MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

16964 *RESOLUCION de 22 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Mantequerías Arias. Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Mantequerías Arias, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de julio de 1985, suscrito por miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal y por la Dirección de la referida razón social, el día 29 de marzo de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2.º, 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.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de julio de 1985.–El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Mantequerías Arias, Sociedad Anónima».

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales.

Artículo 1º **Ambito 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, Carrero y Vegalencia (Provincia de Asturias) y Medina de Rioseco (Provincia de Valladolid), dedicados a la transformación de productos lácteos.

Artículo 2º **Ambito Personal**

El Convenio será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que prestan su servicio en los Centros de Trabajo citados en el Artículo 1º, excepto el personal a que se refiere el apartado c) del Artículo 1º y a) del Artículo 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3º **Ambito Temporal**

Las condiciones de este Convenio tendrán una validez de un año comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1º de Enero de 1.985 y finalizando el 31 de Diciembre del mismo año.

Artículo 4º **Denuncia**

La denuncia del presente Convenio 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.

Artículo 5º **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 SEGUNDO

Organización del Trabajo

Artículo 6º **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.

Artículo 7º **Ingresos y Período de Prueba**

Para la admisión de personal y realización de períodos de prueba, se estará a lo que al respecto determina la legislación vigente.

Artículo 8º **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.

Cualquier modificación en el turno u horario que esté realizando un trabajador, requerirá la notificación previa al interesado.

Artículo 9º **Trabajos de Categoría Superior o/y 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 discontinuo 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.

Artículo 10º **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 destinarles a trabajos adecuados a sus condiciones, si existen puestos disponibles.

Artículo 11º **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.

Artículo 12º **Jornada Laboral**

La jornada laboral para 1.985 será de cuarenta horas semanales, considerándose como trabajo efectivo los descansos de quince minutos de "bocadillo" en los casos de jornada continuada.

La jornada semanal 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

Artículo 13º Turnos, horario y calendario

La jornada laboral establecida en el artículo 12 será distribuida en los mismos días semanales realizados efectivamente durante 1.984 en cada uno de los centros de trabajo, y solamente podrá modificarse temporalmente si las circunstancias de mercado y/o producción así lo aconsejasen, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal en cada fábrica.

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.

Artículo 14º Trabajos en domingos y festivos

Por tratarse de industria cuya materia 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 1.200 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.

Artículo 15º 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, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios 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.

Artículo 16º 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	15 días naturales
b)	Nacimiento de hijo	4 " "
c)	Fallecimiento de conyuge, hijos o padres	3 " "
d)	Enfermedad muy grave de esposa, hijos o padres	3 " "
e)	Fallecimiento o enfermedad muy grave de hermanos o padres políticos	3 días naturales
f)	Fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos	3 " "
g)	Matrimonio de hijo, hermano, padre, madre y hermanos políticos	2 " "
h)	Exámenes : por el tiempo estrictamente indispensable, cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita, incluido examen de carnet de conducir.	
i)	Traslado de su domicilio habitual	2 días naturales
j)	Atención de asuntos urgentes, debidamente justificados	3 días naturales por año.

k) En el supuesto de matrimonio, si ambos conyuges trabajan en la Empresa y tienen hijos menores de 9 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 del 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 superiores, para resolver asuntos particulares.

En todo lo que respecta a derechos o situaciones en los que la condición de conyuge 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, perderá el derecho a la licencia y los días de ausencia se considerarán como faltas injustificadas al trabajo.

Artículo 17º 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 de cargo público.

Artículo 18º 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 período de vacaciones, los días disfrutados no se computarán como vacaciones y se acordará con la Empresa la época de su disfrute dentro 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 períodos, 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 vacación por cada semana completa de vacaciones que disfrute durante el período citado y, en su caso, un día por cada fracción de semana.

CAPITULO TERCERO

Del Personal

Artículo 19º Disposición General

En materia de ingresos, ascensos, plantillas, escalafones, traslados, etc., se estará a las disposiciones vigentes sobre estas materias.

Artículo 20º 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 adapter 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 CUARTO

Retribuciones

Artículo 21º Estructura Salarial

La estructura salarial se compondrá de los siguientes conceptos

- Salario Base
- Complemento salarial
- Plus no absorbible
- Antigüedad
- Plus de Asistencia

Artículo 22º Salario Base

El salario base mensual correspondiente a cada categoría profesional es el que figura en el Anexo I.

Artículo 23º Plus no Absorbible

Se mantiene para aquellos trabajadores que lo tenían reconocido, incrementado en un 7,5% sobre lo que venían percibiendo al 31 de Diciembre de 1.984.

Artículo 24º Antigüedad

Es el complemento consistente en un aumento por quinquenios en la cuantía del 5% sobre el salario base.

Artículo 25º Otros Conceptos Salariales

a) Complemento Salarial

El complemento salarial que cada trabajador viniese disfrutando el 31 de Diciembre de 1.984 se incrementará en un 7,5% , no siendo de aplicación sobre el exceso de 15.000,- pesetas/mes.

b) Plus de Asistencia

Se establece para todas las categorías profesionales un Plus de 295,- pesetas por día de asistencia al trabajo. Para aquel personal cuya semana laboral sea de cinco días, el Plus de Asistencia será de 354 pesetas 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.

c) Quebranto de Moneda

En concepto de quebranto de moneda, el Cajero percibirá la cantidad de 2.400 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 de 485,- pesetas diarias, para todas las categorías profesionales. Dicho plus se percibirá por días efectivamente trabajados.

Se entiende por cámara frigorífica aquella que tiene una temperatura habitual de 11º bajo cero o inferior.

Este plus no se percibirá en caso de enfermedad, accidente, vacaciones o cualquier otra circunstancia que no sea derivada de la presencia real del trabajador y condiciones de las cámaras que den derecho a su devengo.

e) Plus de Nocturnidad

El plus de nocturnidad consistirá en el 25% 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 485 pesetas diarias para todas las categorías profesionales.

Dicho plus será percibido únicamente los días en que el trabajador preste servicio en jornada completa o durante un mínimo de seis horas por jornada, en los lugares y condiciones que aquí se especifican.

Este plus no se percibirá en caso de enfermedad, accidente, vacaciones o cualquier otra circunstancia que no sea derivada de la presencia real y situación de penosidad en los puestos de trabajo que den derecho a su devengo.

Artículo 26º 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.

Artículo 27º 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 tres estrellas, billetes de clase superior (excepto en viajes por vía aérea) o kilometraje si usa coche propio, y dietas en cuantía de 1.675 pesetas comida y 1.000 pesetas cena.

b) Otros trabajadores: Comida, 1.025 pesetas; cena 850 pesetas; hotel y desayuno, 1.700 pesetas. Total, 3.575 pesetas.

Solo 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 : 20 ptas/km.
- Con póliza de seguro a todo riesgo : 21 ptas/km.

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 aquel, 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.

Artículo 28º Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrare al 31 de Diciembre de 1.985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de Enero de 1.985, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año, de acuerdo con lo establecido en el AES.

Artículo 29º Seguro de Vida Colectivo

Se mantiene el seguro de vida colectivo para todo el personal afectado por este Convenio, en cuantía de 700.000 pesetas de capital asegurado, con el coste de prima a cargo de la Empresa.

El capital asegurado se elevará a 2.000.000 pesetas por trabajador que así lo desee y la contribución al costo de las primas será de 400 pesetas mensuales (4.800 pesetas por año) por trabajador, importe que será deducido de la nómina.

Artículo 30º Ayuda para hijos minusválidos o subnormales

Los trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales percibirán en concepto de ayuda extraordinaria la cantidad de 9.000 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tengan reconocida esta prestación por la Seguridad Social.

Artículo 31º 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 8.000 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 9.000 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 años de servicio:

- 9.900 pesetas a los sesenta y cuatro años.
- 11.100 pesetas a los sesenta y tres años.
- 12.400 pesetas a los sesenta y dos años.
- 13.700 pesetas a los sesenta y un años.
- 15.100 pesetas a los sesenta años.
- 16.500 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 SEXTO

Seguridad e Higiene

Artículo 32º Ropas de Trabajo

La Empresa dotará a los trabajadores, en relación con el trabajo desempeñado, como mínimo con tres equipos completos al año.

Artículo 33º 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 SEPTIMO

Derechos Sindicales

Artículo 34º Derechos Sindicales

En materia de derechos sindicales se estará a lo establecido por la legislación vigente.

CAPITULO OCTAVO

Disposiciones Finales

Artículo 35º 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.

Artículo 36º Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compensables y absorbibles con los aumentos por 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.

Artículo 37º Garantía "Ad Personam"

Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 38º Comisión Paritaria

En 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 estimen oportunos.

Artículo 39º Procedimiento de Resolución de Conflicto

En cualquier cuestión que surgiere 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 10 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 6 se recogen las disposiciones del Reglamento de Régimen Interior que no han sido derogadas y/o incluidas en normas de rango superior.

c) En los acuerdos económicos contemplados en este Convenio se ha incorporado la revisión salarial correspondiente a la desviación del IPC del año 1.984. A efectos de aplicación de la cláusula de revisión salarial para el año 1.985, recogida en el art. 28 de este Convenio, el incremento de salarios pactados en el mismo es del 7,5%.

ANEXO 1

Categorías	Salario Base
Obreros	
Peón	40.960
Espec. 3º/Ofic. 3º	41.810
Espec. 2º/Ofic. 2º	42.665
Espec. 1º/Ofic. 1º	43.510
Subalternos	
Portero/Ordenanza/Sereno	40.960
Almacenero	43.510
Administrativos	
Telefonista/Auxiliar	41.810
Oficial 2º	47.270
Oficial 1º	52.900
Jefe 2º	60.065
Jefe 1º	65.695
Técnicos no Titulados	
Auxiliar Laboratorio	41.810
Oficial Laboratorio	47.270
Inspector Distrito	48.635
Capataz	51.875
Encargado	52.900
Contramaestre	57.675
Jefe Fabric. /Jefe Inspec. /Jefe Laborat.	65.695
Técnicos Titulados	
Técnico Medio	65.695
Técnico Superior	73.035
Técnico Jefe	83.615

ANEXO 2

MANTEQUERIAS ARIAS, S.A. - AÑO 1.985

IMPORTES HORAS EXTRAS - NORMALES (Con 75%)

CATEGORIAS	Sin Antigüedad	Quinquenios Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
Obreros							
Peón	615	645	674	703	731	761	790
Espec. 3º/Ofic. 3º	630	660	690	719	749	778	809
Espec. 2º/Ofic. 2º	648	679	707	740	769	801	830
Espec. 1º/Ofic. 1º	660	710	741	773	803	834	866
Subalternos							
Portero/Orden. /Sereno	615	645	674	703	731	761	790
Almacenero	660	710	741	773	803	834	866
Administrativos							
Telefonista/Auxiliar	630	660	690	719	749	778	809
Oficial 2º	707	742	775	809	843	876	912
Oficial 1º	784	822	858	897	934	971	1012
Jefe 2º	901	944	985	1029	1071	1114	1157
Jefe 1º	944	991	1037	1084	1130	1177	1223
Técnicos							
Auxiliar Laboratorio	630	660	690	719	749	778	809
Oficial Laboratorio	707	742	775	809	843	876	912
Inspector Distrito	726	760	796	830	864	898	934
Capataz	784	822	858	897	934	971	1012
Encargado	798	835	874	913	949	986	1024

ANEXO 3

MANTEQUERIAS ARIAS, S.A. - AÑO 1.985

Importe Horas Extra - Domingos/Festivos y Nocturnas (Con 100%)

CATEGORIAS	Sin Antigüedad	Quinquenios Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
Obreros							
Peón	704	737	769	803	835	870	903
Espec. 3º/Ofic. 3º	719	753	787	822	857	890	925
Espec. 2º/Ofic. 2º	740	775	809	845	879	914	948
Espec. 1º/Ofic. 1º	776	812	847	883	919	954	989
Subalternos							
Portero/Orden. /Sereno	704	737	769	803	835	870	903
Almacenero	776	812	847	883	919	954	989
Administrativos							
Telefonista/Auxiliar	719	753	787	822	857	890	925
Oficial 2º	809	848	887	925	962	1003	1040
Oficial 1º	894	938	980	1024	1069	1110	1153
Jefe 2º	1029	1077	1126	1176	1223	1275	1322
Jefe 1º	1077	1130	1185	1237	1291	1346	1398
Técnicos							
Auxiliar Laboratorio	719	753	787	822	857	890	925
Oficial Laboratorio	809	848	887	925	962	1003	1040
Inspector Distrito	829	869	907	943	986	1028	1066
Capataz	894	938	980	1024	1069	1110	1153
Encargado	913	957	997	1041	1085	1128	1171

ANEXO 4

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

I.- **Préstamo**

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 c. c. 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 conyuge o hijos del trabajador, estas peticiones recibirán una atención particular por parte de la Empresa.

VII. - Obsequio Navidad

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

COMISION 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.

- D. Francisco Jiménez - Alfaro y Giralt
- D. Juan Revuelta Arias
- D. Luis Fernando Gutiérrez Celorio
- D. Juan Bautista Alvarez Palacios.

En representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal

- Fábrica de Arriondas - D. Guillermo González Suárez
- Fábrica de Canero - D. Manuel G. García García
- Fábrica de Medina - D. Mariano Mateo Lobo
- Fábrica de Vegalencia - D. José A. Alvarez Naves

ACTA COMPLEMENTARIA

Las partes firmantes del Convenio Colectivo f. 985 de MANTEQUERIAS ARIAS, S.A. acuerdan lo siguiente:

"En caso de que por necesidades de la Empresa, suspenda la fabricación de leche en polvo, la Empresa volverá a dar a los trabajadores la leche líquida que precise.

El precio de la leche en polvo o líquida será el precio de costo en fábrica".

16965 *RESOLUCION de 24 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.967 la llave de tubo mango en T, 22 milímetros, marca «Palmera», referencia 542.122, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la referida herramienta, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.–Homologar la herramienta manual llave de tubo mango en T, 22 milímetros, marca «Palmera», referencia 542.122, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Nueva Travesía, sin número, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.–Cada herramienta manual de dichas, marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.967 —24-6-85—. 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-26, «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 24 de junio de 1985.–El Director general, Carlos Navarro López.

16966 *RESOLUCION de 22 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Productos Ortiz, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Productos Ortiz, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de julio de 1985, suscrito por la representación de los trabajadores en la Empresa, integrados por miembros de CC. OO. e independientes y por la Dirección de la referida razón social, el día 28 de junio de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º 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.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de julio de 1985.–El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Productos Ortiz, Sociedad Anónima».

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA PRODUCTOS ORTIZ, S. A.

CAPITULO 1º. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, regulará desde su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los trabajadores y la Empresa Productos Ortiz, S.A., en los términos que en el mismo se contienen.

Art. 2º.- AMBITO TERRITORIAL

Se extenderá la aplicación de las normas contenidas en el Convenio a la totalidad de los centros de trabajo que la Empresa P.O.S.A. tiene actualmemnte en funcionamiento en el territorio nacional, así como aquellos otros que pudieran entrar en funcionamiento en el futuro.

Art. 3º.- AMBITO PERSONAL

Afectará este Convenio a los trabajadores de P.O.S.A. incluidos en las Tablas expresadas en el anexo II.

Art. 4º.- AMBITO TEMPORAL

El período de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 1985, con las salvedades contenidas en los artículos 24.3 a) y 25. b).

Art. 5º.- DENUNCIA Y PRORROGA

a) El preaviso a efectos de denuncia del Convenio habrá de hacerse con una antelación de 2 meses respecto a la terminación del mismo por cualquiera de las partes.

b) Si se desiste del preaviso a efectos de denuncia, la prórroga del Convenio por períodos sucesivos de un año, llevará consigo un incremento salarial equivalente al aumento del I.P.C. en el conjunto nacional en el período Enero-Diciembre '85.

Art. 6º.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente convenio, lo son con el carácter de globales e indivisibles.

Como consecuencia de ello, en el supuesto de que por disposición legal de cualquier rango, o por resolución de autoridad administrativa o judicial, se impusiesen nuevas condiciones de trabajo no pactadas o se declarase la nulidad de alguna de las convenidas, lo que se considera una automática ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones pactadas, las partes deberán volver a reunirse, con el fin de ajustar el contenido del convenio a la nueva situación creada.

Art. 7º.- ABSORCION Y COMPENSACION

Los beneficios concedidos en el presente convenio, compensarán y absorberán cualquier otro tipo de mejoras condiciones de trabajo concedidas por disposiciones legales, resolucion