



# BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO

## GACETA DE MADRID

Año CCCXXIII

Miércoles 20 de abril de 1983

Núm. 94



R. 2069

11149

**RESOLUCION de 15 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Mantequerías Arias, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Mantequerías Arias, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 9 de marzo de 1983, suscrito por la Comisión deliberadora el día 18 de febrero de 1983; 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, 15 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Mantequerías Arias, S. A.».

### CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA «MANTEQUERIAS ARIAS, S. A.»

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—El presente Convenio Colectivo de Empresa es de ámbito interprovincial, regulando las condiciones mínimas de trabajo, y sus normas regirán en los centros de producción que la Empresa tiene establecidos en Arriondas, Canero y Vegalencia (provincia de Oviedo) y Medina de Rioseco (provincia de Valladolid), dedicados a la transformación de productos lácteos.

Art. 2.º **Ámbito personal.**—El Convenio será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que presten su servicio en los centros de trabajo citados en el artículo 1.º, excepto el personal a que se refieren los apartados c) del artículo 1.º y a) del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º **Ámbito temporal.**—Las condiciones de este Convenio tendrán una validez de un año, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 1983 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 4.º **Denuncia.**—La denuncia del presente Convenio Colectivo deberá practicarse reglamentariamente ante el Ministerio de Trabajo u Organismo que sea competente con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración o de su prórroga.

Art. 5.º **Prórroga.**—Si a la extinción de su período de aplicación ninguna de las partes ha ejercido su derecho de denuncia, este Convenio se considerará prorrogado por un año.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 6.º **Organización del trabajo.**—La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las normas de la Ordenanza Laboral para las Industrias Lácteas y a las disposiciones legales, es facultad de la Empresa, que adoptará la estructuración de servicios y funciones que en cada momento sea conveniente, establecerá los sistemas de racionalización, mecanización y automatización que se estimen oportunos.

Sobre esta materia los representantes legales de los trabajadores tendrán las facultades y competencias reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7.º **Ingresos y periodo de prueba.**—Para la admisión de personal y realización de periodos de prueba, se estará a lo que al respecto determina la legislación vigente.

Art. 8.º **Movilidad del personal.**—A efectos de cubrir posibles necesidades organizativas los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, dentro del mismo centro. Ello no supondrá modificación de su horario habitual de trabajo ni disminución en las percepciones económicas que le correspondan según el presente Convenio. La nueva labor habrá de ser compatible con sus aptitudes físicas, psíquicas y profesionales.

Art. 9.º **Trabajos de categoría superior y/o inferior.**

a) El personal podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración, percibiendo durante el tiempo de prestación de sus servicios la remuneración de la categoría a la que circunstancialmente resulte adscrito. Si este tiempo excede de cuatro meses de trabajo continuado o seis discontinuos durante el año, será declarada la vacante correspondiente y se convocará la necesaria prueba de aptitud, en los casos en que así proceda.

b) Cuando se desempeñen funciones de categoría superior motivado por causas de enfermedad o accidente laboral, no se considerará vacante, pero el trabajador tendrá derecho a la diferencia de salario entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

c) Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores.

Art. 10. **Personal con capacidad disminuida.**—Con el fin de mantener en el trabajo, y evitar el despido del trabajador que por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría o puesto de trabajo, se procurará destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones, si existen puestos disponibles.

Art. 11. **Personal en Servicio Militar.**—Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, voluntario u obligatorio, se conservará el derecho al percibo de las gratificaciones de Julio, Navidad y beneficios.

Art. 12. **Jornada laboral.**—La jornada laboral para 1983 será de mil ochocientas ochenta horas efectivas de trabajo, considerándose como trabajo efectivo los descansos de quince minutos de «bocadillo» en los casos de jornada continuada.

La jornada anual de trabajo aquí establecida será inferior si así se dispusiese por mandato legal y en los propios términos en que se regule.

De acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

Art. 13. **Turnos, horario y calendario.**—En los treinta días siguientes a contar de la fecha de aprobación y firma de este Convenio, se elaborará conjuntamente entre la Empresa o centro de trabajo y los representantes de los trabajadores el calendario laboral, que habrá de comprender, mínimamente, las fiestas locales, así como la fijación de puentes y turnos de trabajo.

En caso de discrepancia, sin posibilidad de acuerdo a través de la Comisión paritaria, se someterá la cuestión debatida a la mediación del IMAC.

Art. 14. **Trabajos en domingos y festivos.**—Por tratarse de industria cuya materia prima precisa recepción diaria y un

tratamiento inmediato, el personal está vinculado a la prestación de su trabajo de modo que permita a la Empresa la realización de tales procesos, tanto en días normales como en domingos y festivos.

Por este motivo, el trabajador que preste sus servicios en domingo o festivo, además de la prima de 1.000 pesetas que le corresponda por este concepto, disfrutará de un día de descanso durante la semana siguiente, y si no fuese posible, se le abonará otro día con un 100 por 100 de incremento sobre su salario total. En lo referente a descansos, serán de aplicación las disposiciones vigentes en la materia.

Un mismo trabajador no deberá trabajar más de dos domingos consecutivos.

**Art. 15. Horas extraordinarias.**—La realización de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes criterios:

a) Obligatoriamente se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas de fuerza mayor, como prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, así como en los casos de riesgo de pérdida de mercaderías.

b) Se mantendrán las horas extraordinarias precisas para atender pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, o mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o a tiempo parcial previstas en la legislación vigente.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados a) y b) tendrán, respectivamente, la consideración de fuerza mayor y estructurales, a efectos de lo previsto en el Real Decreto 1858/1981, de 20 de agosto.

En cualquier caso, se respetarán las normas previstas al respecto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Salvo en los casos de fuerza mayor, las horas extraordinarias que sea preciso realizar se distribuirán por igual entre los que realicen el mismo trabajo.

Los valores unitarios de las horas extraordinarias son los que figuran en los anexos 2 y 3.

**Art. 16. Permisos y licencias.**—El personal de la Empresa afectado por este Convenio Colectivo tendrá derecho a licencia para no acudir al trabajo con percepción de su salario en los siguientes casos:

a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.  
b) Nacimiento de hijo, cuatro días naturales.  
c) Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, cinco días naturales.  
d) Enfermedad muy grave de esposa, hijos o padres, tres días naturales.

e) Fallecimiento o enfermedad muy grave de hermanos o padres políticos, tres días naturales.

f) Fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos, tres días naturales.

g) Matrimonio de hijo, hermano, padre, madre y hermanos políticos, dos días naturales.

h) Exámenes, por el tiempo estrictamente indispensable, cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita, incluido examen de carné de conducir.

i) Traslado de su domicilio habitual, dos días naturales.

j) Atención de asuntos urgentes, debidamente justificados, tres días naturales por año.

k) En el supuesto de matrimonio, si ambos cónyuges trabajan en la Empresa y tienen hijos menores de nueve meses, se reconoce a uno de ellos el derecho a una pausa de una hora en su jornada diaria, que se podrá dividir en dos fracciones, siempre que la dedique a la alimentación del hijo. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora en la jornada normal, con la misma finalidad.

l) El trabajador que tenga a su cargo algún disminuido físico o psíquico tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada, sin pérdida de su salario, mediante su oportuna justificación.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

n) Por el tiempo preciso cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, debiéndose, en cualquier caso, justificar la ausencia.

o) Cuando las circunstancias citadas en los apartados b), c), d), e), f) y g) ocurran en provincia distinta a la de su centro de trabajo, se ampliará el permiso dos días más.

La Empresa concederá permiso no retribuido por tiempo superior a los concedidos en los apartados anteriores para resolver asuntos particulares.

En todo lo que respecta a derechos o situaciones en los que la condición de cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto la condición de convivencia continuada demostrable dará lugar a los mismos derechos o situaciones.

Las licencias enumeradas en el presente artículo deberán ser autorizadas por el Jefe de Fábrica respectivo o persona en quien éste delegue.

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

**Art. 17. Excedencias.**—Serán concedidas según determina el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El desempeño de un cargo sindical se equiparará a sus efectos al cargo público.

**Art. 18. Vacaciones.**—Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a una vacación anual de treinta días naturales, quedando a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de enfermedad durante el periodo de vacaciones, los días disfrutados no se computarán como vacaciones y se acordará con la Empresa la época de su disfrute del año natural. Se procurará que el disfrute de las vacaciones tenga carácter ininterrumpido, y solamente cuando así lo requiera el servicio, se podrán fraccionar en dos periodos, siendo la fracción mínima de cualquiera de ellos de siete días naturales.

Si el disfrute de las vacaciones estuviera comprendido entre los meses de noviembre a marzo, ambos inclusive, se concederán dos días laborables de descanso por cada semana completa de vacaciones que disfrute durante el periodo citado y, en su caso, un día por cada fracción de semana.

El calendario de vacaciones se confeccionará durante el mes de febrero con el acuerdo de los representantes legales de los trabajadores y el Director de cada fábrica.

## CAPITULO III

### Del personal

**Art. 19. Disposición general.**—En materia de ingresos, ascensos, plantilla, escalafones, traslados, etc., se estará a las disposiciones vigentes sobre estas materias.

**Art. 20. Clasificación del personal.**—En el plazo de tres meses los representantes de los trabajadores realizarán un estudio sobre el contenido de cada puesto de trabajo, con el fin de adaptar cada uno de ellos a la categoría profesional que le corresponda. Este informe será sometido a la aprobación de la Dirección. Si ésta discrepa, será decisión de la jurisdicción laboral correspondiente.

## CAPITULO IV

### Retribuciones

**Art. 21. Estructura salarial.**—La estructura salarial se compondrá de los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complemento salarial.
- Plus no absorbible.
- Antigüedad.
- Plus de asistencia.

**Art. 22. Salario base.**—El salario base mensual correspondiente a cada categoría profesional es el que figura en el anexo 1.

**Art. 23. Plus no absorbible.**—Se mantiene para aquellos trabajadores que lo tenían reconocido, incrementado en un 12,5 por 100 sobre lo que venían percibiendo al 31 de diciembre de 1982.

**Art. 24. Antigüedad.**—Es el complemento consistente en un aumento por quinquenios en la cuantía del 5 por 100 sobre el salario base.

**Art. 25. Otros conceptos salariales.**

a) Complemento salarial: El complemento salarial que cada trabajador viniese disfrutando al 31 de diciembre de 1982 se incrementará en un 12,5 por 100, no siendo de aplicación sobre el exceso de 20.000 pesetas por mes.

b) Plus de asistencia: Se establece para todas las categorías profesionales un plus de 242 pesetas por día de asistencia al trabajo. Para aquel personal cuya semana laboral sea de cinco días, el plus de asistencia será de 290 pesetas por día.

Se considerarán días efectivamente trabajados las ausencias justificadas de los productores que ostentando cargos de representación sindical deban ausentarse por razón de su cometido como tales.

Igualmente se considerarán días trabajados, a efectos de la percepción de este plus los correspondientes a las vacaciones anuales reglamentarias.

La Comisión negociadora se compromete a colaborar con la Dirección de la Empresa en las acciones encaminadas a reducir el nivel de absentismo existente en el año 1981. Si como consecuencia de ello se consiguiese reducir en 1983 el nivel de absentismo en al menos un punto respecto de 1981, se abonará a cada trabajador 20 pesetas adicionales por cada día de asistencia al trabajo, que se liquidará por periodos semestrales.

A estos efectos, el nivel de absentismo se computará independientemente por cada centro de trabajo y comparativamente por semestres naturales referidos al año precedente.

c) Quebranto de moneda: En concepto de quebranto de moneda, el Cajero percibirá la cantidad de 2.000 pesetas al mes.

d) Cámaras frigoríficas: El personal que trabaje en cámaras frigoríficas con permanencia en las mismas por un tiempo mínimo de dos horas durante la jornada laboral, percibirá un plus del 25 por 100 de su salario base. Se entiende por cámara frigorífica aquella que tiene una temperatura habitual de 11° bajo cero o inferior.

e) Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad consistirá en el 25 por 100 del salario ordinario para las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas.

f) Plus de penosidad: Dadas las condiciones especiales necesarias para la fabricación de quesos de pasta blanda, se establece que los productores que realicen esta labor en las salas de fabricación, salado y maduración, devengarán un plus de penosidad del 25 por 100.

Art. 26. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se percibirán gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre.

Las gratificaciones consistirán en el salario base, antigüedad, plus no absorbible y complemento salarial correspondiente a una mensualidad.

Art. 27. *Viajes y dietas.*—Cuando por necesidades de la Empresa los trabajadores tengan que realizar viajes dentro del territorio nacional o localidad distinta de aquella en que radique el centro de trabajo, se abonarán las dietas en la cuantía siguiente:

a) Jefes y Técnicos titulados: Factura por pernoctación en hotel de 3 estrellas y pensión alimenticia de 1.750 pesetas por día, billetes de clase superior (excepto en viajes por vía aérea) o kilometraje si usa coche propio. Dichas dietas se devengarán íntegramente por día de salida y se reducirán en un 50 por 100 si el interesado hace solo una comida fuera de su residencia habitual.

b) Otros trabajadores: Comida, 825 pesetas; cena, 675 pesetas; hotel y desayuno, 1.400 pesetas, total, 2.900 pesetas.

Sólo se pagará dieta de hotel cuando se pernocte fuera del domicilio propio.

El concepto de kilometraje se abonará de la siguiente forma:

- Con póliza de seguro obligatorio, 16 pesetas por kilómetro.
- Con póliza de seguro a todo riesgo, 17 pesetas por kilómetro.

Para la revisión de estas cuantías, así como las ya establecidas en asignaciones por desplazamientos fijos, se tendrán en cuenta los precios de los carburantes y demás elementos de locomoción.

Los trabajadores que tengan la necesidad de utilizar el permiso de conducir para el desempeño de su trabajo, y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo por infracciones cometidas durante aquél, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa durante el tiempo que dure tal situación, si existiese vacante para ello. Si no existiese vacante o la retirada del permiso de conducir fuese derivada de infracciones cometidas al margen del desempeño de su trabajo, el trabajador tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que se encuentre en esa situación.

Art. 27 bis. *Cláusula revisión salarial.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de septiembre de 1983 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero/diciembre 1983).

Ambas partes concuerdan que a efectos de aplicación de esta cláusula, si procede, los aumentos salariales pactados en este Convenio han sido del 12 por 100.

## CAPITULO V

### Ayudas sociales

Art. 28. *Seguro de vida colectivo.*—Se mantiene el seguro de vida colectivo para todo el personal afectado por este Convenio, en cuantía de 650.000 pesetas de capital asegurado, con el coste de primas a cargo de la Empresa.

El capital asegurado se elevará a 1.700.000 pesetas por trabajador que así lo desee y la contribución al costo de las primas será de 350 pesetas mensuales (4.200 pesetas por año) por trabajador, importe que será deducido de la nómina.

Art. 29. *Ayuda para hijos minusválidos o subnormales.*—Los trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales percibirán en concepto de ayuda extraordinaria la cantidad de 7.000 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tengan reconocida esta prestación por la Seguridad Social.

Art. 30. *Premio de fidelidad y constancia:*

a) Al producirse la baja definitiva de un trabajador por enfermedad, incapacidad o accidente de trabajo, se abonará la cantidad de 7.000 pesetas por cada año de servicio.

Los años de servicio prestados a partir de los sesenta y cuatro años no se computarán a efectos de esta gratificación.

b) Si la causa de la baja definitiva fuese por jubilación habiendo cumplido sesenta y cinco o más años de edad, se

abonará la cantidad de 7.000 pesetas por cada año de servicio, no computándose a estos efectos los años de servicio prestados a partir de los sesenta y cuatro.

c) Cuando la jubilación del trabajador tenga lugar a los sesenta y cuatro años de edad o antes, la gratificación a que se refiere el apartado anterior tendrá la siguiente cuantía por año de servicio:

- 8.400 pesetas a los sesenta y cuatro años.
- 9.600 pesetas a los sesenta y tres años.
- 10.800 pesetas a los sesenta y dos años.
- 12.200 pesetas a los sesenta y un años.
- 13.600 pesetas a los sesenta años.
- 15.000 pesetas a los cincuenta y nueve años (si legalmente fuese posible).

d) La Dirección de la Empresa continuará manteniendo la tradición de reconocimiento mediante actos conmemorativos a los trabajadores que se jubilen.

## CAPITULO VI

### Seguridad e higiene

Art. 31. *Ropas de trabajo.*—La Empresa dotará a los trabajadores, en relación con el trabajo desempeñado, como mínimo con tres equipos completos al año.

Art. 32. *Reconocimientos médicos.*—La Empresa estará obligada a poner los medios necesarios para que todos los trabajadores tengan al menos un reconocimiento médico al año, siguiendo los criterios recogidos en el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa. Este reconocimiento, cuyos resultados serán comunicados al trabajador, deberá hacerse semestralmente cuando el productor realice un trabajo clasificado como tóxico o penoso.

## CAPITULO VII

### Derechos sindicales

Art. 33. En materia de derechos sindicales, de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa, se estará a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de crédito concedidas a los representantes de los trabajadores serán acumulables, según el artículo 68, apartado e), de la mencionada disposición.

## CAPITULO VIII

### Disposiciones finales

Art. 34. *Vinculación a la totalidad.*—Si por parte de la autoridad laboral competente fuese rechazado alguno de sus artículos, este Convenio quedaría sin efecto, debiendo reconsiderarse totalmente su contenido.

Art. 35. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles con los aumentos de retribución que, cualquiera que sea su carácter, se establezcan por normas legales y/o convencionales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

Art. 36. *Garantía ad personam.*—Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

Art. 37. *Comisión paritaria.*—En el anexo 5 se relacionan los miembros que integran la Comisión paritaria para la interpretación y vigilancia de lo pactado en este Convenio.

Dicha Comisión está integrada por cuatro miembros de los representantes de los trabajadores y el mismo número en representación de la Empresa, los cuales podrán asistir a las reuniones que la Comisión celebre asistidos de los asesores que estime oportunos.

Art. 28. *Procedimiento de resolución de conflicto.*—En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio, trabajadores y Empresa se comprometen, a partir del planteamiento de la cuestión, a llevar el caso a la Comisión paritaria, la cual se reunirá y resolverá en el plazo de diez días.

Solo si, después de los buenos oficios de dicha Comisión, no se hubiese podido llegar a una solución de la cuestión conflictiva, las partes podrán llevar a cabo las acciones oportunas.

## CLAUSULAS ADICIONALES

a) En las materias no reguladas específicamente en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Industrias Lácteas.

b) En el anexo 4 se recogen las disposiciones del Reglamento de Régimen Interior que no han sido derogadas y/o incluidas en normas de rango superior.

c) Ambas partes acuerdan aplicar la resolución que dicte el Gobierno referente a la propuesta contenida en el Acuerdo Interconfederal 1983, en relación con la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, para los trabajadores que al cumplir dicha edad lo soliciten.

## ANEXO 1

Categoría	Salario base	Categoría	Salario base
<b>Obreros:</b>		<b>Jefe de segunda</b> ... ..	<b>51.736</b>
Peón ... ..	35.278	<b>Jefe de primera</b> ... ..	<b>56.583</b>
Especialista de tercera/Oficial de tercera ... ..	36.008	<b>Técnicos no titulados:</b>	
Especialista de segunda/Oficial de segunda ... ..	36.745	<b>Auxiliar de Laboratorio</b> ... ..	<b>36.008</b>
Especialista de primera/Oficial de primera ... ..	37.476	<b>Inspector de Distrito</b> ... ..	<b>41.886</b>
<b>Subalternos:</b>		<b>Capataz</b> ... ..	<b>44.679</b>
Portero/Ordenanza/Sereno ... ..	35.278	<b>Encargado</b> ... ..	<b>45.565</b>
Almacenero ... ..	37.476	<b>Contramaestre</b> ... ..	<b>49.875</b>
<b>Administrativos:</b>		<b>Jefe de Fabricación/Jefe de Inspección</b> ... ..	<b>56.583</b>
Telefonista/Auxiliar ... ..	36.008	<b>Técnicos titulados:</b>	
Oficial de segunda ... ..	40.712	<b>Técnico Medio</b> ... ..	<b>56.583</b>
Oficial de primera ... ..	45.585	<b>Técnico Superior</b> ... ..	<b>62.905</b>
		<b>Técnico Jefe</b> ... ..	<b>72.017</b>

## ANEXO 2

## Importes horas extras normales (con 75 por 100)

Categoría	Sin antigüedad	Quinquenios					
		Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
<b>Obreros:</b>							
Peón ... ..	516	541	566	590	614	639	663
Especialista 3.ª/Oficial 3.ª ... ..	529	554	579	604	629	653	680
Especialista 2.ª/Oficial 2.ª ... ..	544	570	594	621	645	672	697
Especialista 1.ª/Oficial 1.ª ... ..	571	596	622	649	674	700	727
<b>Subalternos:</b>							
Portero/Ordenanza/Sereno ... ..	516	541	566	590	614	639	663
Almacenero ... ..	571	596	622	649	674	700	727
<b>Administrativos:</b>							
Telefonista/Auxiliar ... ..	529	554	579	604	629	653	680
Oficial de 2.ª ... ..	594	623	651	680	708	736	765
Oficial de 1.ª ... ..	658	690	720	753	784	815	849
Jefe de 2.ª ... ..	756	792	827	864	899	935	971
Jefe de 1.ª ... ..	792	832	871	910	949	988	1.027
<b>Técnicos:</b>							
Auxiliar de Laboratorio ... ..	529	554	579	604	629	653	680
Inspector de Distrito ... ..	609	638	668	697	726	754	784
Capataz ... ..	658	690	720	753	784	815	849
Encargado ... ..	670	701	734	766	797	828	860

## ANEXO 3

## Importe horas extras de domingos/festivos y nocturnas (con 100 por 100)

Categoría	Sin antigüedad	Quinquenios					
		Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
<b>Obreros:</b>							
Peón ... ..	591	619	645	674	701	730	758
Especialista 3.ª/Oficial 3.ª ... ..	604	632	661	690	719	747	776
Especialista 2.ª/Oficial 2.ª ... ..	621	651	680	708	738	767	796
Especialista 1.ª/Oficial 1.ª ... ..	652	681	711	741	772	802	830
<b>Subalternos:</b>							
Portero/Ordenanza/Sereno ... ..	591	619	645	674	701	730	758
Almacenero ... ..	652	682	711	741	772	802	830
<b>Administrativos:</b>							
Telefonista/Auxiliar ... ..	604	632	661	690	719	747	776
Oficial de 2.ª ... ..	680	712	745	776	808	842	873
Oficial de 1.ª ... ..	751	788	823	860	897	932	968
Jefe de 2.ª ... ..	864	904	945	987	1.027	1.070	1.110
Jefe de 1.ª ... ..	904	949	995	1.039	1.084	1.130	1.173
<b>Técnicos:</b>							
Auxiliar de Laboratorio ... ..	604	632	661	690	719	747	776
Inspector de Distrito ... ..	696	729	762	796	829	863	895
Capataz ... ..	751	788	823	860	897	932	968
Encargado ... ..	766	803	837	874	911	947	983

## ANEXO 4

## Complementos sociales y asistenciales

I. *Préstamos*.—«Mantequerías Arias, S. A.» facilitará, en la medida de sus posibilidades, préstamos a su personal, en casos de urgente y justificada necesidad, para adquisición y mejora de vivienda y compra de vehículo, siempre que sea motivado por un mejor servicio a la Empresa.

II. *Premio por matrimonio*.—Se establece un premio por matrimonio, consistente en una mensualidad completa de sus haberes, para el personal de plantilla, de ambos sexos, con un año de antigüedad, que contraiga matrimonio y que continúe prestando sus servicios en «Mantequerías Arias, S. A.».

III. *Premio por antigüedad*.—«Mantequerías Arias, S. A.», establece un premio para todos aquellos trabajadores que hayan cumplido los veinticinco años de servicios ininterrumpidos a la Compañía, con excepción de excedencias forzosas, y siempre que no existiese registrada en su expediente comisión de falta grave.

Dicho premio consistirá en una mensualidad de sus haberes y un reloj, debidamente grabado, que será entregado al productor en un acto conmemorativo.

IV. *Comedores*.—De acuerdo con la legislación vigente, la Empresa habilitará un local para comedor en sus centros fabriles, el cual reunirá las condiciones higiénicas y de comodidad necesarias, entregando en la comida y de forma gratuita un vaso de leche de 300 cc a cada persona.

V. *Actividades culturales o recreativas*.—«Mantequerías Arias, S. A.», fomentará en todos sus centros de trabajo el desarrollo de actividades culturales y recreativas, a las que prestará ayudas económicas de acuerdo con sus posibilidades.

Anualmente, la Empresa organizará en los distintos centros laborales una excursión de carácter cultural o recreativo, o bien un acto colectivo de hermandad entre sus productores.

VI. *Ayudas*.—En casos determinados y de necesidad grave y justificada, los trabajadores podrán solicitar ayudas concretas que «Mantequerías Arias, S. A.», estudiará para atender las peticiones que se formulen, procurando paliar en lo posible la necesidad expuesta. Si ocurriese fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador, estas peticiones recibirán una atención particular por parte de la Empresa.

VII. *Obsequio navideño*.—En las fiestas navideñas, «Mantequerías Arias, S. A.», hará entrega a todos sus trabajadores de un lote de productos típicos de esas fiestas.

## ANEXO 5

## Comisión paritaria

En cumplimiento de lo establecido en el presente anexo se relacionan las personas que integran la Comisión paritaria de este Convenio y que son las siguientes:

En representación de «Mantequerías Arias, S. A.»: Don Francisco Jiménez Alfaro y Giralt, don Juan Revuelta Arias, don Luis Fernando Gutiérrez Celorio y don Juan Bautista Alvarez Palacios.

En representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal: Fábrica de Arriondas, don Guillermo González Suárez; fábrica de Canero, don Joel Fernández Alvarez; fábrica de Medi 1, don Mariano Mateos Lobos, y fábrica de Vegalencia, don Ramón Peláez Flórez.

11150

**RESOLUCION de 15 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo Interprovincial para la Empresa «Mannesmann Demag, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Mannesmann Demag, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 10 de marzo de 1983, suscrito por la representación de la Empresa y la Comisión Deliberadora del Convenio el día 14 de enero de 1983, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 del Real Decreto 1040/1982, 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 original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 15 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

## CONVENIO COLECTIVO DE «MANNESMANN DEMAG, SOCIEDAD ANONIMA

## CAPITULO PRIMERO

## Condiciones generales

El presente Convenio queda concertado por el Comité de Empresa y la Empresa «Mannesmann Demag, S. A.», con domicilio social en calle Industria, 38, polígono industrial de Coslada (Madrid).

Por el Comité de Empresa,

Por la Empresa,

Artículo 1.º *Ambito de aplicación*.—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio, establecido entre la Empresa «Mannesmann Demag, S. A.», y el Comité de Empresa, tendrá fuerza normativa y será de exclusiva aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de esta Empresa, en Madrid, su provincia y delegaciones.

Art. 2.º *Vigencia*.—Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 1983.

El período de aplicación de este Convenio será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, excepto los conceptos económicos de este Convenio que se revisarán anualmente.

Art. 3.º *Denuncia*.—Transcurrido el período de vigencia, el Convenio se considerará tácitamente prorrogado, si no se denuncia por alguna de las partes. La denuncia habrá de comunicarse por escrito tres meses antes de que termine la vigencia de este Convenio.

Art. 4.º *Disposición aclaratoria*.—En defecto de normas aplicables del presente Convenio, de todas aquellas materias no previstas en el mismo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Madrid, y al Estatuto de los Trabajadores. En las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación, a anteriores acuerdos entre Empresa y trabajadores.

Art. 5.º *Modificaciones*.—Toda disposición de rango superior a este Convenio que represente una ventaja a favor de los trabajadores incluidos en el mismo, con respecto a cualquier punto tratado en él, será automáticamente incluido en este Convenio con efecto a partir de la entrada en vigor de dicha disposición.

## CAPITULO II

## Jornada y descansos

Art. 6.º *Jornada de trabajo*.—El horario de trabajo se fija en cuarenta horas semanales, de lunes a viernes, las cuales se distribuirán de la siguiente forma en Coslada:

1. Jornada partida: De enero a junio y de septiembre a diciembre.

Entrada: 8,00 horas.

Salida: 16,45 horas.

Con una pausa de treinta y cinco minutos, para comida, establecida de mutuo acuerdo.

2. Jornada continuada: Julio y agosto.

Entrada: 7,30 horas.

Salida: 14,30 horas.

Con una pausa, para tomar bocadillo, de quince minutos.

La división de Arganda y las Delegaciones reducirán su horario, atendiendo a la filosofía del acuerdo, adaptándolo a su situación específica.

Art. 7.º *Vacaciones y permisos*.—Las vacaciones y permisos para todos los productores de la Empresa será como a continuación se determina:

Hasta tres años de antigüedad, veintitrés días laborables.

De tres a cinco años, veinticuatro días laborables.

De cinco a siete años, veinticinco días laborables.

De siete a diez años, veintiséis días laborables.

De diez en adelante, veintisiete días laborables.

Tres de estos días de vacaciones se tomarán a final de año.

## CAPITULO III

Art. 8.º *Sueldos y salarios*.—Todos los conceptos remunerativos serán incrementados para el año 1983 en el 13 por 100, sobre el salario percibido por cada trabajador, según carta de 1982, incluidas las modificaciones efectuadas durante el mismo año. Se excluyen gratificaciones extraordinarias excepcionales que no tengan carácter mensual.

El salario mínimo para 1983 queda fijado en 793.000 pesetas brutas anuales.

La hora primada se fija para 1983 en 340 pesetas.

No se aplicará para 1983, la cláusula de revisión salarial. Las dietas se revisarán económicamente al menos una vez al año, atendiendo a la subida de los precios.

La modificación del precio de la gasolina producirá automática revisión en el valor de los kilómetros.

El sueldo de cada trabajador estará integrado y figurará en nómina con todos y cada uno de los conceptos remunerativos y