, ante el mismo Notario, de fecha 29 de octubre de 1999, con el número 2.772 de orden de su protocolo.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de 1.500.000 pesetas, cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Gonzalo Crespi de Valldaura y Bosch-Labrus.

Vicepresidente: Don José Rosales de Arquer.

Vocales: Don Alejandro Fernández de Araoz, doña Amparo Ruiz Cortés, doña Belén Naveda Agüero, don Jesús Francisco Casaus Mendi, doña María Luz Álvarez Manzaneda Roldán, don Mariano Pazos Afonso, don Peter Laing, y don Santiago Pardo Manuel de Villena.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 4 de los Estatutos, radica en la calle Víctor Hugo, número 4, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo de los Estatutos, en la forma siguiente:

«La Fundación tiene por finalidad la Cooperación Internacional para el Desarrollo, determinando estrategias y acciones dirigidas a la promoción humana, social y económica que contribuyan a un futuro con mayores oportunidades y posibilidades especialmente en las poblaciones del mundo más desfavorecidas y con un especial interés en la infancia.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constandingo expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española; la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Segu-