

Cuando el autor de un trabajo premiado no se proponga imprimirlo por su cuenta, lo comunicará a la Academia, y ésta apreciará libremente la conveniencia de editar el trabajo con cargo a los fondos de la Fundación Rivadenseira; pero en este caso la propiedad de la Obra pasará a la Academia, que regalará al autor veinticinco ejemplares de la edición.

El término de presentación de trabajos para este concurso comenzará a contarse desde el día de la inserción de la presente convocatoria en el «Boletín Oficial del Estado», y quedará cerrado el día 30 de septiembre de 1979, a las seis de la tarde.

Las obras han de estar escritas en castellano. Podrán ser compuestas por uno o varios autores, pero en ningún caso se dividirá cada premio entre dos o más obras.

Los trabajos se presentarán por triplicado, habrán de estar escritos a máquina y podrán ir firmados por su autor; pero si éste deseara conservar en su obra el anónimo, habrá de distinguirla con un lema igual a otro que, en sobre cerrado, lacrado y sellado, firmará, declarando su nombre y apellidos y haciendo constar su residencia y el primer renglón de la obra.

La Secretaría admitirá las que se le entreguen con tales requisitos, y dará de cada una de ellas recibo en que se exprese su título, lema y primer renglón.

El que remita su obra por correo designará, ocultando su nombre si lo desea, la persona a quien se haya de dar el recibo.

Si antes de haberse dictado fallo acerca de las producciones presentadas a este concurso, quisiera alguno de los opositores retirar la suya, logrará que se le devuelva exhibiendo dicho recibo y acreditando, a satisfacción del Secretario, ser autor de la que reclama o persona autorizada para pedirla.

No se admitirán a este concurso más obras que las inéditas y no premiadas en otros certámenes, escritas en español, quedando excluidos los individuos de número de esta Academia.

Adjudicados los premios y, tratándose de obras mantenidas en el anónimo, se abrirán los pliegos respectivos y se leerán los nombres de los autores.

Los trabajos no premiados se devolverán a sus respectivos autores, previa entrega del recibo de presentación.

Madrid, 28 de noviembre de 1976.—El Secretario, Alonso Zamora Vicente.—8.243-E.

MINISTERIO DE TRABAJO

24027 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 55, la Pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 406-D, presentada por la Empresa «Miguel Llebot, Sociedad Anónima», de Barcelona, como elemento de protección de los ojos.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 406-D, presentada por la Empresa «Miguel Llebot, S. A.», de Barcelona, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 406-D, presentada por la Empresa «Miguel Llebot, S. A.», con domicilio en Barcelona-12, calle Torrente de las Flores, 132, como elemento de protección de los ojos.

Segundo.—Cada pantalla de dicho modelo llevará en sitio visible un sello inalterable que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-Homologación 55, de 3 de agosto de 1976. Pantalla para soldadores.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-3 de pantallas para soldadores, aprobada por Resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 3 de agosto de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

24028 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa, con el número 53, el protector auditivo, tipo orejera, marca «MaHeProt», modelo 4.531, presentado por la Empresa «Herrero International Trading», de Madrid, como elemento de protección de los oídos de clase C.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo, expediente de homologación de protector auditivo, tipo orejera, marca «MaHeProt», modelo 4.531, presentado por la Empresa «Herrero International Trading» de Madrid, con arreglo a lo preve-

nido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar el protector auditivo, tipo orejera, marca «MaHeProt», modelo 4.531, presentado por la Empresa «Herrero International Trading», con domicilio en Madrid-16, calle Mauricio Legendre 4-6, como elemento de protección de los oídos de clase C.

Segundo.—Cada protector auditivo de los expresados marca y modelo, ha de ir acompañado de un folleto explicativo, indicando uso, posiciones y curvas de atenuación.

Tercero.—Asimismo, cada protector auditivo llevará en sitio visible un sello inalterable que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-Homologación 53, de 3 de agosto de 1976. Protector Auditivo de Clase C.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica Reglamentaria MT-2, de protectores auditivos.

Madrid, 3 de agosto de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

24029 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 54, la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 406, presentada por la Empresa «Miguel Llebot, S. A.», de Barcelona, como elemento de protección de los ojos.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 406, presentada por la Empresa «Miguel Llebot, Sociedad Anónima» de Barcelona, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

«Primero.—Homologar la pantalla para soldadores, marca «Climax», modelo 406, presentada por la Empresa «Miguel Llebot, S. A.», con domicilio en Barcelona-12, calle Torrente de las Flores, 132, como elemento de protección de los ojos.

Segundo.—Cada pantalla de dicho modelo llevará en sitio visible un sello inalterable que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo-Homologación 54, de 3 de agosto de 1976. Pantalla para soldadores.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-3 de pantallas para soldadores, aprobada por resolución de 28 de julio de 1975.

Madrid, 3 de agosto de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

24030 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Lactaria Española, S. A.».*

Ilmo. Sr.: Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Lactaria Española, S. A.», y Resultando que el Sindicato Nacional de Ganadería, en su escrito de 7 de septiembre de 1976, que tuvo entrada en este Centro Directivo el 5 de octubre de 1976, remitió para su homologación el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Lactaria Española, S. A.», que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes, el día 12 de julio de 1976, por la Comisión Deliberadora designada al efecto, acompañándose los informes y documentos reglamentarios:

Resultando que al concurrir en el citado Convenio las circunstancias que se mencionan en el artículo 1.º del Decreto 696/1975, de 8 de abril, prorrogado por el Decreto 2931/1976, de 17 de noviembre, con suspensión del plazo previsto para su homologación, fue sometido al Consejo de Ministros previo informe de la Comisión a que se refiere el artículo 3.º del mencionado Decreto 696/1975, que en reunión del día 29 de octubre de 1976 dio su conformidad al mismo con las siguientes adaptaciones:

1. Fijar el incremento salarial, calculado sobre los del Convenio anterior, en el 16,45 por 100, equivalente al del índice del coste de vida en los doce meses precedentes más tres puntos, menos el 2,48 por 100 por aumento de vacaciones, incremento que se adicionará, sin absorción ni compensación, a los salarios que vinieran percibiéndose en marzo de 1976, sin que dicha suma exceda de los salarios pactados.

2. Que los salarios deberán permanecer inalterables durante el primer año de vigencia, limitándose al aumento del segundo al índice del coste de vida y tres puntos.

3. Que la eventual repercusión en precios requiere autorización.

Resultando que en el artículo 4.º del presente Convenio Colectivo se determinan incrementos semestrales de los conceptos retributivos pactados, en un porcentaje del 6 por 100 en 1 de octubre de 1976 para los conceptos «Salario Convenio», «Prima de productividad», «Prima de desarrollo empresarial» y «Plus de asistencia», que con efectos del 1 de abril de 1977 representará una mejora equivalente a la diferencia existente entre el aumento del índice del coste de vida registrado desde 1 de abril de 1976 y 31 de marzo de 1977 más dos puntos, menos el 6 por 100 aplicado en el anterior semestre, siendo la elevación retributiva con efectos del 1 de octubre de 1977 del 6 por 100;

Resultando que con fecha 21 de octubre de 1976 tiene entrada en este Centro Directivo oficio del Sindicato Nacional de Ganadería en el que adjunta certificación acreditativa de los salarios medios reales de las categorías laborales representativas de la Empresa afectada por el presente Convenio Colectivo Sindical que se venían abonando con anterioridad a la firma de este Pacto por parte de la Comisión Deliberadora;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en Convenio Colectivo Sindical en orden a su homologación, así como disponer su inserción en el Registro de la misma y su publicación de acuerdo con los artículos 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que, examinado el artículo 4.º del presente Convenio y advertida la indicación de incremento retributivo semestral que supone violación a norma de Derecho necesario al contravenir lo dispuesto en los Decretos números 696 y 2931 del año 1975, procede introducir la siguiente adaptación al citado artículo 4.º: Las mejoras pactadas deberán permanecer inalterables durante su primer año de vigencia, limitándose al aumento económico del segundo año al índice del coste de vida más tres puntos;

Considerando que del examen de la certificación salarial remitida por el Sindicato Nacional de Ganadería a esta Dirección General en 21 de octubre de 1976 resulta que el incremento salarial acordado por el Consejo de Ministros en su reunión del 29 de octubre de 1976, referente al periodo marzo de 1975 a marzo de 1976, adicionado a las retribuciones medias realmente percibidas por los trabajadores de la Empresa «La Lactaria Española, S. A.», representan unas retribuciones finales que coinciden con las pactadas en el Convenio, por lo que procede la homologación del mismo en sus propios términos, salvo la adaptación indicada a su artículo 4.º;

Considerando que, ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla y no observándose en él, excepto en su artículo 4.º, violación a norma alguna de Derecho necesario;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Empresa «La Lactaria Española, Sociedad Anónima», suscrito el día 12 de julio de 1976 con las adaptaciones siguientes:

1. La eventual repercusión en precios requiere autorización.

2. No procede la homologación del artículo 4.º en su actual redacción por contravenir normas de Derecho necesario al señalar revisiones semestrales conforme se indica en el segundo considerando de la presente Resolución, quedando sustituida dicha referencia por «las mejoras pactadas deberán permanecer inalterables durante su primer año de vigencia, limitándose el aumento económico del segundo año al índice del coste de vida más tres puntos».

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, a la que se hará saber, de acuerdo con el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, que por tratarse de resolución aprobatoria no procede recurso contra la misma en vía administrativa.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 8 de noviembre de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

Hlmo. 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, Sociedad Anónima», en Barcelona, Sabadell (Barcelona), Vidreres y Figueras (Gerona), Grañén (Huesca), Vilaseca (Tarragona) y Còbreces (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 prorrogables 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 de 1976. Al término del primer semestre, o sea, el 1 de octubre de 1976, se incrementarán automáticamente los conceptos retributivos «Salario Convenio», «Prima de productividad», «Prima de desarrollo empresarial» y «Plus de asistencia» en un 6 por 100.

Al finalizar el segundo semestre, 1 de abril de 1977, las cuantías fijadas en 1 de octubre de 1976, para cada concepto retributivo antes mencionado, serán incrementadas en el porcentaje que resulte del siguiente cálculo:

Porcentaje de aumento del índice del coste de la vida registrado desde el 1 de abril de 1976 hasta el 31 de marzo de 1977 más dos puntos, menos el 6 por 100 aplicado al término del primer semestre. En el caso de que la Empresa haya obtenido en el ejercicio 1976 un beneficio igual o superior al registrado en 1975, se añadirá un punto al incremento a aplicar. La cantidad total resultante se distribuirá en forma lineal. Al término del tercer semestre, o sea, el 1 de octubre de 1977, se incrementarán automáticamente los repetidos conceptos retributivos en un 6 por 100.

Todos los incrementos del coste de la vida mencionados en el presente artículo vienen referidos a los establecidos para el conjunto nacional por el Instituto Nacional de Estadística.

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 establezcan.

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.

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 56 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.

Art. 11. *Plus de asistencia*.—Se establece un complemento salarial de los previstos en el artículo 5.º, apartado C) del Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, bajo la denominación de plus de asistencia diaria, que se fija en la percepción de un máximo de 2.000 pesetas mensuales para los trabajadores mayores de dieciocho años. El importe diario del plus de asistencia se determinará mediante la división de dicha cantidad máxima por el número de días laborables del mes de que se trate. La cantidad resultante se percibirá por día efectivamente trabajado. Igualmente será abonado al trabajador en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, vacaciones y permisos reglamentarios. Por el contrario, no se pagará en las faltas injustificadas, sanciones de suspensión de empleo y sueldo y permisos autorizados sin retribución.

El plus de asistencia para las categorías profesionales de Aspirante administrativo de diecisiete años y Aprendiz de cuarto año será de un máximo de 1.500 pesetas mensuales.

Para los Aspirantes administrativos de dieciséis años y Aprendices de tercer año, el plus de asistencia máximo mensual será de 1.000 pesetas.

El plus de asistencia para los Aspirantes administrativos de quince años y Aprendices del segundo año será, como máximo, de 750 pesetas mensuales.

Para los Aspirantes administrativos de catorce años y Apre-

dices de primer año, el plus de asistencia máximo mensual será de 500 pesetas. Los importes diarios del plus de asistencia para las categorías de Aspirantes administrativos y Aprendices se obtendrán mediante dividir los importes máximos fijados para cada grupo, según queda detallado, por el número de días laborables del mes de que se trate. Las condiciones para su percepción serán las mismas que para los trabajadores mayores de dieciocho años. Atendido que la finalidad de este plus es la de conseguir una máxima asistencia del productor a su puesto de trabajo, referido exclusivamente a la jornada normal, no se abonará parte proporcional del mismo en las horas extraordinarias que puedan realizarse.

Art. 12. *Plus complementario de asistencia.*—Dentro de los meses de abril, julio y diciembre de cada año se abonará un plus complementario de asistencia, que se fija en la cantidad máxima de 5.000 pesetas para cada uno de dichos meses y para los trabajadores mayores de dieciocho años. El importe a percibir por el trabajador se determinará mediante la división del máximo establecido por el número de días laborales transcurridos desde la fecha en que haya sido abonado el plus complementario de asistencia correspondiente al anterior período.

Las cuantías de este plus para los trabajadores menores de dieciocho años serán las siguientes:

Aspirante administrativo de diecisiete años y Aprendiz cuarto año: 4.000 pesetas.

Aspirante administrativo de dieciséis años y Aprendiz tercer año: 3.000 pesetas.

Aspirante administrativo de quince años y Aprendiz segundo año: 2.500 pesetas.

Aspirante administrativo de catorce años y Aprendiz primer año: 2.000 pesetas.

Las condiciones para su percepción serán las mismas que las fijadas en el artículo 11.

Art. 13. 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. 14. 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.

Igualmente 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 tuviese 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. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*—Con motivo de la conmemoración de las fiestas de Navidad y 18 de Julio se abonará a los trabajadores una gratificación, en cada una de ellas, equivalente al importe de treinta días de salario Convenio (apéndice 1), más complemento de antigüedad que tenga acumulado.

Art. 16. *Prestaciones complementarias de la Seguridad Social en caso de enfermedad.*

a) En caso de enfermedad la Empresa abonará, si procediese, el complemento necesario para que, juntamente con la prestación de la Seguridad Social, perciba el trabajador la suma de su salario Convenio (de acuerdo con los días liquidados por la mencionada Seguridad Social), además de la prima de Desarrollo Empresarial del artículo 22 del presente Convenio en sus mínimos diarios asegurados, según cantidades que figuran en el mismo (apéndice III) y un plus de enfermedad, según importes diarios que se detallan para cada categoría profesional en el apéndice IV.

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 del subsidio en las situaciones de incapacidad laboral transitoria.

b) Asimismo, la Empresa complementará, para los tres primeros días de enfermedad anual, el importe económico resultante del 75 por 100 de las bases de tarifa y complementaria del trabajador.

c) En caso de enfermedad coincidente con incrementos económicos de carácter general complementará la cuantía económica que por prestaciones perciba el trabajador en la misma medida en que resultarían dichas prestaciones si tuviese sus bases de acuerdo con sus nuevos emolumentos, o sea, la Empresa pagará la diferencia entre lo que percibirían de la misma según las nuevas bases del trabajador una vez reflejados los aumentos de carácter general.

d) Cuando el período de baja por enfermedad se prolongase veintiún o más días, el productor percibirá, a partir de dichos veintiún días y a cargo de la Empresa, la prestación complementaria necesaria para completar el 100 por 100 de las bases de tarifa y complementaria reconocidas por la Seguridad Social en cada caso, salvo se trate de intervención quirúrgica o internamiento en centro hospitalario en cuyas circunstancias percibirá el 100 por 100 citado a partir del mismo día en que liquide la Seguridad Social.

e) Los complementos previstos en los apartados c) y d) se abonarán siempre y cuando los índices generales de absentismo de cada centro de trabajo que en sus actuales valores excedan del 6 por 100, disminuyan progresivamente en un mínimo de 0,5 por 100 al trimestre, hasta que, conjuntamente, la Empresa y el Jurado establezcan el índice permanente, medianamente la estimación ponderada de los factores correspondientes.

f) 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 dependerá el abono de los correspondientes complementos, así como de la Prima de Desarrollo Empresarial, sin perjuicio de la sanción que, en su caso, pudiera corresponderle.

Art. 17. *Retribución en caso de accidente 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 trabajador en su domicilio, o haciéndole comparecer en el consultorio del Servicio Médico de Empresa cuantas veces sea necesario. Del informe facultativo emitido en cada caso dependerá el abono de la Prima de Desarrollo Empresarial del artículo 22 de este Convenio, sin perjuicio, en su caso, de las sanciones que pudieran corresponderle.

Art. 18. En los casos que pueda sospecharse un abuso por parte del productor afectado por los artículos antecedentes, números 16 y 17, el Jurado de Empresa dictaminará la procedencia de anulársele los beneficios otorgados en los mismos.

Art. 19. *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.

Tercer, cuarto y quinto quinquenios: 9 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. 20. *Retribuciones por incentivo.*—Se mantiene el sistema de retribución por incentivo 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 justificada de asistencia al trabajo o actividad inferior a la normal establecida las primas de productividad asignadas a las respectivas categorías en el apéndice II del presente Convenio, devengándose por día trabajado.

Art. 21. *Participación en beneficios.*—El 18 de abril de cada año, o el día laborable inmediato anterior de ser festivo, se abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio, bajo la denominación de Paga Anticipada de Beneficios, el importe de treinta días de Salario Convenio (apéndice II), más la antigüedad que se tuviese acreditada.

Art. 22. *Prima de Desarrollo Empresarial.*—Bajo la expresada denominación se establece una prima que se ajustará a las siguientes normas:

a) Se establece 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 pesetas/kilogramo.

Dietéticos: 1,1262 pesetas/kilogramo.

Leche envasada: 0,1251 pesetas/litro.

Cacao y batidos: 0,2690 pesetas/litro.

Yogurs: 0,0676 pesetas/tarro.

Mantequilla: 1,2767 pesetas/kilogramo.

Horchata y cítricos: 0,8667 pesetas/litro.

Nata: 1,9985 pesetas/litro.

Crema: 0,1352 pesetas/unidad.

Flanes: 0,1352 pesetas/unidad.

Queso: 1,2510 pesetas/kilogramo.

Helados: 3,4587 pesetas/litro.

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

c) 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 7,33 horas al día en los casos en que tengan derecho.

d) Se liquidará el último día del mes siguiente al que se 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 garantizará, 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 apéndice III del presente Convenio.

e) Existirá una Comisión representante de los trabajadores, que se reunirá mensualmente para examinar los datos aportados por la Empresa y fijar el valor del punto mensual, determinando si se ingresa en el Fondo de Reserva o se retira del mismo parte del importe del Fondo mensual. Esta Comisión estará constituida, como máximo, por cinco trabajadores, entre ellos, obligatoriamente, los dos Consejeros Sociales en el Consejo de Administración, y un representante por cada uno de los Jurados de Empresa de Barcelona, Vidreras y Grañén, elegidos por sus respectivos Vocales, pudiendo recaer la elección en los propios Consejeros Sociales mencionados.

CAPITULO III

Art. 23. *Vacaciones*.—Todo el personal de la Empresa, sin distinción de categoría profesional, disfrutará de veintiocho días naturales de vacaciones. 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 en el supuesto de que el trabajador ya hubiese disfrutado de sus vacaciones, se le descontará el importe proporcional correspondiente, referido a los días que mediasen entre el día de su cese y el 31 de diciembre.

Durante los días de vacaciones se percibirá la Prima de Desarrollo Empresarial en la forma consignada en el artículo 22 de este Convenio, la antigüedad quien la poseyese, el Plus de Asistencia del artículo 11 del Convenio y el Plus de Vacaciones, según los importes diarios que para cada categoría profesional se detallan en el apéndice V del Convenio.

Atendida la facultad que a la Empresa otorga el artículo 71 de la Ordenanza Laboral para la fijación de las vacaciones, los trabajadores que por necesidad de la Empresa no puedan disfrutarlas durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, el Plus de Vacaciones que les correspondía, se multiplicará por el índice 1,25 cuando aquéllas se realicen en los meses de abril, mayo y octubre, y por el índice 1,50 cuando se realicen entre el 8 de enero y el 31 de marzo, o entre el 1 de noviembre y el 21 de diciembre.

El importe de las vacaciones, de solicitarse por los interesados, se abonará el día antes de su comienzo.

Art. 24. *Permisos reglamentarios*.—El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia, con percepción íntegra de su Salario Convenio, de la antigüedad, de la Prima de Desarrollo Empresarial y del Plus de Asistencia, en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa: Tres días naturales.
- c) Fallecimiento o enfermedad muy grave de cónyuge, hijos, padres, hermanos y padres políticos: Tres días naturales. Si el fallecimiento o enfermedad muy grave tuviera lugar en distinta provincia, esta licencia podrá ser ampliada hasta diez días, como máximo.
- d) Fallecimiento de abuelo, nieto o hermano político: Un día natural.
- e) Boda de hijo: 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) 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.
- h) 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 presente artículo deberán ser expresamente autorizadas por los Directores de las plantas.

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

Art. 25. *Premios y becas*.

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

b) *Sugerencias o propuestas útiles para mejorar la organización del trabajo y que sean admitidas por la Empresa*.—Tendrán compensación, que consistirá en becas o viajes de per-

feccionamiento 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 demostren aptitudes para mejorar su preparación profesional se les proporcionará becas de estudio, previa prueba de selección que al efecto se dispondrá.

Art. 26. *Excedencias*.—Se ajustará su concesión a lo dispuesto en los artículos 78 a 82 de la Ordenanza Laboral en las Industrias Lácteas y sus Derivados y a lo que se dispone a continuación:

a) La excedencia voluntaria podrá solicitarse para la realización de actividades empresariales por cuenta propia, siempre que no constituyan competencia para la Empresa.

b) Si al terminar la excedencia no hubiera vacante en la misma o similar categoría, pero sí la hubiera de inferior categoría, el trabajador podrá optar entre esperar a ocupar la vacante de su categoría u ocupar la vacante de categoría inferior, si tuviera aptitudes para ello a juicio de la Empresa.

En este caso conservará su preferente derecho a ocupar la primera vacante de la categoría profesional que ostentaba al concedérsele la excedencia.

c) A efectos de las reincorporaciones del personal excedente, la Empresa informará al Jurado de la misma de las vacantes existentes en cada categoría profesional al tiempo de solicitarse por los interesados la reincorporación.

Art. 27. *Viviendas*.—Con objeto de ayudar a sus productores a la adquisición de viviendas en propiedad, la Empresa, para el conjunto de sus plantas, tiene consignado un Fondo Económico de dos millones de pesetas para la prestación de anticipos personales en cuantía límite de cien mil pesetas por productor, sin percepción de interés y con devoluciones mensuales y consecutivas de acuerdo con el cuadro que figura al final del presente artículo, como cuantía mínima.

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 presentación de los documentos fehacientes de la adquisición de la vivienda.

Reintegros mensuales consecutivos de 3.000 pesetas

Grupo I. Obreros

Especialistas de primera, segunda y tercera.
Fogonero.
Repartidor.
Oficiales O. V. de primera, segunda y tercera.
Auxiliar de Control.
Auxiliar de Sección.
Estañador.
Ayudante de Oficial de O. V.
Peón especializado.
Peón.
Peón de limpieza.
Almacenero.
Listero.

Grupo II. Subalternos

Conserje.
Cobrador.
Guarda o Vigilante.
Pesador.
Portero.
Ordenanza.

Grupo III. Empleados comerciales

Ayudante Inspector de Ventas.

Grupo IV. Empleados administrativos

Oficial de segunda.
Auxiliar.
Telefonista.

Grupo V. Empleados Técnicos

Encargado.
Capataz.
Auxiliar Inspector de Distrito Lechero.
Auxiliar de Laboratorio.

Grupo VI. Técnicos titulados

Técnico Diplomado.

Reintegros mensuales consecutivos de 3.600 pesetas

Grupo III. Empleados comerciales

Supervisor de Ventas.
Inspector de Ventas Regional.
Inspector de Ventas Plaza.

Grupo IV. Empleados administrativos

Subjefe.
Oficial de primera.

Grupo V. *Empleados técnicos*

Jefe de Laboratorio.
 Contra maestre.
 Inspector de Distrito Lechero.

Grupo VI. *Técnicos titulados*

Técnico Grado Medio.

Reintegros mensuales consecutivos de 4.200 pesetas

Grupo III. *Empleados Comerciales*

Jefe de Ventas.
 Jefe de Delegación.

Grupo IV. *Empleados administrativos*

Jefe de primera y segunda.

Grupo V. *Empleados técnicos*

Jefe de Fabricación.

Grupo VI. *Técnicos titulados*

Técnico Superior.

Grupo VII. *Directivos*

Director de Departamento.
 Técnico Superior Jefe.
 Director de Fábrica.
 Director de Ventas.

Art. 28. *Gastos locomoción.*—La Empresa liquidará a cada uno de sus trabajadores mayores de dieciocho años, y para atender a sus gastos de locomoción, la cantidad máxima de tres mil pesetas mensuales. Las cuantías máximas mensuales para los trabajadores menores de dieciocho años, por el mismo concepto, serán las siguientes:

Aspirante administrativo de 17 años y Aprendiz cuarto año: 2.500 pesetas.
 Aspirante administrativo de 16 años y Aprendiz tercer año: 2.000 pesetas.
 Aspirante administrativo de 15 años y Aprendiz segundo año: 1.750 pesetas.
 Aspirante administrativo de 14 años y Aprendiz primer año: 1.500 pesetas.

Art. 29. *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 con carácter de fijos de plantilla.
- Quedarán exceptuados de su integración en el seguro los trabajadores que expresamente sean contratados con carácter de eventuales, temporeros o interinos.
- 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 cuarenta mil 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 cuarenta mil pesetas y hasta el total del capital asegurado con arreglo a la categoría profesional de cada productor, pagará este último veinte céntimos mensuales por cada mil pesetas. Esta prima le será deducida mensualmente de su recibo salarial.
- 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 desearse 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 cuatro grupos de capitales asegurados, según la siguiente escala:

	Capital asegurado	Prima mensual a cargo del personal
	Pesetas	Pesetas
Grupo 1.º	40.000	—
Grupo 2.º	200.000	32
Grupo 3.º	250.000	42
Grupo 4.º	300.000	52

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

Grupo primero

Aprendices de 1.º, 2.º, 3.º y 4.º años.
 Aprendiz de O. V. de 1.º, 2.º, 3.º y 4.º años.
 Aspirante Administrativo de 14, 15, 16 y 17 años.
 Botones de 14, 15, 16 y 17 años.

Grupo segundo

Ayudante Oficial de O. V.
 Peón limpieza.
 Auxiliar Administrativo.
 Telefonista.
 Auxiliar de Laboratorio.
 Mujer de limpieza.
 Especialistas de 1.ª, 2.ª y 3.ª
 Estañador.
 Peón especializado.
 Peón.
 Cobrador.
 Vigilante.
 Portero.
 Ordenanza.
 Fogonero.
 Oficial de O. V. de 1.ª, 2.ª y 3.ª
 Repartidor.
 Auxiliar de Control.
 Auxiliar de Sección.
 Ayudante Inspector de Ventas.
 Capataz.
 Auxiliar Inspector de Distrito Lechero.
 Almacenero.
 Listero.
 Conserje.
 Oficial Administrativo de 1.ª y 2.ª
 Contra maestre.
 Jefe de Laboratorio.
 Encargado.
 Inspector de Distrito Lechero.
 Técnico Diplomado.
 Inspector de Ventas Regional.
 Inspector de Ventas Plaza.

Grupo tercero

Jefe Administrativo de 1.ª y 2.ª
 Subjefe Administrativo.
 Jefe de Fabricación.
 Supervisor de Ventas.
 Jefe de Ventas.
 Jefe de Delegación.
 Ayudante Técnico Titulado.

Grupo cuarto

Director de Departamento.
 Técnico Titulado Superior Jefe.
 Técnico Titulado Superior.
 Director de Fábrica.
 Director de Ventas.

Art. 30. *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.

Art. 31. 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 disciplina actuación en sus tareas.

Art. 32. 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. 33. 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 especialidades conexas, sino aquellas otras que, con carácter complementario y auxiliar, y a fin de mantenerle 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. 34. *Clasificación de la industria.*—«La Lactaria Española, Sociedad Anónima», está clasificada como industria, cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, atendiendo un servicio de interés y abasto público. En virtud de todo ello, el personal queda vinculado a la prestación de su trabajo de tal modo que permita la realización por la Empresa de su obligado cometido.

Art. 35. *Días festivos.*—Teniendo en cuenta los motivos expuestos en el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y sus Derivados, en los casos en los que coincidan dos días festivos consecutivos, uno de ellos deberá ser trabajado, correspondiendo a la Empresa su designación. Los festivos trabajados, en virtud de esta norma, serán abonados con los incrementos legales.

Art. 36. *Descanso semanal.*—El descanso semanal del personal afectado por este Convenio será efectuado atendiendo a lo dispuesto en los dos artículos precedentes y teniendo en cuenta las disposiciones vigentes sobre la materia.

Art. 37. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán de conformidad con los valores resultantes de la normativa legal vigente.

Art. 38. *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. 39. *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. 39 bis. *Servicio de reparación y mantenimiento.*—Por las propias razones 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. 40. *Traslado de personal.*—Si la forma como debe organizarse el trabajo o la producción lo hiciese conveniente, los productores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo sin más límites que el que la nueva labor sea compatible con sus aptitudes físicas y profesionales y sin disminución de su salario Convenio.

CAPITULO V

Formación profesional. Promoción

Art. 41. *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. 42. En la medida de lo posible, y siguiendo las directrices señaladas, la Dirección facilitará al trabajador los medios para que pueda obtener un mayor grado de formación profesional mediante darle la oportunidad de asimilar las enseñanzas teórico-prácticas oportunas, a cuyas enseñanzas queda el productor obligado a colaborar, poniendo de su parte voluntad y esfuerzo, lo que se tendrá en cuenta para su promoción dentro de la propia Empresa.

Art. 43. *Promoción a categoría con mando.*—Todos los ascensos de categoría sin mando a otra que entrañe mando se entenderán provisionales por un período de cuatro meses, durante los cuales se realizarán los oportunos informes. Si fueran éstos

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

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

Su cuantía será de 500 pesetas mensuales por hijo durante los diez meses del curso escolar (septiembre a junio, ambos inclusive).

CAPITULO VI

Normas supletorias

Art. 46. *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. 47. *Detención o prisión del trabajador.*—La detención o prisión del trabajador no será causa de sanción, cuando en el procedimiento que se le siga se proceda por la autoridad gubernativa o judicial a su archivo o sobreseimiento sin responsabilidad para el trabajador, o cuando se dicte sentencia absolutoria, en su caso. En ningún supuesto el trabajador afectado por una detención por alguna de las causas enumeradas tendrá derecho a retribución de clase alguna.

Art. 48. *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 = 70; actividad normal = 100, y actividad máxima = 150).

Art. 49. *Comisión Paritaria.*—Del alcance y funciones previstos 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:

D. Ramón Masana Argerich.
D. Vicente Costa Ugeda.
D. Ladislao Ros de Orús.

Suplentes:

D. Carlos Carrato Subirón.
D. José V. Costa Leja.
D. Diego Carreño Caparrós.

Representantes sociales

Titulares:

D. Jorge González Rufiandis.
D. Pedro Sánchez Cortel.
D. Rafael Caballero Leonarte.

Suplentes:

D. Claudio Ruiz Ramírez.
D. José Domínguez Marquina.
D. Pedro Mercader Mercader.

NOVENO CONVENIO COLECTIVO DE «LA LACTARIA
ESPAÑOLA, S. A.», 1-4-1976

APENDICE PRIMERO

Salarios Convenio (art. 10)

	Ptas/día
Grupo I. Obreros	
Auxiliar de Control	348
Auxiliar de Sección	347
Especialista de primera	348
Especialista de segunda	347
Especialista de tercera	344
Fogonero	348
Peón especializado	341
Peón	341
Peón limpieza	295
Oficial de primera O. V.	356
Oficial de segunda O. V.	348
Oficial de tercera O. V.	344
Ayudante Oficial O. V.	314
Repartidor	344
Aprendiz de cuarto año	186
Aprendiz de tercer año	155
Aprendiz de segundo año	118
Aprendiz de primer año	103
Aprendiz O. V. de cuarto año	186
Aprendiz O. V. de tercer año	155
Aprendiz O. V. de segundo año	118
Aprendiz O. V. de primer año	103
	Ptas/mes
Grupo II. Subalternos	
Conserje	10.686
Cobrador	10.298
Ordenanza	10.296
Almacenero	10.320
Listero	10.320
Vigilante	10.296
Portero	10.296
	Ptas/día
Mujer de limpieza	341
	Ptas/mes
Grupo III. Empleados comerciales	
Jefe de Ventas	12.702
Jefe de Delegación	12.702
Supervisor de Ventas	12.149
Inspector de Ventas Regional	12.149
Inspector de Ventas Plaza	11.665
Ayudante de Inspector Ventas	11.159
Grupo IV. Empleados administrativos	
Jefe de primera	13.481
Jefe de segunda	12.702
Subjefe	12.149
Oficial primera	11.665
Oficial segunda	11.159
Auxiliar	9.882
Telefonista	10.270
Aspirante de diecisiete años	5.258
Aspirante de dieciséis años	4.478
Aspirante de quince años	3.479
Aspirante de catorce años	3.035
Grupo V. Empleados técnicos	
Jefe Fabricación	13.481
Jefe Laboratorio	11.922
Contramaestre	11.922
Encargado	10.918
Capataz	10.644
Auxiliar Laboratorio	9.305
Inspector Distrito Lechero	11.065
Auxiliar Inspector Distrito Lechero	10.388
Grupo VI. Técnicos titulados	
Técnico Superior Jefe	18.726
Técnico Superior	18.196
Técnico Medio	13.462
Técnico Diplomado	10.918
Grupo VII. Directivos	
Director general	24.256
Director Departamento	21.492
Director de Planta	16.496
Director de Ventas	16.496

APENDICE SEGUNDO

Prima de productividad (art. 20)

MINIMOS POR DIA TRABAJADO A ACTIVIDAD NORMAL

	Pesetas
Grupo I. Obreros	
Auxiliar de Control	193
Auxiliar de Sección	159
Especialista de primera	193
Especialista de segunda	159
Especialista de tercera	136
Fogonero	193
Peón especializado	125
Peón	114
Peón limpieza	70
Oficial de primera O. V.	205
Oficial de segunda O. V.	182
Oficial de tercera O. V.	159
Ayudante Oficial O. V.	136
Repartidor	159
Aprendiz de cuarto año	68
Aprendiz de tercer año	57
Aprendiz de segundo año	45
Aprendiz de primer año	23
Aprendiz O. V. de cuarto año	68
Aprendiz O. V. de tercer año	57
Aprendiz O. V. de segundo año	45
Aprendiz O. V. de primer año	23
Grupo II. Subalternos	
Conserje	193
Cobrador	159
Ordenanza	136
Almacenero	136
Listero	136
Vigilante	70
Portero	70
Mujer de limpieza	70
Grupo III. Empleados comerciales	
Jefe de Ventas	432
Jefe de Delegación	432
Supervisor de Ventas	295
Inspector de Ventas Regional	295
Inspector de Ventas Plaza	256
Ayudante de Inspector de Ventas	227
Grupo IV. Empleados administrativos	
Jefe de primera	545
Jefe de segunda	432
Subjefe	295
Oficial de primera	256
Oficial de segunda	227
Auxiliar	136
Telefonista	136
Aspirante de 17 años	68
Aspirante de 16 años	57
Aspirante de 15 años	45
Aspirante de 14 años	23
Grupo V. Empleados técnicos	
Jefe de Fabricación	545
Jefe de Laboratorio	295
Contramaestre	295
Encargado	256
Capataz	227
Auxiliar de Laboratorio	159
Inspector de Distrito Lechero	256
Auxiliar de Inspector de Distrito Lechero	227
Grupo VI. Técnicos titulados	
Técnico Superior Jefe	739
Técnico Superior	659
Técnico Medio	545
Técnico Diplomado	256
Grupo VII. Directivos	
Director general	—
Director de Departamento	795
Director de Planta	659
Director de Ventas	659

APENDICE TERCERO

Prima desarrollo empresarial (art. 22)

	Pesetas
Grupo I. Obreros	
Auxiliar de Control	50
Auxiliar de Sección	48
Especialista de primera	50
Especialista de segunda	48
Especialista de tercera	40
Fogonero	50
Peón especializado	40
Peón	26
Peón limpieza	21
Oficial de primera O. V.	53
Oficial de segunda O. V.	50
Oficial de tercera O. V.	46
Ayudante Oficial O. V.	40
Repartidor	48
Aprendiz de cuarto año	36
Aprendiz de tercer año	29
Aprendiz de segundo año	23
Aprendiz de primer año	11
Aprendiz O. V. de cuarto año	36
Aprendiz O. V. de tercer año	29
Aprendiz O. V. de segundo año	23
Aprendiz O. V. de primer año	11
Grupo II. Subalternos	
Conserje	53
Cobrador	47
Ordenanza	40
Almacenero	40
Listero	40
Vigilante	47
Portero	46
Mujer de limpieza	26
Grupo III. Empleados comerciales	
Jefe de Ventas	80
Jefe de Delegación	80
Supervisor de Ventas	73
Inspector de Ventas Regional	73
Inspector de Ventas Plaza	68
Ayudante Inspector de Ventas	59
Grupo IV. Empleados administrativos	
Jefe de primera	88
Jefe de segunda	80
Subjefe	73
Oficial de primera	68
Oficial de segunda	59
Auxiliar	47
Telefonista	42
Aspirante de 17 años	32
Aspirante de 16 años	29
Aspirante de 15 años	23
Aspirante de 14 años	16
Grupo V. Empleados técnicos	
Jefe de Fabricación	88
Jefe de Laboratorio	70
Contraestrella	70
Encargado	56
Capataz	53
Auxiliar de Laboratorio	50
Inspector de Distrito Lechero	68
Auxiliar Inspector de 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 de Departamento	178
Director de Planta	123
Director de Ventas	123

APENDICE CUARTO

Plus de Enfermedad (Art. 16)

	Ptas/día
Grupo I. Obreros	
Auxiliar de Control	92
Auxiliar de Sección	83

	Ptas/día
Especialista de primera	92
Especialista de segunda	83
Especialista de tercera	75
Fogonero	92
Peón especializado	75
Peón	72
Peón de limpieza	61
Oficial de primera O. V.	98
Oficial de segunda O. V.	92
Oficial de tercera O. V.	81
Ayudante Oficial O. V.	75
Repartidor	75
Aprendiz de cuarto año	53
Aprendiz de tercer año	49
Aprendiz de segundo año	33
Aprendiz de primer año	27
Aprendiz O. V. de cuarto año	53
Aprendiz O. V. de tercer año	49
Aprendiz O. V. de segundo año	33
Aprendiz O. V. de primer año	27
Grupo II. Subalternos	
Conserje	98
Cobrador	83
Ordenanza	83
Almacenero	75
Listero	75
Vigilante	83
Portero	83
Mujer de limpieza	72
Grupo III. Empleados comerciales	
Jefe de Ventas	144
Jefe de Delegación	144
Supervisor de Ventas	133
Inspector de Ventas Regional	133
Inspector de Ventas Plaza	125
Ayudante Inspector de Ventas	105
Grupo IV. Empleados administrativos	
Jefe de primera	161
Jefe de segunda	144
Subjefe	133
Oficial de primera	125
Oficial de segunda	105
Auxiliar	83
Telefonista	83
Aspirante de 17 años	53
Aspirante de 16 años	40
Aspirante de 15 años	33
Aspirante de 14 años	24
Grupo V. Empleados técnicos	
Jefe de Fabricación	161
Jefe de Laboratorio	128
Contraestrella	128
Encargado	100
Capataz	94
Auxiliar de Laboratorio	92
Inspector de Distrito Lechero	122
Auxiliar Inspector de Distrito Lechero	92
Grupo VI. Técnicos titulados	
Técnico Superior Jefe	270
Técnico Superior	225
Técnico Medio	161
Técnico Diplomado	100
Grupo VII. Directivos	
Director general	377
Director de Departamento	322
Director de Planta	225
Director de Ventas	225

APENDICE QUINTO

Plus de Vacaciones (Art. 23)

	Ptas/día
Grupo I. Obreros	
Auxiliar de Control	212
Auxiliar de Sección	174
Especialista de primera	212
Especialista de segunda	174
Especialista de tercera	150
Fogonero	212
Peón especializado	137

	Ptas/día
Peón	125
Peón de limpieza	125
Oficial de primera O. V.	224
Oficial de segunda O. V.	199
Oficial de tercera O. V.	174
Ayudante de Oficial O. V.	150
Repartidor	199
Aprendiz de cuarto año	75
Aprendiz de tercer año	62
Aprendiz de segundo año	50
Aprendiz de primer año	25
Aprendiz C. V. cuarto año	75
Aprendiz O. V. tercer año	62
Aprendiz O. V. segundo año	50
Aprendiz O. V. primer año	25
Grupo II. Subalternos	
Conserje	212
Cobrador	174
Ordenanza	150
Almacenero	150
Listero	150
Vigilante	137
Portero	125
Mujer de limpieza	125
Grupo III. Empleados comerciales	
Jefe de Ventas	473
Jefe de Delegación	473
Supervisor de Ventas	324
Inspector de Ventas Regional	324
Inspector de Ventas Plaza	280
Ayudante inspector de Ventas	249
Grupo IV. Empleados administrativos	
Jefe de primera	598
Jefe de segunda	473
Subjefe	324
Oficial de primera	280
Oficial de segunda	249
Auxiliar	149
Telefonista	149
Aspirante de 17 años	75
Aspirante de 16 años	62
Aspirante de 15 años	50
Aspirante de 14 años	25
Grupo V. Empleados técnicos	
Jefe de Fabricación	598
Jefe de Laboratorio	324
Contramaestre	324
Encargado	280
Capataz	249
Auxiliar de Laboratorio	174
Inspector de Distrito Lechero	280
Auxiliar Inspector de Distrito Lechero	249
Grupo VI. Técnicos titulados	
Técnico Superior Jefe	810
Técnico Superior	723
Técnico Medio	598
Técnico Diplomado	280
Grupo VII. Directivos	
Director general	—
Director de Departamento	872
Director de Planta	723
Director de Ventas	723

MINISTERIO DE INDUSTRIA

24031 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Cáceres por la que se concede autorización administrativa y declaración de utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan (A. T. 2.561).

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente incoado en esta Delegación Provincial, a instancia de «Iberduero, Sociedad Anónima», con domicilio en Bilbao, calle Gardoqui, 8, solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública, a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de las instalaciones cuyas características principales son las siguientes:

Modernización de las instalaciones eléctricas en las finca «Valrio y San Bernardo» en la zona regable del río Alagón,

término municipal de Galisteo y Montehermoso, consistente en la construcción de líneas a 13,2 KV., en apoyos de hormigón y metálicos, y conductor de aluminio-acero de 54,6 milímetros cuadrados de sección, con el siguiente detalle (longitud en metros, origen, y final):

760; línea aguas arriba río Alagón; apoyo 9, entroke de las derivaciones.

1.725; apoyo 9, entroke; C. T. 2, finca «Valrio».

1.820; apoyo 9, entroke; C. T. 1, finca «San Bernardo».

785; apoyo 9, derivación C. T. 1, «San Fernando»; C. T. 2, finca «San Bernardo».

1.435; apoyo 14, derivación C. T. 2, «Valrio»; C. T. 3, «Valrio».

Esta Delegación Provincial, en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939, y Reglamentos de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, y de Estaciones Transformadoras y Centrales, de 23 de febrero de 1949, ha resuelto:

Conceder la autorización administrativa solicitada y declarar la utilidad pública de las instalaciones, a los efectos de la imposición de la servidumbre de paso en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Para el desarrollo y ejecución de estas instalaciones el titular de las mismas deberá seguir los trámites señalados en el capítulo IV del Decreto 2617/1966.

Cáceres, 19 de octubre de 1976.—El Delegado, Raimundo Gradillas Regodón.—4.770-B.

24032 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Gerona por la que se autoriza y declara la utilidad pública en concreto de la instalación eléctrica que se cita.

Visto el expediente 226-76/206, incoado en esta Delegación Provincial a instancia de E. N. H. E. R., con domicilio en pasco de Gracia, 132, Barcelona, 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 de Gerona, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a la Empresa E. N. H. E. R. la instalación de la línea de A. T. a E. T. «Dionisio Juliá Farrás», con el fin de ampliar y mejorar la capacidad de servicio de sus redes de distribución, cuyas principales características son las siguientes:

Línea de A. T.

Origen de la línea: Apoyo número 15 de la línea de A. T. a 25 KV. Palafrugell-Palamós-Castillo de Aro.

Final de la misma: En la E. T. 8.159, «Dionisio Juliá Farrás».

Término municipal a que afecta: Vall-Llobrega.

Tensión en KV.: 25.

Tipo de línea: Aérea, trifásica, de un solo circuito.

Longitud en kilómetros: 0,485.

Conductores: Aluminio-acero de 43,1 milímetros cuadrados de sección.

Material: Hormigón con aisladores de vidrio.

Estación transformadora

Intemperie con transformador de 250 KVA. a 25/0,380-0,220 KV.

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

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

Gerona, 22 de octubre de 1976.—El Delegado provincial, Luis Dourdil Navarro.—13.736-C.

24033 RESOLUCION de la Delegación Provincial de Lérida por la que se autoriza el establecimiento y se declara en concreto la utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan (referencia M-639).

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de don José Farrés Farré de Pons para electrificación rural a los caseríos de Politg, con domicilio en Pons, calle del Molino, sin número, en términos municipales de Baronia de