

GRUPO	CATEGORIA	ENERO 1983
4	Jefe 2º Administrativo y Organiz.	758.783
	Jefe Sección Laboratorio	739.814
5	Delineante, Técnico Organiz. 1º	720.844
	Practicante y A.T.S.	720.844
	Maestro Taller y Contramaestre	902.728
6	Oficial 1º Administrativo	701.875
7	Delineante, Técnico Organiz. y Advo. 2º	692.390
8	Telefonista	644.967
	Auxiliar Advo. y Laboratorio, Calcedor	644.967
	Reproductor de Planos	625.996
9	Aspirante 17 años	474.239
	Aspirante 16 años	455.270
11	Encargado	887.506
12	Chófer camión	636.836
13	Chófer turismo, almacén, conserje	630.062
14	Listero	609.737
15	Portero, Ordenanza y Vigilante	596.187
	Dependiente comedor y Limpiadoras	589.413
16	Oficial 1º J. Equipo	853.632
	Oficial 1º	758.783
	Oficial 2º	745.234
	Oficial 3º	742.524
	Especialistas	742.524
	Peón	719.490
	Pinches y Aprendices 17 años	440.365
	Pinches y Aprendices 16 años	433.591

Nota: Estas Tablas Salariales incluyen gratificaciones, beneficios, salarios, vacaciones, festivos y fiestas pagadas. En las obras o centros donde existan pactos o condiciones económicas especiales, serán respetadas en sus propios términos, con los incrementos previstos en el artículo 17 de este Convenio.

Las contrataciones en las obras existentes en la fecha de la firma de este Convenio, se efectuarán de acuerdo con los pactos o condiciones económicas generales existentes en dichos centros.

**HORAS EXTRAS IX CONVENIO COLECTIVO CAE
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TECNICO**

JEFES DE EQUIPO DTES. Y TALLER	810
DELINEANTES PROYECTISTAS	810
OFICIALES 1º ADMINISTRATIVOS	725
OFICIALES 1º DELINEANTES	725
OFICIALES 2º ADMINISTRATIVOS	700
OFICIALES 2º DELINEANTES	700
REPRODUCTOR DE PLANOS	645
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	645
DELINEANTE CALQUISTA	645

**HORAS EXTRAS IX CONVENIO COLECTIVO CAE
PERSONAL DE OBRAS Y TALLER**

TECNICO NO TITULADO	1.020
CONTRAMAESTRE	970
ENCARGADO	810
JEFE DE EQUIPO	810
OFICIAL 1º	755
OFICIAL 2º	710
OFICIAL 3º	705
ESPECIALISTA	705
PEON Y SUBALTERNOS	685

15585

RESOLUCION de 23 de marzo de 1984, de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social, sobre liquidación y cese de Mutua Harinera de Navarra, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 23.

Vistas las actuaciones realizadas por la Comisión Liquidadora de Mutua Harinera de Navarra, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 23, y

Resultando que por Resolución de la Dirección General de Seguridad Social, de fecha 18 de junio de 1975, fue autorizada la disolución y cese de la Mutua Harinera de Navarra con efectos de 1 de mayo de 1975;

Resultando que la Comisión Liquidadora con fecha 31 de octubre de 1975, envía escrito, adjuntando Memoria, balance de liquidación de la Mutua, acta de la reunión celebrada por la asamblea general extraordinaria, en la que aprueban dicha documentación y acuerdan remitirla a la Dirección General de Seguridad Social;

Resultando que con fecha 26 de mayo de 1983, por este Organismo se envía escrito a la Inspección de Entidades de la Seguridad Social, solicitando que gire visita a la mutua en cuestión, para que se informe sobre la cantidad que debe ser transferida a la Tesorería General de la Seguridad Social, importe nominal de la fianza, procedencia fondos de constitución, así como otros aspectos que considere convenientes;

Considerando que el Inspector técnico de Trabajo y Seguridad Social, que efectuó la visita de Inspección a la mutua, remite informe a este Organismo con fecha 26 de julio de 1983, exponiendo y aclarando cuanto se le tenía interesado, así como que los recursos que dispone en la actualidad la Mutua Harinera Navarra son suficientes para atender al pago de las deudas pendientes y con ello dar por terminado el proceso liquidatorio.

Considerando que la documentación enviada por la Comisión Liquidadora es correcta, considerando el informe emitido por el Inspector, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.1 del Reglamento General vigente;

Considerando cuanto antecede,

Esta Dirección General, en virtud de las facultades que le están conferidas, en el artículo 11.1 del Real Decreto 102/1983, de 25 de enero, ha resuelto lo siguiente:

Aprobar la liquidación de Mutua Harinera de Navarra, Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 23 de Navarra y su cese como Mutua en liquidación, con la consiguiente cancelación registral de tal situación, debiendo publicarse en el «Boletín Oficial del Estado» la aprobación de referida liquidación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 del vigente Reglamento General sobre Colaboración de las Mutuas Patronales de Accidentes de Trabajo, en la Comisión de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto 1508/1976, de 21 de mayo.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos. Madrid, 23 de marzo de 1984.—El Director general, Adolfo Jiménez Fernández.

Sr. Subdirector genera. de Relaciones con los Entes Territoriales, Entidades Colaboradoras, y de Previsión Social.

15586

RESOLUCION de 24 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus derivados.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus derivados, recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 3 y 16 de mayo de 1984, suscrito por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión Sindical Obrera (USO) y por la Federación Nacional de Industrias Lácteas el día 25 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 24 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Lácteas y sus derivados.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS
LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Art. 10.- **Ámbito Territorial.**- El presente Convenio será de aplicación en todo el Territorio del Estado Español, regulando las condiciones mínimas de trabajo en las Industrias Lácteas y sus Derivados.

Art. 20.- **Ámbito funcional.**- Comprende este Convenio a todas las Empresas y Centros de Trabajo que en la actualidad o en el futuro, realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

- a) Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- b) Leches Condensadas, Evaporadas y en Polvo.
- c) Leches Higienizadas envasadas, Pasteurizadas, Esterilizadas, Concentradas, Fermentadas, etc.

Asimismo estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de las empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

Art. 30.- **Ámbito personal.**- Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas - que desarrollen las actividades anunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan función técnica o administrativa - como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración, transformación, producción, comercialización, distribución, etc.

Art. 40.- **Ámbito Temporal.**- Los efectos del presente Convenio regirán durante dos años, contados a partir de 12 de Enero 1984, cualquiera que fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

No obstante los conceptos económicos regulados en el mismo, incluido el régimen de separación de empresas, solo tendrá duración hasta el 31 de Diciembre 1984, debiendo negociarse la posible revisión de los mismos en el mes de Enero de 1985.

Art. 50.- **Denuncia.**- La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse formal y fehacientemente, por cualquiera de las dos partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su expiración, entendiéndose prorrogado indefinidamente por periodos de tiempo iguales hasta la aprobación de un nuevo Convenio. - En casos de denuncia quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

Art. 60.- **Convenios de Ámbito inferior.**- Durante la vigencia del presente Convenio no podrán llevarse a efecto otros de ámbito distinto a los de Empresa.

Art. 70.- **Condiciones más beneficiosas.**- Todas aquellas Empresas acogidas a este Convenio Estatal, respetarán todos los pactos, cláusulas o situaciones, actualmente implantadas en las mismas, que impliquen en su conjunto, condiciones más ventajosas, con respecto a las convenidas, subsistiendo - para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando.

Art. 80.- **Facultad de compensación.**- Todas las condiciones económicas superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuere su origen, que estén vigentes en las Empresas, en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensadas con las mejoras que en el mismo se establecen.

Art. 90.- **Facultad de absorción.**- Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio, serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias.

Art. 100.- **Vinculación a la totalidad.**-

1.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes, que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

2.- En el supuesto de que, por la Autoridad Judicial, se declare nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará este sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Art. 11.- **Organización del trabajo.**- La organización técnica y práctica del trabajo con sujeción a las normas y orientación de este Convenio y a las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa.

La Empresa podrá adoptar un sistema de distribución del trabajo que facilite la formación técnica de los trabajadores, con la obligación por parte de éstos de completar y perfeccionar dichos conocimientos, para lo cual la Entidad patronal les facilitará los medios necesarios para ello, tanto en la práctica diaria como por el establecimiento de unos sistemas de racionalización del trabajo que les permita alcanzar una mayor eficacia y rendimiento, con lo que además de llevar a la Empresa a una mayor prosperidad, tengan unas condiciones más justas y equitativas.

Art. 12.- **Disciplina en los centros de trabajo.**- Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración de su superior inmediato al que también dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su Superior inmediato, y cuando la importancia de esta modificación requiera, lo hará por escrito, quedándose con un duplicado firmado por quien lo recibiera.

El trabajador cuidará de las máquinas y útiles que se le confían, las mantendrá en perfecto estado de conservación y funcionamiento durante su trabajo y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia.

Queda prohibido utilizar, fuera de los centros de trabajo, máquinas, herramientas o útiles pertenecientes a la Empresa, sin previa autorización de ésta por escrito. Esta autorización será igualmente necesaria para que el trabajador pueda emplear herramientas o útiles de su propiedad en las labores encomendadas.

Art. 13.- **Discreción profesional.**- El secreto profesional deberá guardarse mediante discreción absoluta, en cuanto afecta a las actividades propias de la Empresa, procesos de ejecución, instalaciones, proyectos de estudios, contratos, contabilidad, precios, costo y toda clase de documentos, así como a cualquier otra información, que por el propio trabajo se llegue a conocer.

Art. 14.- **Coordinación de las relaciones laborales.**- Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de la producción, las Empresas procurarán organizar sus servicios de forma que los mandos de cualquier categoría transmitan las instrucciones de la Dirección, y las sugerencias o peticiones del personal, por conducto jerárquico, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que en materia laboral y de relación les corresponda a los representantes sindicales.

Art. 15.- **Rendimiento.**- De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, las empresas se reservan la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa o delegados de Personal, conducentes a considerar como actividad normal, la que desarrolla un operario normal entregado a su trabajo bajo dirección competente, pero sin estímulo de una remuneración por incentivo, ritmo que puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física o mental, y que se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable. Las Empresas podrán confeccionar las Tablas de incentivos para su aplicación de acuerdo con las disposiciones vigentes y con la intervención de los representantes de los trabajadores en los términos establecidos en el artículo sesenta y uno de este Convenio.

CAPITULO TERCERO

Jornada-horas extraordinarias

Art. 16.- **Jornada de trabajo.**- La jornada de trabajo será en todo momento la regulada por el Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante con el mismo.

Todo ello sin perjuicio de los convenios, acuerdos o pactos de empresas sobre la materia.

Art. 17.- **Horas extraordinarias.**- La realización de horas extraordinarias en el Sector se ajustará a los siguientes criterios:

- a) Quedan prohibidas las horas extraordinarias de carácter habitual.
- b) Se consideran horas extraordinarias producidas por causa de fuerza mayor, el exceso de las trabajadas para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, las cuales no tendrán en cuenta ni a efectos de distribución de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

c) Las horas extraordinarias precisas para atender períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trata, siempre que no sea posible la utilización de otras modalidades de contratación, previstas por la Ley, tendrá la consideración de estructural.

La dirección de la Empresa informará, periódicamente al Comité de Empresa y Delegados de Personal y Sindical sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por sucursales.

Todo ello a afectados de lo previsto en el Real Decreto 1850/81 de 20 de agosto.

Art. 18.- **Servicio de reparto o distribución.**- La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a normas dictadas por la Empresa, se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo o intensidad de su trabajo, dependo, en gran manera del carácter específico y particular de su labor, por consiguiente, además de los elementos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima o/o incentivo en la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello tal prolongación debe ser debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias ni se verificará cálculo especial por este concepto.

Art. 19.- Trabajo en cámaras.- El personal que trabaje en cámaras de congelación a partir de menos de 10°C., se regirá por las siguientes condiciones:

Su permanencia ininterrumpida en el interior de la cámara, no será superior a dos horas.

Se proveerá de las prendas de trabajo adecuadas a la temperatura que haya en la cámara, cuyo uso por parte del trabajador será obligatorio.

En todo caso se cumplirán estrictamente las normas de seguridad e higiene en la materia.

De común acuerdo, entre empresas y trabajadores, se fijará un plus para el personal afectado, por este artículo, en el ámbito de cada Empresa.

CAPITULO CUARTO

Vacaciones-Licencias-Descanso semanal

Art. 20.- Vacaciones.- El Personal, cualquiera que sea su categoría profesional, tendrá derecho a unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales.

Quien cese en el transcurso del año sin haberlas disfrutado, tendrá derecho a que le sea abonada la parte del importe de dicho período proporcionalmente al número de meses trabajados durante el mismo. A estos efectos se computará como mes completo de fracción del mismo que exceda de diez días.

Las vacaciones serán condonadas en la época de menor actividad laboral, y al mayor número posible de trabajadores durante los meses de verano, siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Para que los trabajadores puedan programar las mismas, se confeccionarán dentro de los dos primeros meses del año los oportunos calendarios, de acuerdo con el Comité de Empresa, o, Delegación de Personal.

El importe correspondiente a este concepto se abonará a los trabajadores el día anterior al que comienza el disfrute.

Art. 21.- Licencias con retribución.- El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia, con remuneración salarial por alguno de los motivos y con la duración máxima, siguientes:

A.- Por contraer matrimonio: 15 días naturales.

B.- Por nacimiento de hijos: 3 días naturales.

C.- Por fallecimiento o enfermedad muy grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, o, afinidad: 3 días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará a 5 días naturales.

D.- Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

E.- Por necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia: 3 días naturales.

F.- Por el tiempo indispensable que precise el trabajador para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando este se determine en una norma legal, se estará a lo que la misma disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.

Art. 22.- Excepción al Descanso Dominical.- Por tratarse de industrias cuya materia prima precisa una elaboración inmediata, de conformidad con la vigente Ley de Descanso Dominical y Reglamento para su publicación, el personal necesario para el trabajo en domingo y festivo oficiales, pueda quedar exceptuado del descanso dominical y del correspondiente a los días festivos, disfrutando, en compensación, de un día completo de descanso en otro día de la semana siguiente.

Un mismo trabajador, no podrá trabajar más de dos domingos consecutivos.

CAPITULO QUINTO

Condiciones Económicas y Sociales

Art. 23.- Salario Base.- En la tabla anexo se describen las retribuciones que por este concepto corresponden a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Art. 24.- Plus asistencia.- Se establece un plus de 222 pesetas por día de trabajo efectivo para todos los trabajadores cualquiera que sea su condición o categoría profesional. Se consideran días efectivamente trabajados a efectos de la percepción de este Plus los correspondientes a las vacaciones anuales reglamentarias.

Como única excepción se consideran días efectivamente trabajados a efectos de la percepción de este Plus las ausencias justificadas de los trabajadores que ostenten cargos sindicales dentro de la Empresa.

Cuando la jornada sea de lunes a viernes, el Plus de asistencia correspondiente al sábado, se prorrateará en la retribución de los cinco días trabajados.

Art. 25.- Plus de nocturnidad.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario, se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, un veinticinco por ciento sobre el salario base.

Art. 26.- 1.- Gratificaciones fijas.- Las gratificaciones de Julio, Navidad y Beneficios, consistirán en un mes de sueldo de la tabla salarial de este Convenio, aumentada con la antigüedad que tenga el trabajador.

La paga de Beneficios se abonará durante el primer trimestre de cada año.

2.- Servicio militar.- El personal que se encuentre prestando el servicio militar, tendrá derecho a percibir estas pagas. Quienes lleven, al incorporarse al servicio, menos de un año de contratación, las percibirán en la parte proporcional que les corresponda.

Art. 27.- Antigüedad.- Los aumentos por antigüedad o quinquenios del cinco por ciento empezarán a contarse desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios a la Empresa. Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría y escala salarial, siendo limitado el número de quinquenios.

Art. 28.- Prima por domingos o festivos trabajados.- El trabajador que realice jornada en domingo o festivos, independientemente del descanso que disfrute entre semana, percibirá una prima de 777 pesetas por día.

Art. 29.- Quebranto de moneda.- El Cajero, Auxiliar de caja y Cobradores percibirán mensualmente, por este concepto las cantidades de 1.831 pesetas los primeros y 1.271 pesetas los dos últimos.

Art. 30.- Premio de fidelidad y constancia en la Empresa.- Al producirse la jubilación o baja definitiva por enfermedad o accidente del trabajador, la Empresa abonará al mismo la cantidad de 6.800 pesetas por año de servicio. Los que se presten a partir de los 65 años de edad no se computarán a estos efectos. En caso de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda, o en su caso los hijos menores o mayores sobornormales, o padres que vivan a expensas del trabajador percibirán la cantidad correspondiente a los años de servicio. Quedarán exceptuadas del abono de este premio aquellas empresas que tengan concertadas bases mejoradas con la Seguridad Social.

Art. 31.- Dietas.- Cuando una empresa precise que alguno de sus trabajadores se desplace a localidades distintas a aquella en que radique el centro de trabajo o que tenga su destino, les abonará además de los gastos de locomoción, una dieta del 80 por 100 de su salario base o de nivel fijado mediante negociación colectiva, cuando haya de efectuar una de las dos comidas principales fuera de su domicilio y el 140 por 100 del mismo salario cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Art. 32.- Enfermedad común.- En caso de enfermedad común, o accidente no laboral, como complemento, la Empresa abonará la diferencia entre el setenta y cinco por ciento de la base reguladora y el salario base más antigüedad, a partir del cuarto día de baja.

Si la enfermedad o accidente no laboral tuviera una duración superior a los treinta días, la Empresa abonará, a partir del día veintiuno de baja, la diferencia entre el 75 por 100 de la base reguladora y el salario total y pactado en el Convenio. Es decir, salario base, antigüedad y Plus de asistencia.

Art. 33.- Enfermedad profesional o accidente laboral.- En caso de enfermedad profesional o accidente laboral, las empresas, cuando se produzca incapacidad laboral transitoria, abonará a los trabajadores la cantidad necesaria para que con la percepción de incapacidad perciban la totalidad de lo pactado en el Convenio. Es decir, salario, antigüedad y Plus de asistencia.

Art. 34.- Complementos asistenciales y sociales.- Las empresas afectadas al Convenio, a medida que su volumen y disponibilidades económicas lo permitan, establecerán complementos sociales asistenciales en beneficio de sus trabajadores. La regulación de estas prestaciones potestativas se reflejarán en los Convenios Colectivos o pactos de empresas.

CAPITULO SEXTO

DEL PERSONAL

Sección primera - Disposiciones generales.-

Art. 35.- Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

Aquellas categorías profesionales que no sean recogidas en este Convenio se definirán en los respectivos pactos colectivos de Empresa.

Art. 36.- Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.- Son asimismo meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generados por los propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad, y entre los que se incluya la limpieza de los elementos de trabajo que utilicen, doblando en caso de emergencia a realizar otras labores.

Sección segunda. Clasificación según la permanencia.

Art. 37.- En cuanto a la duración de los contratos y consecuentemente a la clasificación del personal, por su permanencia, se estará, en todo caso, a la legislación vigente.

Al personal contratado para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo, a que se refiere el artículo 4 del Real Decreto 2303/80 del 17 de octubre, se le avisará para las nuevas incorporaciones, por medio de carta certificada con acuse de recibo, y con al menos ocho días de antelación al que deba efectuar su incorporación.

Dicha notificación surtirá efectos, siempre que vaya dirigida al último domicilio que el trabajador haya señalado en la empresa, o al que tuviera en el anterior.

La llamada se efectuará por el orden de antigüedad, que esté establecido de acuerdo con el art. 55 de este Convenio.

En caso de no acudir en el plazo indicado, se entenderá como renuncia a su derecho y dicho trabajador causará baja en la referida lista, procediéndose al aviso del siguiente, y si no hubiera más, la empresa podrá contratar libremente de acuerdo con las normas legales en la materia, a otro trabajador.

Sección tercera. Clasificación según la función, categoría y definiciones.

Art. 38.- Clasificación general.- El personal al servicio de las Empresas de Industrias Lácteas se clasificarán, en atención a la función que desempeñen, en alguno de los siguientes grupos:

- 1.- Personal directivo
- 2.- Personal técnico
- 3.- Personal administrativo
- 4.- Personal comercial
- 5.- Personal subalterno
- 6.- Personal obrero

Art. 39.- Personal directivo.- Se define, como personal directivo, el contemplado como tal, en el artículo segundo, apartado uno, letra a) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del excluido del ámbito laboral por el artículo primero apartado tres, letra c) del mismo Texto Legal.

Art. 40.- Personal técnico.- Este grupo comprende las siguientes categorías:

Técnicos Jefes.
Técnicos Superiores.
Técnicos Medios.
Jefes de Fabricación.
Jefes de Control Lechero.
Jefes de Sección.
Encargados.
Capataces.
Controladores de Distrito Lechero.
Maestros Queseros.
Oficiales de Laboratorio.
Auxiliares de Laboratorio.

Art. 41.- Definiciones.-

- a) Técnico jefe: Es el que poseyendo un título facultativo superior o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la empresa, dirige dentro de cada fábrica o grupos de fábricas, laboratorio, sección, etc., lo inherente al proceso operativo o estudios del mismo, ocupándose de su mejora y/o perfeccionamiento y cuantas exigencias precise en la elaboración. Tienen el mando directo sobre los demás técnicos y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.
- b) Técnico Superiores: Son los que poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario o de Escuela Técnica de grado superior o conocimientos equivalentes en materia, reconocidos por la empresa, realizan en la misma, funciones propias de dichos títulos o conocimientos.
- c) Técnicos Medios: Son los que poseyendo título facultativo de grado medio o de Escuela universitaria, o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos, o conocimientos a las órdenes inmediatas de la Dirección, Técnicos, Jefes, o Técnicos Superiores.
- d) Jefes de Fabricación: Son los que a las órdenes del Director de la fábrica o superiores jerárquicos y bajo su responsabilidad, asumen la dirección y vigilancia de los procesos de fabricación, ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, estando al frente del personal que realiza las tareas técnicas, y/o manuales para la elaboración de los productos.
- e) Jefes de Control Lechero: Son los que tienen a su cargo la organización de las Zonas de recogida de leche, con personal bajo sus órdenes, itinerarios de transporte, clasificación de calidades de leche, disciplina y responsabilidad del trabajo, etc.
- f) Jefes de Sección: Son los que a las órdenes inmediatas de los técnicos o del Jefe de Fabricación, tienen el mando directo sobre los encargados y el personal manual de la Sección, siendo su función la de vigilancia y coordinación de las distintas fases de producción.
- g) Encargados: Son los que con conocimientos completos, técnicos y prácticos, a las órdenes de sus superiores, ayudan y vigilan los trabajos de la sección, siendo responsables de la forma de ejecución y de la disciplina del personal.
- h) Capataces: Son aquellos trabajadores a quienes por sus especiales condiciones se les confía la dirección de un grupo de obreros.
- i) Controladores de distrito lechero: Son aquellos que realizan funciones de vigilancia y estadística de producción, toma de muestras, control de estable y otras que se les

puedan confiar por sus superiores, tanto en relación con la medición, limpieza y comprobación de calidades en los distritos lecheros, como cualquiera otra específica de su labor de control. Intervienen también en las misiones de pago.

- j) Maestros queseros: Son los que realizan la elaboración de una o varias clases de quesos, obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche, hasta la salida del queso para su comercialización y conocen todas las fases intermedias. Asimismo han de entender las prácticas generales de la leche y el manejo de máquinas y utensilios empleados en la elaboración.
- k) Oficiales de laboratorio: Son los que con un conocimiento adecuado teórico y práctico de las normas analíticas de la empresa, realizan toda clase de análisis, tanto físicos como químicos y bacteriológicos.
- l) Auxiliares de laboratorio: Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Art. 42.- Personal Administrativo.- Comprende este grupo a todo el personal que efectúa trabajos administrativos.

Comprende las categorías siguientes:

Jefes de primera
Jefes de segunda
Oficiales de primera
Oficiales de segunda
Auxiliares

Art. 43.- Definiciones.-

a) Jefes de primera: Son los empleados que, provistos o no de poderes, llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

Queda incluido en esta categoría al Jefe de Personal.

b) Jefes de segunda: Son los empleados provistos o no de poder limitado, que a las órdenes del Jefe de Primera, si lo hubiere, realizan trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargados de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirigen.

Queda incluido en esta categoría el Contable.

c) Oficiales de primera: Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad con o sin empleados a sus órdenes y realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajerero, de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística; transcripción en libros de Cuenta Corriente; Diario; Mayor y Cuentas especiales; redacción de correspondencia con iniciativa propia; taquimecanógrafo en idioma extranjero.

Se incluirá dentro de esta categoría los trabajos de informática en equipos clásicos de mecanización y ordenadores electrónicos, no incluidos expresamente en otras categorías.

d) Oficiales de segunda: Son los empleados que con iniciativa y responsabilidad restringida efectúan funciones de: contabilidad, Caja y coadyudantes de las mismas; transcripción en libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros; redacción de facturas, Seguros Sociales, expediciones y demás trabajos similares, taquimecanógrafo sin idioma extranjero; operadores de máquinas clásicas y verificadoras, así como perforistas con velocidad mínima de ocho mil perforaciones hora.

e) Auxiliares: Son aquellos empleados que se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de auxiliares. En esta categoría se comprenden a los mecanógrafos. Podrán asimismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesas, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

Tendrán esta categoría profesional los perforistas que no alcanzan las ocho mil perforaciones hora, así como aquellos empleados que realizan trabajos elementales y auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización, servicios de telex, telefonistas y recepcionistas.

Art. 44.- Personal comercial.-

Promotores o supervisores de venta y distribución.- Son los empleados que, con o sin vehículo de la empresa, recorren las zonas o rutas que se les indiquen, al objeto de controlar, vigilar y animar la gestión comercial de viajeros, corredores, repartidores y otros agentes y representantes, así como visitar a clientes, promover ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se les encomiende, relacionada con la venta y distribución de los productos de la empresa. Cuando permanezcan en el centro de trabajo podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

Viajantes.- Son los empleados que al servicio exclusivo de la empresa, recorren personalmente las rutas o áreas geográficas que se les señalen para ofrecer artículos, tomar notas de pedidos, informar a los clientes, transmitir encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Durante la estancia en la localidad en que radique la empresa podrán ser empleados en oficinas o destinos similares. Si la organización de la empresa así lo exigiera podrán conducir un vehículo, ofrecer, vender y cobrar al mismo tiempo el género entregado.

Forradores de plaza.- Son los empleados al servicio exclusivo de la empresa, que de modo habitual, realizan las mismas funciones atribuidas al viajante, pero en la plaza donde radica la empresa en que presta sus servicios.

Repartidores y/o automotistas.- Son los trabajadores que tienen como función principal, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la empresa, tomar nota de los pedidos

dos que éstos les hagan y se hacen cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienden. Realizarán la carga y descarga del vehículo que se les asigne, pudiendo ser conductores del mismo, en cuyo caso cuidarán de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos adecuados en la empresa.

Degustadores o demostradores.— Son los que recorren las poblaciones o zonas que se les indiquen al objeto de dar a conocer al público los productos de la empresa mediante muestras, demostraciones, presentaciones y/o degustaciones.

Cuando permanezcan en un centro de trabajo, podrán emplearse en tareas adecuadas a sus características.

Art. 45.— **Personal Subalterno.**— Pertenecen a este grupo las siguientes categorías:

Almaceneros.
Pesadores o basculeros.
Colaboradores.
Porteros.
Ordenanzas.
Conserjes.
Guardas, Serenos y Vigilantes.
Personal de limpieza.

- a) **Almaceneros:** Son los trabajadores que tienen a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc.; así como el registro en los libros correspondientes, del movimiento que haya habido durante la jornada.
- b) **Pesadores o basculeros:** Son los trabajadores que tienen como misión pesar en básculas, carros, camiones o vagones y registrar tales operaciones en los libros correspondientes.
- c) **Cobradores:** Son los trabajadores que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos por cuenta de la Empresa.
- d) **Porteros:** Son los trabajadores que cuidan los accesos de fábricas, locales industriales y oficinas, controlando las entradas y salidas del personal, vehículos y mercancías, previo pesaje de éstas, caso necesario.
- e) **Ordenanzas:** Tendrán esta categoría los trabajadores cuya misión consiste en hacer recados, reproducir documentos, así como llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus superiores.
- f) **Conserjes:** Son los encargados de distribuir el trabajo de los Porteros, Ordenanzas, Guardas y Serenos, atendiendo la disciplina de este personal y el cuidado de las distintas dependencias de las oficinas y locales industriales.
- g) **Guardas, Serenos y Vigilantes.**— Son los trabajadores que tienen como cometido funciones de orden y vigilancia dentro o fuera del recinto de la empresa.
- h) **Personal de limpieza:** Son los trabajadores encargados de los servicios o aseo general y de la limpieza y cuidado de los locales y dependencias de la empresa.

Art. 46.— **Personal obrero.**— Comprende las siguientes categorías:

Especialistas
Peones
Profesionales de oficios varios

Art. 47.— **Especialistas.**— Comprende esta categoría aquellos trabajadores que después de un determinado período de práctica realizan cometidos propios de la industria láctea y sus derivados.

Se clasifican en:

Especialistas de primera.—

Son los operarios que conocen las operaciones que comprende la elaboración de algunos de los productos lácteos y realizan una o más de las mismas. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

- a) **Condensadores y Concentradores.**— Son los que realizan la misión de llevar correctamente el funcionamiento del proceso, obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche hasta que la masa haya sido refrigerada conociendo todas las contingencias a que puedan dar lugar estas operaciones. Conocerán el perfecto manejo de los aparatos de control y registrarán los datos de la marcha de la condensación.
- b) **Horneros o Tostadores.**— Son los que tienen por misión llevar correctamente el funcionamiento de los hornos de secado o aparatos tostadores de cualquier sistema de calefacción.
- c) **Preparadores de extractos.**— Son los que realizan con rendimiento eficaz y normal la preparación de los diversos extractos mediante el funcionamiento correcto de los instalaciones de extracción.
- d) **Secadores.**— Son los que realizan con un rendimiento eficaz y normal, la misión de llevar al funcionamiento de las instalaciones de desecación.
- e) **Fogoneros.**— Son los que cuidan del encendido y mantenimiento de las calderas conociendo su funcionamiento y están capacitados para efectuar reparaciones elementales.
- f) **Frigoristas.**— Son los que cuidan de los compresores y red de frío atendiendo habitualmente a su buen funcionamiento, mantenimiento y engrasado.

Especialistas de segunda.—

Son los operarios que conocen varias fases del proceso industrial de elaboración de algún producto y realizan una o varias operaciones de dichos procesos. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

- a) **Oficiales queseros.**— Son los que realizan la elaboración de alguna clase de queso y conocen el manejo de las máquinas y utensilios que intervienen en esta clase de transformación.
- b) **Oficiales mantequeros.**— Son los que conocen las distintas fases de la elaboración de la mantequilla y el manejo de todas las máquinas y aparatos que intervienen en su fabricación.
- c) **Pesadores de leche fresca a la recepción:** Son los que comparan con la báscula y practican la pesada de la leche, realizando las sumas y anotaciones de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, distribuyendo el artículo para las distintas masas y productos que se elaboren. Las fábricas que no tengan básculas asimilarán a esta categoría a los especialistas que realicen esta labor utilizando aparatos volumétricos.
- d) **Envasadores por medios mecánicos:** Son los encargados de vigilar y realizar el llenado por las máquinas envasadoras, conociendo todas las condiciones de un perfecto envasado.
- e) **Higienizadores de leche:** Son los que cuidan de la vigilancia y buen funcionamiento, dentro de la fábrica de todos y cada uno de los aparatos de cualquier sistema de higienización.
- f) **Refrigeradores de leches concentradas y condensadas:** Son los que efectúan la refrigeración de la leche concentrada o condensada y están al cuidado de la batería de refrigeradores, conociendo todas las condiciones de temperatura y tiempo de recuperación.

Especialistas de tercera.—

Son los que conocen y realizan exclusivamente una sola de las operaciones del proceso industrial de los productos y están al frente de una máquina. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

- a) **Envasadores:** Son los encargados de llenar los envases en las máquinas semiautomáticas.
- b) **Preparadores de jarabes:** Son los que con un rendimiento correcto y normal, preparan los cocidos de jarabe de azúcar, realizando las operaciones de pesado y tamizado del azúcar, así como la disolución, cocción, filtrados y demás accesos de tales operaciones.

Art. 48.— **Peones.**— Son los trabajadores mayores de dieciocho años que ejecutan labores para cuya realización solamente se requiere atención y esfuerzo físico, sin exigencia de práctica operatoria previa.

Art. 49.— **Profesionales de oficios varios.**— Son los operarios que, habiendo realizado en las condiciones legales establecidas, el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo en el servicio de la industria a que se contrae este Convenio. Quedan comprendidos en este grupo, los chóferos, mecánicos, carpinteros, electricistas, soldadores, albañiles, pintores, etc.

Los obreros encuadrados dentro de este grupo de Oficios Varios Auxiliares se clasificarán en las siguientes categorías:

Oficiales de primera: Son aquellos operarios que conociendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les permite llevar a cabo trabajos generales del mismo sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Se reconoce esta categoría a los conductores de turismos y de camiones de más de tres toneladas y media de carga.

Oficiales de segunda: Integran dicha categoría los que sin llegar a la especialización exigida para los oficiales de primera, ejecutan las correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Se reconoce esta categoría a los conductores de vehículos de tonelaje inferior a tres toneladas y media de carga.

Oficiales de tercera: Son los que no han alcanzado todavía los conocimientos indispensables para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un oficial de segunda. Estos operarios trabajan siempre a las órdenes de los oficiales anteriormente descritos.

Cuando los conductores realicen al tiempo que su función operaciones de reparto o cobranza, tendrán derecho al percibo de una prima o bonificación extra a convenir entre empresa y trabajador.

Art. 50.— **Trabajadores en práctica y para la formación.**— Son los que no encuentran definidos, como tales, en la legislación vigente.

Art. 51.— **Admisión de personal.**— La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de edad mínima y de colocación, dando preferencia en igualdad de condiciones a la viuda o hijos del trabajador que hubiere fallecido como consecuencia de accidente de trabajo.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por institución de carácter oficial.

Art. 52.- Personal de libre designación.- Serán de libre designación de la Empresa las categorías siguientes: Personal Directivo y sus Secretarías Técnicas; Jefes de Fabricación, Control, Sección y Administrativos de la Maestros, Cocineros, Cafeteros y Colocadores y Promotores y Supervisores de ventas y distribución.

Art. 53.- Preferencia al personal fijo discontinuo.- El personal fijo de carácter discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional, de trabajadores fijos.

Dicha preferencia se ejercerá por orden de antigüedad.

Art. 54.- Concurso-Oposición.- Los ascensos del personal que no sea de libre designación por la Empresa, se realizarán mediante concurso-oposición entre los integrantes de las categorías inferiores.

Dichos concursos serán resueltos por Tribunales, en los que los representantes de los trabajadores estarán integrados, en la proporción que, previamente, acuerden con la empresa.

En el supuesto de igualdad en la puntuación de dos o más candidatos las vacantes se adjudicarán a quienes ostenten mayor antigüedad.

Caso de resultar desierto el concurso, los puestos serán cubiertos por libre designación de la empresa.

Art. 55.- Escalafón.- Las empresas confeccionarán y mantendrán el escalafón de su personal, en el que se relacionará éste por categorías laborales y dentro de ellas por antigüedad en la empresa. Será actualizado anualmente y hecho público en el tablón de anuncios.

Como anejo al mismo deberá figurar relación de los trabajadores contratados para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo en la que se exprese la correspondiente antigüedad de tales trabajadores.

Art. 56.- Trabajadores disminuidos.- A fin de mantener en el trabajo, a aquel personal que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente total para la profesión habitual, las empresas procurarán destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

CAPITULO SEPTIMO

DERECHOS Y FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN EL SEÑO DE LA EMPRESA

Art. 57.- Principios generales.- Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas, y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirá copias de las mismas, previamente a la Dirección o Titularidad del Centro.

Art. 58.- Delegados Sindicales.- En aquellos centros de trabajo con plantillas que excedan de 200 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por su Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho o hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de forma fehaciente reconociendo éste, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité.

Art. 59.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de seguridad e higiene en el trabajo, y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por Ley y por el presente Convenio a los Miembros del Comité de Empresa.

4.- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

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

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas de trabajo.

7.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8.- En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiera, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.- En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

10.- Los Delegados cumplirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Art. 60.- Cuota sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiera este apartado las Empresas descontarán en la nómina de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad, las Empresas efectuarán las anotaciones de deducciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transparencia de la representación Sindical en la Empresa si la hubiera.

Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el término de un mes a finalizar el desempeño del mismo. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 61.- De los Comités de Empresa:

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa y de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se don a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1.- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "Status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la Autoridad Laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulado en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de Seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa, en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el sigilo profesional en todo lo referente a los pactados a) y c) del Punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección del personal, se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

GARANTÍAS

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de la representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se oirá a los demás representantes de los trabajadores, y al Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Podrán tener prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los puestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente, a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa legal o vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus sindicatos, Institutos de Formación y otras entidades.

CAPITULO OCTAVO

FALTAS Y SANCIONES

Art. 62.- **Clasificación de las faltas.**- Las faltas cometidas por los trabajadores se clasifican en leves, graves y muy graves.

A) Serán faltas leves:

1.- Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un plazo de un mes.

2.- Las discusiones violentas con los compañeros de trabajo.

B) Serán faltas graves:

1.- La falta no justificada de asistencia al trabajo.
2.- Ausentarse sin licencia del centro de trabajo.
3.- Simular la presencia de otro trabajador efectuando el control por él.

4.- Fingir enfermedad o accidente o pedir permiso alegando causa inexistente.

5.- No comunicar dentro del plazo que exijan las disposiciones legales los cambios que se produzcan en la situación personal o familiar del trabajador y que hayan de tener trascendencia en las declaraciones que la empresa esté obligada a efectuar como consecuencia de ellos.

6.- El quebrantamiento de la reserva obligada, sin que produzca graves perjuicios.

7.- Los trabajos mal realizados por negligencia, falta de atención o cuidado que originen averías, deficiencias en la producción o pérdidas de materias primas, superiores a lo normalmente admisible.

8.- La reincidencia o reiteración en faltas leves.

C) Serán faltas muy graves:

1.- Las consignadas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Desobedecer planes de la empresa, utilizar indebidamente documentos y/o revelar formulas de la misma etc. sea cual fuere el fin con que se realice.

Art. 63.- **Sanciones.** Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por plazo de un año.

Despido.

CAPITULO NOVENO

DISPOSICIONES VARIAS

Art. 64.- **Cierre de empresas.**- Continuará la obligación de abonar la totalidad de los haberes salariales, que los trabajadores vinieren percibiendo, en los casos en que, por resolución o sentencia firme e irrecurrible, dictada por la Autoridad Administrativa, o Judicial, se acordara el cierre de algún centro de trabajo, por incumplimiento de la normativa higiénico-sanitaria, en la fabricación de alimentos, y consecuentemente, los trabajadores no pudieran realizar su prestación laboral.

Art. 65.- **Reconocimientos médicos.**- Las empresas vendrán obligadas a establecer lo necesario para que todos sus productores tengan, como mínimo un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Art. 66.- **Prestas de trabajo.**- Las empresas quedarán obligadas a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos anuales y un par de zuecos o calzado adecuados cada seis meses cuando aquellos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con humedad.

También facilitarán uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductoras y subalternos que a juicio de la Empresa lo precisen en su función.

Art. 67.- **Plus de asistencia.**- La remuneración por este concepto se efectuará de conformidad con lo establecido por la Ley, salvo Convenio Colectivo o Pacto de Empresa en contrario.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio no serán de aplicación obligada para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983.

Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1984.

En estos casos, se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o peritos de cuentas, justificando a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, en la de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrar, fehacientemente, la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

A fin de acelerar la negociación para aquellas empresas que se acojan a la presente cláusula, se seguirán las siguientes etapas y condiciones:

19.- La empresa deberá notificar al Comité de la misma, o Delegados de Personal, en su caso, del plazo de los 20 días desde la publicación de este Convenio, su propósito de descolgarse del mismo.

Este plazo no podrá rebasar en ningún caso los dos meses de la fecha de la firma.

20.- A partir de este momento se contará con un plazo de dos meses para últimas la negociación.

21.- En caso de no alcanzarse un acuerdo en este plazo, mediará la Comisión Paritaria de Control y Aplicación del presente Convenio en pro de una solución, que si las partes lo desearan podrá convertirse en decisión arbitral.

22.- **Comisión Mixta Paritaria de interpretación.** Para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente Convenio, así como para lo demás que le atribuye el mismo, se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por doce miembros (seis de la F.N.I.L.L., tres de U.G.T., dos de C.C.OO., y uno de U.S.O.) designados todos ellos de entre los integrantes de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Cada representación podrá acudir a las sesiones con Asesores que tendrán voz pero no voto.

La Comisión se reunirá una vez al trimestre en el caso de que existan asuntos concretos a tratar, que deberán ser comunicados por una parte a la otra con quince días de antelación como mínimo.

La propia Comisión regulará sus normas de actuación y forma de tomar los acuerdos.

23.- El presente Convenio queda abierto a la adhesión de las Centrales Sindicales con representación en el Sector que no hubieran suscrito inicialmente el mismo.

Para que tenga valor la adhesión expresada la Central que la pretenda, deberá dirigir de manera fehaciente comunicación a las Centrales firmantes y a la Federación Nacional de Industrias Lácteas, en sus respectivos domicilios legales, así como al Centro Directivo competente del Ministerio de Trabajo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1a.- **Cláusula de revisión salarial.** En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de Diciembre 1984 un incremento con relación a igual fecha de 1983, superior al 3,49%, los salarios establecidos en las tablas anejas experimentarán automáticamente y con efectos desde 1º de Enero de 1985, una corrección que consistirá en la aplicación a los salarios vigentes ea 21 de Diciembre 1983 del I.P.C. que se haya realmente producido.

Desde luego queda entendido que tal revisión o corrección no tendrá efecto retroactivo, y en consecuencia no se aplicará sobre salarios del año 1984.

La anterior corrección de tablas al 1 Enero de 1985, es independiente de la que se prevé en el párrafo segundo del artículo cuarto del presente Convenio, la que habrá de realizarse por la Comisión negociadora en función de las provisiones, o, acuerdos para dicho año 1985.

2a.- **Derechos sindicales.** Si durante la vigencia del presente Convenio, hubiere de entrar en vigor norma legal, o, administrativa reguladora de los derechos sindicales, o, de su ejercicio, habrá de reunirse la Comisión Paritaria del Convenio para efectuar la adaptación del Capítulo VII a la nueva normativa.

Dicha adaptación se realizará buscando las máximas contraprestaciones entre las partes, en lo que se refiera a los antiguos y nuevos derechos que se reconozcan.

DISPOSICION FINAL

En lo no establecido de manera expresa, en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y a la Ordenanza Laboral de las Industrias Lácteas y sus Derivados, en cuanto no contradigan el presente Convenio.

Se faculta a la Comisión Paritaria para que una vez publicado el Presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado, pueda solicitar de las Autoridades competentes y en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores la derogación de dicha Ordenanza.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS

TABLA SALARIAL PARA 1.984

Categorías	Total mensual
PERSONAL TECNICO	
Técnico Jefe.....	79.564
Técnico Superior.....	69.270
Técnico Medio.....	60.504
Jefe Fabricación.....	62.324
Jefe Laboratorio.....	54.615
Jefe Control Lechero.....	54.615
Jefe de Sección.....	49.958
Encargado.....	49.197
Capataz.....	46.102
Controlador de Distrito Lechero.....	45.585
Maestro Quesero.....	44.848
Oficial de Laboratorio.....	38.489
Auxiliar de Laboratorio.....	
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	
Jefe de primera.....	58.979
Jefe de segunda.....	56.905
Oficial de primera.....	49.197
Oficial de segunda.....	44.848
Auxiliar.....	38.489
COMERCIALES	
Promotores o Supervisoras de Ventas.....	49.197
Viajantes.....	44.848
Corredores de plaza.....	44.848
Repartidores y/o autoventas.....	Diarío 1.307
Degustadores o demostradores.....	Mensual 36.489
SUBALTERNOS	
Almaceneros.....	41.284
Pesadoras o Bascularos.....	38.489
Cobradoras.....	38.489
Porteros.....	38.489
Ordenanzas.....	38.489
Conserjes.....	41.284
Guarda, Sereno y Vigilantes.....	38.489
Personal Limpieza.....	Hora 200
OBNEROS	
Especialista de primera.....	Diarío 1.354
Especialista de segunda.....	1.329
Especialista de tercera.....	1.307
Peón.....	1.281
Oficial de primera de oficios varios....	1.354
Oficial de segunda de oficios varios....	1.329
Oficial de tercera de oficios varios....	1.307

ANEXO II

Categorías	Compuo anual	Salario-hora
PERSONAL TECNICO		
Técnico Jefe.....	1.259.838	690
Técnico Superior.....	1.105.428	605
Técnico Medio.....	973.930	533
Jefe de Fabricación.....	1.001.238	549
Jefe de Laboratorio.....	885.603	485
Jefe de Control Lechero.....	885.603	485
Jefe de Sección.....	885.603	485
Encargado.....	815.748	447
Capataz.....	804.333	440
Controlador de Distrito Lechero.....	757.908	415
Maestro Quesero.....	750.153	411
Oficial de Laboratorio.....	739.098	405
Auxiliar de Laboratorio.....	643.713	353
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS		
Jefe de primera.....	951.063	821
Jefe de segunda.....	919.953	504
Oficial de primera.....	804.333	440
Oficial de segunda.....	739.098	405
Auxiliar.....	643.713	353

	Computo anual	Salario-hora
COMERCIALES		
Promotores o supervisores de ventas.....	804.333	440
Viajantes.....	739.098	405
Corredores de plaza.....	739.098	405
Repartidores y/o Autoventas.....	662.370	363
Degustadores o Demostradores.....	643.713	353
SUBALTERNOS		
Almaceneros.....	685.638	375
Pesadores o basculeros.....	643.713	353
Cobradores.....	643.713	353
Porteros.....	643.713	353
Ordenanzas.....	643.713	353
Conserjes.....	685.638	375
Guarda, Sereno y Vigilantes.....	643.713	353
OBROS		
Especialista de primera.....	683.802	374
Especialista de segunda.....	672.402	368
Especialista de tercera.....	662.370	363
Peón.....	650.514	356
Oficial de 1ª de Oficios varios.....	683.802	374
Oficial de 2ª de Oficios varios.....	672.402	368
Oficial de 3ª de Oficios varios.....	662.370	363

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15587 *RESOLUCION de 30 de marzo de 1984, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 846 de 1980, promovido por «Rochas Pantalón, S. L.», contra las resoluciones de este Registro de 20 de marzo de 1979 y de 27 de marzo de 1980.*

En el recurso contencioso-administrativo número 846/80, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Rochas Pantalón, S. L.», contra las resoluciones de este Registro de 20 de marzo de 1979 y 27 de marzo de 1980, se ha dictado con fecha 10 de octubre de 1983 por la citada Audiencia sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que debemos desestimar y desestimar el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Entidad «Rochas Pantalón, S. L.», contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 20 de marzo de 1979, confirmada en reposición por la de 27 de marzo de 1980, por las cuales fué denegada la inscripción de la marca número 844.676, «Rochas», con gráfico, solicitada por la parte actora para distinguir pantalones; sin costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1958, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 30 de marzo de 1984.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

15588 *ORDEN de 23 de marzo de 1984 por la que dispone se cumpla en sus propios términos la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Albacete en el recurso contencioso-administrativo número 343/1982, interpuesto por don Eugenio Fernández Fraile.*

Ilmos. Sres.: Habiéndose dictado por la Audiencia Territorial de Albacete, con fecha 2 de diciembre de 1983, sentencia firme, en el recurso contencioso-administrativo número 343/1982, inter-

puesto por don Eugenio Fernández Fraile, sobre complemento de destino, sentencia cuya parte dispositiva dice así:

«Fallamos: Que estimando el recurso interpuesto por don Eugenio Fernández Fraile, contra la Resolución de la Dirección General de Investigación y Capacitación Agraria, de 26 de abril de 1982, confirmada presuntamente en reposición, debemos declarar y declaramos no ajustada a derecho la mencionada resolución; y restableciendo la situación jurídica individualizada declaramos el derecho que asiste al actor a que le sea concedida una remuneración, en concepto de complemento de destino, desde el mes de mayo de 1977, debiéndose tener en cuenta su nivel jerárquico en el Servicio de Extensión Agraria y la relevancia o especialidad de sus funciones para la determinación de su cuantía, todo ello sin expresa imposición de costas.»

Este Ministerio ha tenido a bien disponer se cumpla en sus propios términos la precitada sentencia.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 23 de marzo de 1984.—P. D. (Orden ministerial de 29 de marzo de 1982), el Director general de Servicios, José Pérez Velasco.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director general de Investigación y Capacitación Agraria.

15589 *ORDEN de 3 de abril de 1984, por la que se rectifica la Orden de 22 de noviembre de 1983, por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso de apelación número 48.757, interpuesto contra la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo número 40.175, promovido por la Asociación Provincial de Empresas Vinícolas de Logroño y Bodegas Bilbainas.*

Ilmos. S.es.: Por haberse observado error material en la redacción del primer párrafo de la Orden ministerial de fecha 22 de noviembre del pasado año, que dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en el recurso de apelación número 48.757, formulado contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 40.175, interpuesto por la Asociación Provincial de Empresas Vinícolas de Logroño y Bodegas Bilbainas.

Este Ministerio ha resuelto dar nueva redacción al párrafo citado, que deberá quedar como sigue, siendo válido el resto del contenido de la expresada Orden ministerial.

Habiéndose dictado por el Tribunal Supremo con fecha 9 de marzo de 1983, sentencia firme en el recurso de apelación número 48.757 interpuesto contra la sentencia dictada por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 40.175 promovido por Asociación Provincial de Empresas Vinícolas de Logroño y Bodegas Bilbainas; sobre denominación de origen «Rioja»; sentencia cuya parte dispositiva dice así.

Lo que comunico a VV. II.

Dios guarde a VV. II. muchos años.

Madrid, 3 de abril de 1984.—P. D. (Orden de 29 de marzo de 1982), el Director general de Servicios, José Pérez Velasco.

Ilmos. Sres. Subsecretario y Director del INDO.

15590 *ORDEN de 10 de abril de 1984 por la que se declara acogida a beneficios de zona de preferente localización industrial agraria y se aprueba el proyecto definitivo para la ampliación de una industria de manipulación y envasado de legumbres, arroz y otros, en Algete (Madrid), promovida por la Empresa «Interfor, S. A.».*

Ilmo. Sr.: De conformidad con la propuesta elevada por esa Dirección General de Industrias Agrarias y Alimentarias sobre la petición formulada por la Empresa «Interfor, S. A.», para ampliar una industria de manipulación y envasado de legumbres, arroz y otros, establecida en Algete (Madrid), acogiendo a los beneficios previstos en el Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, y demás disposiciones dictadas para su ejecución y desarrollo.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.—Declarar incluida en zona de preferente localización industrial agraria la ampliación de una industria de manipulación y envasado de legumbres, arroz y otros, establecida en Algete (Madrid), de la que es titular la Empresa «Interfor, S. A.», al amparo de lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación de fecha 16 de septiembre de 1983 («Boletín Oficial del Estado» del 24).

Segundo.—Conceder a la citada Empresa, para tal fin, los beneficios aún vigentes entre los relacionados en el artículo tercero y en el apartado uno del artículo octavo del Decreto 2392/1972, de 18 de agosto, en la cuantía máxima que en el mismo se expresa, excepto el relativo a expropiación forzosa por no haberlo solicitado.