

20 días de vacaciones	139,64	285	139,64	10,616,00
60 días de paga extra	139,64	285	139,64	25,478,40
30 días de beneficios	139,64	285	139,64	12,739,20
Peón especialista:				229,211,20
250 días de trabajo	139,64	285	139,64	139,375,00
90 días de descanso	139,64	283	139,64	38,037,60
25 días de vacaciones	139,64	283	139,64	10,566,00
60 días de paga extra	139,64	283	139,64	25,358,40
30 días de beneficios	139,64	283	139,64	12,679,20
Total anual				238,016,20

16157 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Lactaria Española, S. A.»

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Lactaria Española, S. A.», de Barcelona; y

Resultando que la Organización Sindical, con fecha 22 de julio último, remitió para su homologación a esta Dirección General el expresado Convenio, que fué suscrito el día 15 de mayo de 1974, previas las negociaciones oportunas, por la Comisión deliberante designada al efecto, vino acompañado del estudio salarial comparativo de la repercusión económica de las mejoras pactadas e informe sindical razonado emitido por el Presidente del Sindicato Nacional de Ganadería;

Considerando que la competencia de este Centro directivo para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo de referencia en orden a su homologación y, en su caso, disponer su inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 que la desarrolla;

Considerando que el presente Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos que le son de aplicación y fundamentalmente a los contenidos en la Ley y Orden antes citados, así como, en relación con los incrementos salariales, a lo dispuesto en el artículo 12 del Decreto-ley 12/1973, de 30 de noviembre, sobre medidas coyunturales de política económica, y dado que la repercusión en precios se someterá a lo prevenido en el artículo 2.º de este mismo Decreto-ley, procede su homologación;

Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación.

Esta Dirección general ha resuelto:

- 1.º Homologar el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima».
- 2.º Inscribir dicho Convenio en el Registro correspondiente de esta Dirección General.
- 3.º Comunicar esta resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión deliberadora del referido Convenio, a la que se hará saber, conforme con el artículo 14.2 de la citada Ley 18/1973, de 19 de diciembre, que por su condición de aprobatoria no puede ser objeto de recurso en vía administrativa.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 2 de agosto de 1974.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «LA LACTARIA ESPAÑOLA, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio tiene carácter interprovincial y afecta a los distintos Centros de trabajo que, rigiéndose por la Ordenanza laboral en las industrias lácteas y sus derivados, tiene «La Lactaria Española, S. A.», en Barcelona, Sabadell (Barcelona), Vidreras y Figueras (Girona), Grañén (Huesca), Sort (Lérida) y Cóbrecas (Santander) y aquellos otros que en el futuro puedan establecerse en cualquier provincia española.

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

Art. 3.º *Duración.*—Se estipula un plazo de duración de dos años prorrogable en la forma prevista por la Ley, salvo que cualquiera de las partes solicitara su rescisión o revisión con una antelación de tres meses, como mínimo, a la expiración del plazo del Convenio, debiéndose indicar los motivos que los justifican en caso de revisión.

Art. 4.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su aprobación por la Dirección General de Trabajo. No obstante, las mejoras económicas acordadas se aplicarán con efectos retroactivos desde el 1 de abril del corriente año.

Al término del primer año se renovará el cuadro salarial, repercutiéndose el incremento habido en el coste de la vida.

Art. 5.º *Revisión.*—Solamente podrá ser solicitada la revisión del presente Convenio antes de su vencimiento cuando por disposiciones legales se establezcan mejoras salariales que en su conjunto sean superiores a las establecidas en el mismo.

Art. 6.º *Facultad de compensación.*—Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la Empresa en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Art. 7.º **Facultad de absorción.**—Las mejoras económicas y de trabajo que se implantan en virtud del presente Convenio serán absorbibles, hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse mediante disposiciones legales reglamentarias o pactos de carácter general.

CAPITULO II

Clasificación profesional y régimen retributivo

Art. 8.º **Clasificación profesional.**—Con objeto de adecuar la clasificación profesional del personal de la Empresa al que afecta el presente Convenio, se establece la clasificación por grupos profesionales, según el apéndice 1, columna A.

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

Art. 9.º **Personal con capacidad disminuida.**—Se estará a lo dispuesto en el artículo 58 de la Ordenanza laboral en las industrias lácteas y sus derivados.

Art. 10. **Salario Convenio.**—Para cada categoría profesional es el establecido en el apéndice 1, columna B.

Art. 11. Las mejoras salariales pactadas y que lo han sido sobre los importes que figuraban en el cuadro salarial (apéndice D) del séptimo Convenio, han quedado integradas en los respectivos salarios Convenio de cada categoría profesional (cuadro salarial, apéndice 1, de este octavo Convenio).

Art. 12. El salario Convenio se percibirá aumentado con los porcentajes por quinquenios, quienes los disfruten, y se aplicará para el cálculo del salario, gratificaciones reglamentarias, situaciones de enfermedad, accidente, vacaciones y permiso reglamentario.

Art. 13. El incremento que queda pactado será compensable y absorbible con todos los aumentos retributivos de cualquier índole que pudieran establecerse en el futuro por disposición legal, nuevo pacto colectivo, cualquiera que fuera su ámbito o por acuerdo particular.

Iguamente será compensable y absorbible con los complementos salariales que la Empresa tuviese establecidos con anterioridad a la vigencia del presente Convenio Colectivo, siendo igualmente posible la reducción o supresión de las mejoras voluntarias que tuviesen concedidas, por lo menos, hasta el importe del incremento de referencia, aun cuando ello no hubiese sido previsto en las condiciones de la concesión de aquéllas.

Art. 14. **Gratificaciones extraordinarias.**—Para que los trabajadores solemnicen las fiestas conmemorativas de Exaltación del Trabajo (18 de Julio) y Natividad del Señor, se abonará a los mismos una gratificación en cada una de ellas, con carácter extraordinario, con arreglo a la norma que se indica:

a) El importe de treinta días por las cuantías establecidas en la columna B del apéndice 1, más los aumentos por antigüedad que tengan acumulados.

Art. 15. **Retribución en caso de enfermedad.**—En caso de enfermedad la Empresa abonará, si procediese, el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, perciba el trabajador el total de su salario Convenio, de acuerdo con los días liquidados por la mencionada Seguridad Social, además de la participación en beneficios que se establece, según el artículo 20 del presente Convenio, con mínimo asegurado según cantidades que figuran en el mismo y un plus de enfermedad según importes diarios que se detallan para cada categoría profesional en anexo 4 del presente Convenio.

Los beneficios indicados, en el caso de proceder su percepción, se devengarán durante el tiempo que en todo momento tenga establecido la Ley de Seguridad Social, al regular las prestaciones de subsidio en las situaciones de incapacidad laboral transitoria.

La Empresa tendrá la facultad de que por médicos a su servicio sea visitado y reconocido el productor en su domicilio, o haciéndole comparecer en el consultorio del Servicio Médico de la Empresa cuantas veces estime necesarias. Del informe facultativo emitido en cada caso dependerá el abono de los correspondientes complementos y de la prima de participación en beneficios, sin perjuicio de la sanción que pueda corresponderle.

Art. 16. **Retribución en caso de accidentes de trabajo con incapacidad temporal.**—En este caso, el productor percibirá las cantidades que tenga señaladas en cada circunstancia la Ley de Seguridad Social, la legislación específica de Accidentes de Trabajo y la propia del ramo constituida por la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas.

La percepción de los complementos fijados en el artículo 72 de la referida Ordenanza se hallará en todo caso sujeta a las condiciones previstas en el mismo.

La Empresa tiene la facultad de que por médicos a su servicio sea visitado y reconocido el productor en su domicilio, o haciéndole comparecer en el consultorio del Servicio Médico de Empresa cuantas veces estime necesarias. Del informe facultativo emitido en cada caso dependerá el abono de la participación en beneficios, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponderle.

Art. 17. En los casos que pueda sospecharse un abuso por parte del productor afectado por los artículos antecedentes, nú-

meros 15 y 16, el Jurado de Empresa dictaminará la procedencia de anularse los beneficios otorgados en los mismos.

Art. 18. **Aumentos periódicos por tiempo de servicio.**—Sobre el importe del salario Convenio disfrutará el personal de quinquenios en número ilimitado, que empezarán a contarse desde el día en que el productor haya empezado a prestar sus servicios en la Empresa con el límite del 1 de enero de 1940.

Las cuantías de incremento de cada quinquenio serán las siguientes:

Primero y segundo quinquenios, 5 por 100.
Tercero, cuarto y quinto quinquenios, 8 por 100.
Sexto quinquenio y sucesivos, 5 por 100.

Variará su importe de acuerdo con el aumento de categoría del productor y de la correspondiente escala de salario. Así, pues, no quedarán congelados los correspondientes a categorías inferiores o a escalas también inferiores. Los que se vayan produciendo en el futuro se devengarán por todo el mes en que se cumple la antigüedad.

Art. 19. **Retribuciones por incentivo.**—Se mantiene el sistema de retribución por incentivo que la Empresa tiene concedido con carácter voluntario, tanto en lo que se refiere a su cuantía como a las bases y normas aplicables para su percepción y distribución.

En todo caso se garantiza, como mínimo, a los trabajadores que no incurran en causa de sanción por falta injustificada de asistencia al trabajo o baja actividad inferior a la mínima establecida, las primas de productividad asignadas a las respectivas categorías en el anexo 2 del presente Convenio, devengándose por día trabajado.

Art. 20. **Participación en beneficios.**—Se establece un sistema de participación en beneficios que se denominará «Prima de Participación en Desarrollo Empresarial», que percibirán todos los trabajadores en activo, incluyéndose también los períodos en que se hallen disfrutando vacaciones y en las situaciones de baja por enfermedad y permiso reglamentario, debiendo concurrir en el supuesto de enfermedad las circunstancias especificadas en el artículo 15 del presente Convenio, ajustándose a las siguientes normas:

a) El día 18 de abril de cada año (y de ser festivo, el día anterior) se abonará a los productores el importe de treinta días de sus respectivos salarios Convenio, más la antigüedad que se tuviese acreditada.

b) Se establecerá un fondo económico mensual resultante de la multiplicación del número de unidades de productos vendidos por la Empresa a través de la totalidad de sus plantas por los coeficientes que seguidamente se detallan.

Leche en polvo	0,1251 ptas. kg.
Dietéticos	1,262 ptas. kg.
Pasteurizada	—
Concentrada	—
Esterilizada	0,1251 ptas. l.
Descremada	—
Cacao y batidos	0,2690 ptas. l.
Yogurs	0,0876 ptas. tarro.
Mantequilla	1,2767 ptas. kg.
Horchata y cítricos	0,8837 ptas. l.
Nata	1,985 ptas. l.

c) Las cifras de unidades vendidas serán aportadas por la Empresa, según documentación obrante en la misma.

d) El importe de dicho fondo se distribuirá a tenor de las categorías profesionales y en proporción a las horas de trabajo efectuadas por cada productor durante el mes. Cuando se trate de trabajadores en situación de vacaciones, enfermedad, accidente o permiso reglamentario se les liquidará a razón de siete horas y media al día en los casos en que tengan derecho.

e) Se liquidará el último día del mes siguiente al que ha servido de base para la obtención de las unidades totales de productos vendidos por la Empresa. En todo caso, y con cargo al fondo, se garantiza, como mínimo, a los trabajadores que no incurran en causa de sanción disciplinaria o falta injustificada al trabajo la cantidad diaria que se detalla para cada categoría profesional en el anexo 3 del presente Convenio.

f) Figurará en nómina bajo el epígrafe «Prima desarrollo empresarial».

g) Se designarán tres miembros de entre los trabajadores de la Empresa que constituirán la Comisión representante de los mismos. Uno lo será el representante del personal en el Consejo de Administración; los otros dos, de entre los Vocales titulares o suplentes de los Jurados de Empresa de Barcelona y Vidreras, uno por cada Jurado, elegidos por los componentes de sus respectivos Jurados.

CAPITULO III

Art. 21. **Vacaciones.**—Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de veintidós días naturales y correlativos de vacaciones retribuidas, y al cumplir cinco años de permanencia en la Empresa disfrutará de veinticinco días. Se computará el período de vacaciones por años naturales desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. De causar baja en la Empresa, y supuesto de que ya hubiese dis-

frutado de sus vacaciones, se le descontará el importe proporcional correspondiente, referido a los días que mediaren entre el día de su cese y el 31 de diciembre.

Durante los días de vacaciones se percibirá la participación en beneficios en la forma consignada en el apartado d) del artículo 20 del presente Convenio, la antigüedad a quien la poseyese, el mínimo de la prima de productividad en la cuantía señalada en el anexo número 2 y, además, un plus de vacaciones según los importes diarios que para cada categoría profesional se detallan en el anexo 4.º del presente Convenio.

Art. 22. *Permisos reglamentarios.*—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de su salario Convenio, de la antigüedad y de la participación en beneficios en los siguientes casos:

- a) Matrimonio: Diez días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.
- c) Fallecimiento de cónyuge, hijos, padres y padres políticos: Tres días naturales. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia se ampliará a cinco días.
- d) Fallecimiento de hermanos: Dos días naturales. Si el fallecimiento tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia se ampliará a tres días.
- e) Fallecimiento de abuelo, nieto o hermano político: Un día natural.
- f) Enfermedad muy grave de deudos comprendidos en apartado c): Tres días naturales. Ampliable a cinco días en caso de tratarse de distinta provincia.
- g) Enfermedad muy grave de hermanos: Un día natural. Ampliable a tres días en caso de tratarse de distinta provincia.
- h) Boda de hijo: Un día natural.
- i) Exámenes: Por el tiempo estrictamente indispensable cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita ante la Empresa.
- j) Cargo o representación sindical: Por el tiempo estrictamente indispensable para el desempeño de sus obligaciones, quienes ostentén cargo o representación sindical, previa justificación por escrito.
- k) Atención de asuntos urgentes: Tres días naturales al año cuando se precise atender personalmente a asuntos propios de justificada urgencia.

Las licencias enumeradas en el artículo anterior deberán ser expresamente autorizadas por los Directores de las plantas.

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

Art. 23. *Recompensas jubilación.*

a) Fidelidad y constancia en la Empresa.—Cuando un productor al jubilarse ostente una antigüedad en la Empresa superior a los diez años, percibirá un premio consistente en el importe de una mensualidad del salario Convenio por cada quinquenio que acredite como antigüedad.

Este premio se incrementará, excepcionalmente, con un veinte por ciento sobre el citado salario Convenio 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 cumplo dicha edad.

b) Sugerencias o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo y que sean admitidas por la Empresa.—Tendrá compensación, que consistirá en becas o viajes de perfeccionamiento o estudios con diplomas honoríficos y cancelación de notas desfavorables en el expediente personal.

c) Perfeccionamiento profesional de Aprendices.—A los Aprendices que en su trabajo cotidiano demuestren aptitudes para mejorar su preparación profesional se les proporcionará becas de estudio, previa la prueba de selección que al efecto de dispndrá.

d) Jubilación.—Con el propósito de estimular un adecuado nivel de promoción y eficacia del personal y al propio tiempo recompensar su continuidad y lealtad al servicio de la Empresa, se establece una mejora del régimen legal de jubilación con arreglo a las siguientes bases:

1.º Alcanzará a los trabajadores que se jubilen al cumplir sesenta y cinco años de edad.

2.º Será requisito inexcusable que el trabajador no haya sufrido sanción por falta grave o muy grave en los tres años anteriores a su jubilación.

3.º El importe de la mejora consistirá en completar la pensión legal de jubilación que corresponde al productor por su afiliación a la Mutualidad Laboral, mediante el abono por parte de la Empresa de la diferencia que pueda existir entre el importe que percibe como pensión legal de jubilación y el total de su salario Convenio y la antigüedad que estuviere percibiendo en la fecha de su retiro.

4.º El pago de estas mejoras a los beneficiarios se efectuará en los mismos períodos y fecha que al personal en activo.

5.º Cuando no concurren los requisitos enumerados en las bases 1.º, 2.º y 3.º, la Dirección determinará con absoluta liber-

tad de criterio la procedencia y cuantía de la mejora de jubilación. Si determinase abonarla, comunicará por escrito al productor las condiciones y circunstancias de su concesión.

Art. 24. *Excedencias.*—Se ajustará su concesión a lo dispuesto en los artículos 78 a 82 de la Ordenanza Laboral en las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 25. *Viviendas.*—Con objeto de ayudar a sus productores a la adquisición de vivienda en propiedad, la Empresa, para el conjunto de sus plantas, tiene consignado un fondo económico de 850.000 pesetas para la prestación de anticipos personales en cuantía límite de 35.000 pesetas por productor, sin percepción de interés y con devoluciones mensuales consecutivas, de acuerdo con el cuadro que figura al final del presente artículo.

Serán otorgados a los solicitantes, existiendo fondo disponible, cuando llevando un año de antigüedad en la Empresa no hayan sido sancionados por falta grave o muy grave, exista un informe totalmente favorable en cuanto a su comportamiento y previa la presentación de los documentos fehacientes de la compra de la vivienda. A partir del 1 de abril de 1975, el fondo económico se aumentará hasta 1.000.000 de pesetas.

REINTEGROS MENSUALES CONSECUTIVOS DE 700 PESETAS

Grupo I. *Obreros.*

Especialistas tercera.
Estañador.
Ayudante de Oficial O. V.
Peón.
Peón limpieza.
Peón especialista.
Almacenero.
Listero.

Grupo II. *Subalternos.*

Conserje.
Cobrador.
Guarda.
Pesador.
Portero.
Ordenanza.

Grupo IV. *Empleados administrativos.*

Auxiliar.
Telefonista.

Grupo V. *Empleados técnicos.*

Auxiliar laboratorio.

REINTEGROS MENSUALES CONSECUTIVOS DE 1.000 PESETAS

Grupo I. *Obreros.*

Especialista primera.
Especialista segunda.
Fogonero.
Repartidor.
Oficial primera O. V.
Oficial segunda O. V.
Oficial tercera O. V.
Auxiliar de control.
Auxiliar de sección.

Grupo III. *Empleados comerciales.*

Inspector ventas plaza.
Ayudante Inspector ventas.

Grupo IV. *Empleados administrativos.*

Oficiales segunda.

Grupo V. *Empleados técnicos.*

Encargado.
Capataz.
Auxiliar Inspector Dto.

Grupo VI. *Técnicos titulados.*

Técnico diplomado.

REINTEGROS MENSUALES CONSECUTIVOS DE 1.300 PESETAS

Grupo III. *Empleados comerciales.*

Inspector ventas regional.

Grupo IV. *Empleados administrativos.*

Subjefe.
Oficial segunda.

Grupo V. Empleados técnicos.

Jefe laboratorio.
 Contra maestro.
 Inspector Dto.

Grupo VI. Técnicos titulados.

Técnico medio.

REINTECROS MENSUALES CONSECUTIVOS DE 1.000 PESETAS

Grupo IV. Empleados administrativos.

Jefe primera.
 Jefe segunda.

Grupo V. Empleados técnicos.

Jefe fabricación.

Grupo VI. Técnicos titulados.

Técnico superior Jefe.
 Técnico superior.

Art. 26. 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, en el que quedan obligatoriamente integrados todos sus productores.

Dicho seguro se regirá por las siguientes normas:

- Los productores de nuevo ingreso causarán alta como asegurados el mismo día de la incorporación a la Empresa.
- Quedarán exceptuados de su integración en el Seguro los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales o temporeros.
- Se causará baja al producirse el cese definitivo en la Empresa.
- 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.
- No existirá previo reconocimiento médico ni habrá limitación de edad.
- Las primeras 40.000 pesetas del capital asegurado a favor de cada productor lo serán a título gratuito, corriendo a cargo de la Empresa la totalidad de la prima. Respecto a las cantidades que excedan de dichas 40.000 pesetas, y hasta el total del capital asegurado con arreglo a la categoría profesional de cada productor, pagará este último 20 céntimos mensuales por cada 1.000 pesetas. Esta prima le será deducida mensualmente de su recibo salarial.
- Al jubilarse el personal, el capital asegurado que tuviera en esta fecha quedará reducido al 50 por 100, sin que pueda ser aumentado en el futuro, y el jubilado no tendrá que pagar más primas. Si deseara poder continuar asegurado por el capital íntegro, deberá solicitarlo por escrito a la Compañía de Seguros; en este caso, las primas totales mensuales (incluida la que venía cotizando la Empresa) serán íntegramente a cargo del productor jubilado.
- En caso de invalidez total y permanente por accidente o por enfermedad antes de cumplir los sesenta y cinco años de edad, los afectados podrán cobrar de una sola vez la mitad del capital asegurado, percibiendo la otra mitad los beneficiarios designados al fallecimiento de aquél.
- 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.
- Se fijan siete grupos de capitales asegurados, según la siguiente escala:

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

En cada uno de los citados grupos quedarán integrados los productores de la Empresa, a tenor de su respectiva categoría laboral y según se especifica seguidamente:

Grupo 1.º

Aprendiz de cuarto año.
 Aprendiz de tercer año.

Aprendiz de segundo año.
 Aprendiz de primer año.
 Aprendiz O. V. de cuarto año.
 Aprendiz O. V. de tercer año.
 Aprendiz O. V. de segundo año.
 Aprendiz O. V. de primer año.
 Aspirante administrativo de diecisiete años.
 Aspirante administrativo de dieciséis años.
 Aspirante administrativo de quince años.
 Aspirante administrativo de catorce años.
 Botones de dieciséis-dieciséis años.
 Botones de catorce-quince años.

Grupo 2.º

Ayudante Oficial O. V.
 Peón limpieza.
 Auxiliar administrativo.
 Telefonista.
 Auxiliar laboratorio.

Grupo 3.º

Especialista tercero.
 Estañador.
 Peon especializado.
 Peón.
 Cobrador.
 Vigilante.
 Portero.
 Ordenanza.
 Oficial tercera O. V.
 Airmacenero.
 Listero.
 Conserje.

Grupo 4.º

Especialista de primera.
 Especialista de segunda.
 Fogonero.
 Repartidor.
 Oficial de primera O. V.
 Oficial de segunda O. V.
 Capataz.
 Auxiliar Inspector Dto.
 Auxiliar de control.
 Auxiliar de sección.
 Ayudante Inspector ventas.

Grupo 5.º

Oficial primera administrativo.
 Oficial segunda administrativo.
 Contra maestro.
 Jefe laboratorio.
 Encargado.
 Inspector distrito.
 Técnico diplomado.
 Inspector ventas regional.
 Inspector ventas plaza.

Grupo 6.º

Jefe primera administrativo.
 Jefe segunda administrativo.
 Subjefe administrativo.
 Jefe fabricación.
 Ayudante técnico titulado.

Grupo 7.º

Director general.
 Director departamento.
 Técnico titulado Jefe.
 Técnico titulado.

Aquellos productores que, con fecha 31 de marzo de 1971, pudieran tener un capital asegurado superior al asignado en la antecedente distribución, se les considerará como consolidado y no se modificará.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo

Art. 27. Normativa.—Como responsable de la organización práctica del trabajo ante el Estado, la Empresa adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento sea conveniente; establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que estime oportunos; creará o suprimirá puestos de trabajo cuando sea necesario, procediendo a la valoración de los existentes, de los que se creen, y llevará a cabo el reajuste de plantillas con arreglo a las necesidades del trabajo presente y futuro, sin que con ello se reduzcan los intereses económicos y reglamentarios del productor.

Art. 28. Los trabajadores, percatados de que la organización de la Empresa en todas sus manifestaciones pretenden mejorar los factores productivos y el rendimiento del negocio del que son partícipes beneficiarios, base de la elevación del nivel del productor, se comprometen a prestar la colaboración más amplia y completa con su apoyo, lealtad, laboriosidad, rendimiento y disciplinada actuación en sus tareas.

Art. 29. Es facultad de la Dirección implantar en los puestos y departamentos de trabajo los controles que tenga por conveniente, encaminados a lograr la máxima productividad del personal, cuyos controles son de obligatoria aceptación por el productor, quien deberá colaborar en la medida de lo posible al mejor éxito de la disposición adoptada.

Art. 30. En tanto no afecte a la dignidad humana ni cause perjuicio a su formación profesional, todo trabajador está obligado a efectuar, no sólo las tareas propias de su especialidad o de las especiales conexas, sino aquellas otras que, con carácter complementario y auxiliar, y a fin de mantenerse en continua utilización durante la jornada de trabajo, puedan serle encomendadas. En estos casos, la responsabilidad recae sobre el mando que les encomiende tales trabajos. El trabajador viene obligado a poner al servicio de los mismos cuantos conocimientos posea y el interés preciso para efectuar su labor de la forma más eficiente posible.

Art. 31. *Clasificación de la industria.*—La Empresa «La Lactaria Española, S. A.», está clasificada como industria de fabricación y proceso continuo e ininterrumpido todos los días del año, atendiendo un servicio de interés y abasto público. En virtud de ello, todo el personal de la Empresa queda vinculado en forma ineludible a la prestación de su trabajo personal que permita la realización por la «Lactaria Española, S. A.», de su obligado cometido, según ha quedado enunciado.

Art. 32. *Fiestas recuperables y sin recuperación.*—Por los motivos expuestos en el artículo anterior, las fiestas recuperables serán trabajadas; en cuanto a las fiestas sin recuperación, también serán trabajadas, abonándose el 140 por 100 del incremento sobre el salario de Convenio. Dentro de las posibilidades del servicio y organización del trabajo, la Dirección procurará conceder determinados permisos.

Art. 33. *Descanso semanal.*—El descanso semanal será observado y aplicado de acuerdo con las normas establecidas en el artículo sexto de la Ley de 23 de julio de 1940.

Art. 34. *Horas extraordinarias.*—Los valores para las horas extraordinarias según cada categoría profesional, expresamente pactados con efecto exclusivamente desde la vigencia del presente Convenio, serán los que se detallan en el anexo quinto, sobre cuyas cifras deberá aplicarse en cada caso el incremento porcentual correspondiente a sus premios por antigüedad.

Art. 35. *Servicio de reparto o distribución.*—La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Dirección, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor. Además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tiene asignada una prima de incentivo por venta realizada, la cual está calculada de modo que cubra la posible prolongación de su jornada debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello, tal prolongación, aunque debidamente retribuida, no tiene el carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

Art. 36. *Servicio de agentes de ventas.*—El personal de este departamento por las mismas razones expuestas en el artículo anterior, y en compensación de la posible prolongación de la jornada normal, tiene asignada prima de incentivo sobre evolución de ventas mensual.

Art. 37. *Servicio de reparación y mantenimiento.*—Por las propias razones que las expuestas en los dos artículos anteriores, los productores de dicho servicio tienen consignada una prima de incentivo por rendimiento y utilización de la maquinaria e instalaciones, de cuyo mantenimiento son responsables, la cual está calculada de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, en la misma forma que la expuesta en dichos pactos.

Art. 38. *Traslado de personal.*—Si la forma cómo debe organizarse el trabajo o la producción lo hiciese conveniente, los productores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, sin más límites que el que la nueva labor sea compatible con sus aptitudes físicas y profesionales y sin disminución de su salario Convenio.

CAPITULO V

Formación profesional. Promoción

Art. 39. *Formación profesional.*—La Dirección y los trabajadores estiman es primordial la formación y perfeccionamiento profesional del productor, atendiendo a un más positivo y eficiente resultado de su trabajo y a la finalidad de facilitar el ascenso a puestos superiores o categorías más calificadas. Es obligación del productor la elevación de su nivel profesional a lograr por medio del necesario esfuerzo personal, base de todo ideal de promoción hacia niveles superiores.

Art. 40. En la medida de lo posible, y siguiendo las directrices señaladas, la Dirección facilitará al trabajador los medios para que pueda obtener un mayor grado de formación profesio-

nal mediante darle la oportunidad de asimilar las enseñanzas teórico-prácticas oportunas, a cuyas enseñanzas queda el productor obligado a colaborar, poniendo de su parte voluntad y esfuerzo, lo que se tendrá en cuenta para su promoción dentro de la propia Empresa.

Art. 41. *Promoción a categoría con mando.*—Todos los ascensos de categoría sin mando u otros que entrañe mando se entenderán provisionales por un periodo de seis meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si fueran estos totalmente favorables se consolidará la categoría desde la fecha de provisión. En caso negativo se reintegrará al afectado a la categoría y puesto de trabajo inferior.

Art. 42. *Progresión.*—Se entiende por progresión el paso de un trabajador de un puesto de trabajo a otro de mayor clasificación, sin que ello presuponga necesariamente cambio de la categoría ostentada por el mismo.

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

Art. 43. Se establece una ayuda para la formación escolar de los hijos de los productores en edades comprendidas entre los seis y catorce años, ambos incluidos, cuya cuantía será de 300 pesetas mensuales por hijo durante los diez meses del curso escolar. Esta ayuda se implantará con efectos desde 1 de enero de 1975.

CAPITULO VI

Normas supletorias

Art. 44. *Pago de remuneraciones.*—El pago de la remuneración total correspondiente a cada productor se efectuará el día final de cada mes.

En todo caso, las horas extraordinarias podrán liquidarse limitadas a las trabajadas hasta el día 20 de cada mes.

Los incentivos o prima de productividad, así como la prima de desarrollo empresarial, podrán satisfacerse dentro de los treinta días siguientes al término del mes, que hubieran sido devengados.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado sin que llegue el día señalado para el pago, demostrando la necesidad urgente de ello.

Art. 45. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible, manifestando formalmente una y otra parte que su respectiva vinculación a lo convenido tiene el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas, por lo que su aprobación parcial dejará sin efecto ni fuerza de obligar este Convenio.

Art. 46. *Rendimientos mínimos.*—Por las dificultades técnicas de la industria no es posible establecer tablas de rendimientos mínimos de cada categoría profesional; sin embargo, se entenderá que el rendimiento mínimo equivale, en todo caso, a actividad setenta (dentro de nuestra escala, actividad mínima igual 70; actividad normal, igual 100, y actividad máxima, igual 150).

Art. 47. *Comisión paritaria.*—Del alcance y funciones previstas en el artículo 11 de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales, se crea la Comisión Paritaria, que estará constituida por un Presidente, que lo será el del Sindicato Nacional de Ganadería o persona en quien delegue, y seis Vocales titulares y seis suplentes, designados por mitad entre los representantes económicos y sociales de la Comisión Deliberadora del Convenio.

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

Esta Comisión Paritaria queda constituida en la forma siguiente:

Representantes económicos

Titulares:

Don Enrique Mercadal Pomar.
Don Vicente Costa Ugeda.
Don Ladislao Ros de Orús.

Suplentes:

Don José Gaza Juvé.
Do Ramón Gorbs Masana.
Don Ramón Masana Argerich.

Representantes sociales

Titulares:

Don Jorge González Rufiandis.
Don Jesús María Pérez Fernández.
Don Claudio Ruiz Ramírez.

Suplentes:

Don Román Dalmau Vila.
Don Joaquín Ball-Llosera Costas.
Don Martín Oliveras Masferrer.

Art. 48. *Repercusión en precios.*—Ambas partes hacen constar que a su juicio los pactos del presente Convenio, si bien tendrán forzosamente una repercusión en los precios como consecuencia del aumento de los costes que originen, en ningún caso superarán para el año 1974 el 5 por 100, de conformidad con lo establecido en el artículo 12, número 2, del Decreto de 26 de noviembre de 1973.

CLAUSULA ESPECIAL

Ambas partes hacen constar que las elevaciones salariales pactadas en el presente Convenio no suponen para el año 1974 un incremento superior al 14,80 por 100 sobre la nómina general de salarios vigente en 31 de marzo de 1974, fecha de finalización de los efectos económicos del Convenio anterior, y que por lo tanto no superan el alza experimentada por el índice de coste de vida para el conjunto nacional según los datos del Instituto Nacional de Estadística durante el período comprendido entre el 1 de abril de 1973, fecha de la actualización de dicho Convenio, y la citada de 31 de marzo de 1974, fecha de finalización de su vigencia.

CLAUSULA ADICIONAL

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 10 de la Orden ministerial de 29 de noviembre de 1973 para desarrollo del Decreto de 17 de agosto del mismo año sobre ordenación del salario, se transcribe seguidamente el cuadro de referencias de los diversos conceptos salariales contenidos en el presente Convenio a los grupos de complementos del artículo 5 de dicho Decreto:

1. Salario base, s. art. 4: Salario de Convenio (art. 3).
2. Complementos personales, s. art. 5, ap. A: Aumentos periódicos por tiempo de servicio (art. 13); Plus de Enfermedad (art. 15); Plus de Vacaciones (art. 21).
3. Complementos por cantidad o calidad: Retribución por incentivo o prima de productividad (art. 19) y las primas de incentivo de los arts. 35, 36 y 37. Participación en beneficios en su modalidad de Prima de Desarrollo Empresarial (art. 20).
4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias (art. 14), paga complementaria de participación en beneficios (art. 20).

APENDICE 1

SALARIOS CONVENIO (ARTICULO 10)

	A	B
	Pesetas día	
Grupo I. Obreros		
Auxiliar de Control	265	
Auxiliar de Sección	264	
Especialista 1.ª	265	
Especialista 2.ª	264	
Especialista 3.ª	261	
Fogonero	265	
Peón especializado	258	
Peón	258	
Peón limpieza	212	
Oficial 1.ª O. V.	273	
Oficial 2.ª O. V.	265	
Oficial 3.ª O. V.	261	
Ayudante Oficial O. V.	231	
Repartidor	261	
Aprendiz cuarto año	158	
Aprendiz tercer año	131	
Aprendiz segundo año	100	
Aprendiz primer año	87	
Aprendiz O. V. cuarto año	158	
Aprendiz O. V. tercer año	131	
Aprendiz O. V. segundo año	100	
Aprendiz O. V. primer año	87	
		Pesetas mes
Grupo II. Subalternos		
Conserje	8.186	
Cobrador	7.796	
Ordenanza	7.796	
Almacenero	7.820	
Listero	7.820	
Vigilante	7.796	
Portero	7.796	
Botones 16-17 años	3.795	
Botones 14-15 años	2.572	

	Pesetas día
Mujer de limpieza	258
	Pesetas mes

Grupo III. Empleados comerciales

Inspector ventas regional	9.165
Inspector ventas plaza	8.659
Ayudante Inspector ventas	8.192

Grupo IV. Empleados administrativos

Jefe 1.ª	10.981
Jefe 2.ª	10.202
Subjefe	9.649
Oficial 1.ª	9.165
Oficial 2.ª	8.659
Auxiliar	7.382
Telefonista	7.770
Aspirante 17 años	4.456
Aspirante 16 años	3.795
Aspirante 15 años	2.948
Aspirante 14 años	2.572

Grupo V. Empleados técnicos

Jefe Fabricación	10.981
Jefe de Laboratorio	9.422
Contramaestre	9.422
Encargado	8.418
Capataz	8.144
Auxiliar Laboratorio	8.805
Inspector Distrito Lechero	9.165
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	7.888

Grupo VI. Técnicos titulados

Técnico Superior Jefe	16.226
Técnico Superior	13.286
Técnico Medio	10.982
Técnico Diplomado	8.418

Grupo VII. Directivos

Director general	21.756
Director Departamento	18.992

APENDICE 2

PRIMA DE PRODUCTIVIDAD (ARTICULO 19)

Mínimos diarios

	Pesetas
Grupo I. Obreros	
Auxiliar de Control	84
Auxiliar de Sección	70
Especialista de 1.ª	84
Especialista de 2.ª	70
Especialista de 3.ª	60
Fogonero	70
Peón especializado	54
Peón	50
Peón limpieza	40
Oficial 1.ª O. V.	84
Oficial 2.ª O. V.	70
Oficial 3.ª O. V.	60
Ayudante Oficial O. V.	54
Repartidor	70
Aprendiz cuarto año	33
Aprendiz tercer año	27
Aprendiz segundo año	20
Aprendiz primer año	19
Aprendiz O. V. cuarto año	33
Aprendiz O. V. tercer año	27
Aprendiz O. V. segundo año	20
Aprendiz O. V. primer año	19
Grupo II. Subalternos	
Conserje	84
Cobrador	40
Ordenanza	40
Almacenero	60
Listero	60
Vigilante	40

	Pesetas
Portero	40
Botones 16-17 años	20
Botones 14-15 años	13
Mujer limpieza	50
Grupo III. Empleados Comerciales	
Inspector ventas regional	117
Inspector ventas plaza	89
Ayudante Inspector ventas	84
Grupo IV. Empleados administrativos	
Jefe 1.ª	155
Jefe 2.ª	139
Subjefe	128
Oficial 1.ª	117
Oficial 2.ª	89
Auxiliar	40
Telefonista	40
Aspirante 17 años	33
Aspirante 16 años	27
Aspirante 15 años	20
Aspirante 14 años	13
Grupo V. Empleados Técnicos	
Jefe de Fabricación	155
Jefe de Laboratorio	122
Contramaestre	122
Encargado	105
Capataz	89
Auxiliar Laboratorio	54
Inspector Distrito Lechero	72
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	60
Grupo VI. Técnicos Titulados	
Técnico Superior Jefe	188
Técnico Superior	155
Técnico Medio	128
Técnico Diplomado	105
Grupo VII. Directivos	
Director general	286
Director Departamento	222

APENDICE 3

PRIMA DESARROLLO EMPRESARIAL (ARTICULO 20)

Mínimos diarios

	Pesetas
Grupo I. Obreros	
Auxiliar de Control	50
Auxiliar de Sección	48
Especialista 1.ª	50
Especialista 2.ª	48
Especialista 3.ª	40
Fogonero	50
Peón especializado	40
Peón	26
Peón limpieza	21
Oficial 1.ª O. V.	53
Oficial 2.ª O. V.	50
Oficial 3.ª O. V.	46
Ayudante Oficial O. V.	40
Repartidor	40
Aprendiz cuarto año	36
Aprendiz tercer año	29
Aprendiz segundo año	23
Aprendiz primer año	11
Aprendiz O. V. cuarto año	36
Aprendiz O. V. tercer año	29
Aprendiz O. V. segundo año	23
Aprendiz O. V. primer año	11
Grupo II. Subalternos	
Conserje	52
Cobrador	47
Ordenanza	40
Almacenero	40
Listero	40
Vigilante	47
Portero	46

	Pesetas
Botones 16-17 años	20
Botones 14-15 años	17
Mujer limpieza	26
Grupo III. Empleados Comerciales	
Inspector ventas regional	68
Inspector ventas plaza	59
Ayudante Inspector ventas	53
Grupo IV. Empleados administrativos	
Jefe 1.ª	88
Jefe 2.ª	80
Subjefe	73
Oficial 1.ª	68
Oficial 2.ª	59
Auxiliar	47
Telefonista	42
Aspirante 17 años	32
Aspirante 16 años	29
Aspirante de 15 años	23
Aspirante de 14 años	16
Grupo Empleados Técnicos	
Jefe de fabricación	88
Jefe de Laboratorio	70
Contramaestre	70
Encargado	56
Capataz	53
Auxiliar Laboratorio	50
Inspector Distrito Lechero	68
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	50
Grupo VI. Técnicos Titulados	
Técnico Superior Jefe	149
Técnico Superior	123
Técnico Medio	89
Técnico Diplomado	56
Grupo VII. Directivos	
Director general	209
Director Departamento	178

APENDICE 4

PLUS DE ENFERMEDAD (ARTICULO 15) Y PLUS DE VACACIONES (ARTICULO 21)

Importes diarios

	Pesetas
Grupo I. Obreros	
Auxiliar de Control	92
Auxiliar de Sección	83
Especialista 1.ª	92
Especialista 2.ª	83
Especialista 3.ª	75
Fogonero	92
Peón especializado	75
Peón	72
Peón limpieza	61
Oficial 1.ª O. V.	98
Oficial 2.ª O. V.	92
Oficial 3.ª O. V.	81
Ayudante Oficial O. V.	75
Repartidor	75
Aprendiz cuarto año	53
Aprendiz tercer año	49
Aprendiz segundo año	33
Aprendiz primer año	27
Aprendiz O. V. cuarto año	53
Aprendiz O. V. tercer año	49
Aprendiz O. V. segundo año	33
Aprendiz O. V. primer año	27
Grupo II. Subalternos	
Conserje	98
Cobrador	83
Ordenanza	83
Almacenero	75
Listero	75
Vigilante	83
Portero	83

	Presetas
Botones 16-17 años	40
Botones 14-15 años	27
Mujer Limpieza	72
Grupo III. Empleados Comerciales	
Inspector ventas regional	125
Inspector ventas plaza	105
Ayudante Inspector Ventas	98
Grupo IV. Empleados administrativos	
Jefe 1. ^a	161
Jefe 2. ^a	144
Subjefe	133
Oficial 1. ^a	125
Oficial 2. ^a	105
Auxiliar	83
Telefonista	83
Aspirante 17 años	53
Aspirante 16 años	40
Aspirante 15 años	33
Aspirante 14 años	24
Grupo V. Empleados Técnicos	
Jefe de fabricación	161
Jefe de Laboratorio	128
Contramaestra	128
Encargado	100
Capataz	94
Auxiliar Laboratorio	92
Inspector Distrito Lechero	122
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	92
Grupo VI. Técnicos Titulados	
Técnico Superior Jefe	270
Técnico Superior	225
Técnico Medio	181
Técnico Diplomado	100
Grupo VII. Directivos	
Director general	377
Director Departamento	322

APENDICE 5

VALORES HORAS EXTRAORDINARIAS (ARTICULO 34)

	25 %	40 %	50 %
Grupo I. Obreros			
Auxiliar Control	78,18	88,36	95,15
Auxiliar Sección	77,65	87,74	94,46
Especialista 1. ^a	78,18	88,36	95,15
Especialista 2. ^a	77,65	87,74	94,46
Especialista 3. ^a	75,76	85,49	91,98
Fogonero	78,18	88,36	95,15
Peón Especializado	74,95	84,58	91,00
Peón	73,03	82,21	88,33
Peón Limpieza	59,96	67,49	72,52
Oficial 1. ^a O. V.	60,74	91,28	98,31
Oficial 2. ^a O. V.	78,18	88,36	95,15
Oficial 3. ^a O. V.	76,57	86,49	93,11
Ayudante Oficial O. V.	67,67	78,43	82,27
Repartidor	75,76	85,49	91,98
Aprendiz cuarto año	47,46	53,73	57,92
Aprendiz tercer año	39,23	44,40	47,85
Aprendiz segundo año	30,07	34,04	36,70
Aprendiz primer año	24,93	28,10	30,21
Aprendiz O. V. cuarto año	47,46	53,73	57,92
Aprendiz O. V. tercer año	39,23	44,40	47,85
Aprendiz O. V. segundo año	30,07	34,04	36,70
Aprendiz O. V. primer año	24,93	28,10	30,21
Grupo II. Subalterrios			
Conserje	80,74	91,28	98,31
Cobrador	76,43	86,35	92,97
Ordenanza	75,48	85,18	91,65
Almacenero	75,76	85,49	91,98
Listero	75,76	85,49	91,98
Vigilante	59,87	68,35	72,97
Portero	59,87	68,19	72,78
Botones 18-17 años	38,16	43,20	46,58
Botones 14-15 años	25,48	28,81	31,03
Mujeres Limpieza	73,03	82,21	88,33

	25 %	40 %	50 %
Grupo III. Empleados Comerciales			
Inspector Ventas Regional	91,88	103,77	111,83
Inspector Ventas Plaza	85,87	97,17	104,62
Ayudante Inspector Ventas	80,74	91,28	98,31
Grupo IV. Empleados Administrativos			
Jefe 1. ^a	110,57	125,25	135,03
Jefe 2. ^a	102,47	116,04	125,10
Subjefe	96,87	109,44	117,95
Oficial 1. ^a	91,88	103,77	111,83
Oficial 2. ^a	85,87	97,17	104,62
Auxiliar	72,66	82,13	88,44
Telefonista	75,49	85,22	91,71
Aspirante 17 años	44,49	50,34	54,25
Aspirante 16 años	38,16	43,20	46,58
Aspirante 15 años	29,53	33,44	36,05
Aspirante 14 años	25,35	28,61	30,84
Grupo V. Empleados Técnicos			
Jefe de Fabricación	110,57	125,25	135,03
Jefe de Laboratorio	94,11	106,52	114,80
Contramaestre	94,11	106,52	114,80
Encargado	83,31	94,20	101,46
Capataz	80,21	90,60	97,66
Auxiliar Laboratorio	67,94	76,90	82,87
Inspector Distrito Lechero	91,88	103,77	111,83
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	77,64	87,76	94,51
Grupo VI. Técnicos Titulados			
Técnico Superior Jefe	—	—	—
Técnico Superior	—	—	—
Técnico Medio	116,43	125,11	134,89
Técnico Diplomado	83,31	94,20	101,46
Grupo VII. Directivos			
Director general	—	—	—
Director Departamento	—	—	—

MINISTERIO DE INDUSTRIA

16158 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Cuenca por la que se hace público el otorgamiento de los permisos de investigación minera que se citan.

La Delegación Provincial del Ministerio de Industria en Cuenca hace saber que han sido otorgados los siguientes permisos de investigación minera, con expresión del número, nombre, mineral, hectáreas y término municipal:

- 838. «Barbara». Cuarzo y caolín. 1.800. Olmedilla Alarcón, Bacchín del Hoy y Valverdejo.
- 942. «San Francisco». Cuarzo y caolín. 598. Campillos Sierra.
- 943. «San Miguel». Cuarzo y caolín. 270. Campillos Sierra y Tejadillo.
- 946. «Olvidada». Cuarzo y caolín. 2.141. Alcalá de la Vega, Huerquina y Bonichos.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en las disposiciones legales que le son de aplicación.
Cuenca, 14 de junio de 1974.—El Delegado provincial, P. D., el Ingeniero Jefe de la Sección de Minas, Paulino Gutiérrez del Campo.

MINISTERIO DE AGRICULTURA

16159 ORDEN de 27 de mayo de 1974 por la que se proroga la vigencia de la Orden ministerial de 19 de julio de 1972 que regula el procedimiento de concesión de subvenciones a Organismos Autónomos en favor de la mecanización de la agricultura española.

Ilmo. Sr.: La aplicación de la Orden ministerial de este Ministerio de 19 de julio de 1972 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de agosto), por la que se conceden incentivos a los Orga-