

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 5COMISION 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 1.985 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, «aislamien-

to 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 GENERALESArt. 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 él 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 actualmente 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 individuales.

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 mejores condiciones de trabajo concedidas por disposiciones legales, resolución

es de autoridades administrativas, convenios colectivos o cualquier otra fuente, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden.

En el caso de producirse supuestos en los que el juego de la absorción y compensación no resultase legalmente posible, se sustituirá de aplicación automática lo dispuesto en el párrafo 2º del art.º 6º en lo referente a la necesidad de renegociación del contenido del convenio.

#### Art. 8º.- GARANTIAS PERSONALES

Con independencia de las condiciones económicas y de otra índole pactadas en el texto del presente convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que con anterioridad a la firma del mismo y a título individual se vienen disfrutando por algunos trabajadores.

#### Art. 9º.- COMISION PARITARIA

Se crea una comisión mixta que estará formada por tres vocales en representación de los trabajadores y tres vocales por parte de la Empresa.

Los acuerdos de la comisión serán adoptados por la mayoría.

De existir discrepancia en la comisión se podrá recurrir al sistema de arbitraje voluntario y vinculatorio y si no fuese ello posible decidirá la Autoridad Laboral Competente.

Serán facultades de dicha comisión:

- La interpretación de la aplicación de dicho Convenio.
- La vigilancia y control de lo pactado.
- Las actividades que den mayor eficacia práctica a lo pactado.
- Otras funciones que decidan asumir ambas partes.

Sus funciones serán las de atender todas las reclamaciones individuales y colectivas con capacidad de resolución vinculante y en caso de no llegar a un acuerdo, elaboración de informe preceptivo antes de dar la reclamación a la jurisdicción competente, siendo sus facultades la resolución y conciliación de todo tipo de reclamaciones.

Las convocatorias de reunión se harán tres días como mínimo de antelación, por cualquiera de las partes, y en las mismas se dará a conocer la composición de la parte que la solicite.

#### Art. 10º.- LEGISLACION SUPLETORIA

Para lo no previsto en el Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación de 8 de Julio de 1975 y demás Legislación Laboral vigente.

### CAPITULO 2º ORGANIZACION Y REGIMEN DE TRABAJO

#### Art. 11º.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de Empresa.

Los trabajadores a través de sus representantes, tendrán en la misma la participación que les reconozca la legislación vigente.

La Empresa informará con antelación al Comité de Empresa, de los cambios sustanciales que se vayan a producir en la organización del trabajo.

#### Art. 12º.- MODELOS DE CONTRATO Y FINIQUITO

La Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, los modelos de Contrato de Trabajo y de finiquito, antes de su utilización.

#### Art. 13º.- ASCENSOS

Cuando la Empresa decida cubrir alguna vacante mediante ascenso del personal propio, deberá darlo a conocer a todos los trabajadores, mediante comunicación en el tablón de anuncios de la vacante y de las condiciones requeridas para cubrirla.

Para la selección del personal que reúna dichas condiciones la Empresa tendrá en cuenta entre otros, los criterios siguientes:

- Actitud personal.
- Conocimiento del puesto de Trabajo.
- Haber desempeñado funciones propias de la categoría a que corresponde el puesto de trabajo a cubrir.
- Superación satisfactoria de las pruebas que al efecto la Empresa establezca.
- Antigüedad en la Empresa.

#### Art. 14º.- ESCALAFONES

La Empresa exhibirá anualmente y dentro del primer trimestre en el tablón de anuncios, el escalafón del personal, especificando las categorías profesionales para el conocimiento de los trabajadores.

#### Art. 15º.- DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

La definición de las categorías figura como anexo I al presente Convenio.

#### Art. 16º.- PROGRAMACION DEL TRABAJO

##### A.1) CENTRO DE TRABAJO DE VERGEL

###### a) ADMINISTRACION

La jornada de trabajo del personal de administración que equivale a 39 horas y 7 minutos de trabajo efectivo de promedio anual, será de la siguiente forma:

- Tres meses en verano en jornada continua a razón de 35 horas semanales, con 15 minutos diarios de descanso, equivalente a 33 horas y 45 minutos de trabajo efectivo.
- Jornada partida el resto de los meses del año, a razón de 41,40 horas semanales de trabajo, con 10 minutos diarios de descanso, equivalentes a 40 horas y 50 minutos de trabajo efectivo.

###### b) FABRICA

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales. El turno de mañana y tarde, tienen un descanso diario de 25 minutos. El turno de noche tiene un descanso de 45 minutos diarios. En los turnos de la mañana y tarde la jornada equivale a 37 horas y 55 minutos de trabajo efectivo y en el de la noche, 36 horas y 15 minutos.

###### c) VENTAS

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

El horario de trabajo será el que en cada centro de Ventas resulte aprobado por la Autoridad Laboral.

#### Art. 17º.- DESCANSO ENTRE JORNADA

Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan trabajos a turnos, tendrán un descanso entre jornada y jornada de 12 horas ininterrumpidas.

#### Art. 18º.- TRABAJO EN FESTIVOS

Se entenderá por trabajo en festivo, el realizado entre las 14 horas del Sábado y las 6 horas del Lunes.

#### Art. 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente en la materia, salvo las motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales que como tales se pacten en Convenio. Para ello se notificará mensualmente a la Autoridad Laboral conjuntamente por la Empresa y Comité.

A fin de clarificar el concepto de horas extraordinarias estructurales se entenderán como tales las necesarias por ausencias imprevistas, o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o mantenimiento, tales como por preparación de horno y amasadas, y en caso de reparación y montaje, pagándose como hasta la fecha en función de las nuevas tablas salariales.

#### Art. 20º.- VACACIONES

##### a) Duración

Las vacaciones anuales para todo el personal, serán de 30 días naturales.

##### b) Retribución

Los días de vacaciones, se retribuirán al precio del salario real correspondiente.

El personal de ventas, percibirá además el importe promedio de las comisiones de los seis periodos anteriores.

##### c) Epoca de disfrute

Como norma general, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, y las necesidades de cada departamento.

##### d) Otras normas

La situación de baja por I.L.T., producida una vez iniciado el disfrute de las vacaciones, no interrumpirá el transcurso de éstas.

#### Art. 21º.- TRABAJO DE CATEGORIA SUPERIOR

a) A todo aquel trabajador que esté cobrando el sueldo y desempeñando las funciones de una categoría superior a la propia durante un periodo de seis meses en un año, o de ocho meses en dos años, se le reconocerá automáticamente la categoría superior.

b) En el supuesto de que con la finalidad de formación profesional, un trabajador sea destinado a realizar trabajos de una categoría superior a la propia, continuará

percibiendo el sueldo correspondiente a esta última, siempre que dichos trabajos de categoría superior no superen el período de un mes.

- c) El personal que realice tareas propias de conductor de draga, percibirán el sueldo de oficial de 1ª durante el tiempo de duración de dicho destino.

#### CAPITULO 3º RETRIBUCIONES

##### Art. 22º.- INCREMENTO SALARIAL

Con efectos a partir del día 1 de Enero de 1985, se pacta un incremento del 8% sobre todos los conceptos salariales fijos.

##### Art. 23º.- SALARIO BASE

Es aquel que corresponde a cada trabajador con arreglo a su categoría profesional y rendimiento normal durante la jornada de trabajo. Su cuantía se establece en la tabla salarial (Anexo II).

##### Artículo 24º.- COMPLEMENTOS SALARIALES

#### 1. Complementos Personales.

##### a) ANTIGÜEDAD

Complemento que atiende a los años de servicios prestados en la empresa, y que se devengará por trienios vencidos a contar desde la fecha en que el trabajador hubiese empezado a prestar servicios en la misma, en las cuantías señaladas en la tabla salarial.

#### 2. Complementos de puesto de trabajo

##### a) PLUS DE NOCTURNIDAD

Los turnos nocturnos se continuarán realizando mismas condiciones que hasta ahora se venían haciendo.

##### b) PLUS ESPECIAL DE CONDUCTORES

Los conductores de autobuses y camiones, con independencia del incremento salarial pactado, seguirán cobrando el plus que hasta la fecha venían percibiendo en todas las pagas, en compensación de las posibles horas extraordinarias que pudieran realizar en los días laborables, a excepción de Domingos y Festivos.

##### c) PLUS DESCARGA

Se abonarán 1.620 pesetas por descarga de camiones grandes y 670 pesetas por descarga de camiones pequeños.

##### d) PLUS DE AUXILIARES DE LABORATORIO QUIMICO

Para dicho personal, se establece un plus de 2.320 pesetas.

##### e) PLUS DE LIMPIEZA

Se cobrará por los peones de recogida y limpieza, el peón de exterior y las auxiliares de producción de limpieza, en la cuantía señalada en la tabla salarial.

#### 3. Complementos de cantidad ó calidad de trabajo

##### a) PLUS POR TRABAJO EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Los conductores de autobuses y camiones, en caso de efectuar salidas en Domingos ó Festivos, percibirán un incentivo de 5.000 pesetas. Este plus se percibirá con efectos 13 de Junio.

##### b) COMISIONES PARA VENTAS

Con independencia del incremento salarial establecido, el personal de ventas percibirá sus comisiones a partir del período 7 inclusive en las condiciones siguientes:

b.1) Ventas al por mayor, Cash and Carries y sub-distribuidores, el 0,50%.

b.2) Ventas al resto de clientes:  
Desde 600.000 pesetas, hasta 1.000.000 pesetas, el 4%.

A partir de 1.000.000 pesetas, el 1,75%.

El Vendedor reserva, cobrará la media de comisiones de los demás vendedores.

##### Artículo 25º.- Indemnizaciones y Suplidos.

#### a) DIETAS

a) Para los conductores de camiones, se establecen las siguientes cuantías:

Dieta completa 1.700 ptas., más 550 ptas. para cama.

Estas cuantías se percibirán con efectos 1º de Enero 1985.

#### b) VENTAS

Estancia: Hotel de dos estrellas

Comidas: 650 x 2 al día

Estas cuantías se percibirán con efectos 10 de Mayo 1985.

##### Art. 26º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La Empresa abonará a sus trabajadores, las 3 gratificaciones extraordinarias siguientes, a razón de una mensualidad del salario real que corresponda a cada trabajador según su categoría, en las fechas siguientes:

a) Para todo el personal excepto al de Ventas.

- 25 de Abril - Festividad del Sector.
- 17 de Julio - Paga de verano
- 22 de Diciembre - Paga de invierno.

b) Para el personal de Ventas que en vez de una paga en Abril cuenta con una paga en Octubre, esta se abonará mitad en Abril y mitad en Octubre, quedando las pagas de Julio y Diciembre como el resto de los Departamentos.

##### Artículo 27º.- Anticipos

El trabajador tendrá derecho a que la Empresa le abone en concepto de anticipo el 90% de las cantidades que por cualquier concepto tenga devengados en el momento de formalizar su petición. Dichos anticipos serán cancelados de una vez en el momento de efectuar el pago a los demás trabajadores de la retribución ó emolumentos sobre los que fueron concedidos.

#### CAPITULO 4º BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS

##### Artículo 28º.- Premio por Matrimonio

Se tendrá derecho a percibir el citado premio cuando se tenga como mínimo, un año de antigüedad en la Empresa.

Todo trabajador, tanto masculino como femenino que opte por seguir trabajando en la Empresa recibirá al contraer matrimonio con cargo a la Empresa 7.500 pesetas.

##### Artículo 29º.- Capacidad Disminuida

El productor con capacidad disminuida por deficiencia de sus condiciones físicas ó por otras circunstancias, que no se halle en situación de rendimiento normal en su categoría, será trasladado a otro trabajo. Si la capacidad disminuida es temporal, se le seguirá asignando la misma retribución y no perderá la categoría; y si fuera definitiva, la retribución y la categoría serán según el puesto que desempeñe. La capacidad disminuida deberá ser por resolución firme del C.T.O. y/o con informe favorable del médico de Empresa.

##### Artículo 30º.- Ayuda por hijos Sub-normales

Se incrementa el plus que se venía cobrando en 500 pesetas quedando en 4.500 pesetas por hijo. De ser ambos padres trabajadores de la Empresa no se duplicará la cantidad. Recibirá la ayuda aquel que tenga la custodia del hijo. Dicho plus se abonará por las quince pagas del año.

**Artículo 31º.- Baja por Enfermedad**

La Empresa abonará el 20% del salario real diario, no computándose a estos efectos las pagas extraordinarias, desde el undécimo día inclusive de la baja, cuando el trabajador esté de baja derivada de la enfermedad común o accidente de trabajo, dicho complemento por accidente laboral se abonará siempre que por la Mutua o Compañía de Seguros no se abone el 100% de la base reguladora a fin de evitar una duplicidad de pago.

La maternidad devengará este complemento durante el tiempo de baja por I.L.T.

**Artículo 32º.- Licencias**

Como consecuencia del nacimiento de un hijo, la mujer trabajadora podrá solicitar un período de excedencia no superior a un año, teniendo derecho a su reincorporación a la empresa, como máximo dentro del sexto mes siguiente a la finalización de la misma y siempre y cuando no exista un 5% del personal de su categoría, en situación general de excedencia. En caso de nacimiento sucesivos de hijos, cada uno de ellos dará lugar al término automático de la excedencia anterior y al inicio de una nueva, caso de optar por ello. La petición de excedencia deberá cursarse dentro de los 7 días naturales siguientes del alta de la trabajadora de su situación de baja por maternidad.

El personal que contraiga matrimonio disfrutará de 15 días de licencia retribuida.

Tres días naturales como máximo en los casos de nacimiento de un hijo.

Dos días en caso de grave enfermedad ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad ó afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

Un día por traslado de domicilio habitual.

Por alguno de los motivos y por el tiempo anteriormente citado el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, además de los motivos siguientes:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de algún deber inexcusable de carácter público y personal. Acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Para realizar funciones sindicales ó de representación del personal en los términos establecidos legal ó convencionalmente.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Quien por razones de guarda legal a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico ó psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En los casos de enfermedad grave de algún familiar del trabajador, éste tendrá derecho a una licencia sin sueldo de 30 días naturales, computándose la ausencia como una suspensión por mutuo acuerdo del Contrato de Trabajo, con posibilidad de baja en la Seguridad Social.

**Artículo 33º.- Seguro Colectivo**

Se establece un seguro para todos los trabajadores de P.O.S.A. de un millón de ptas., en caso de invalidez ó muerte, durante las 24 h. del día a partir del día 1 de enero de 1985.

**Artículo 34º.- Prendas de Trabajo**

La Empresa proveerá a todo el personal, de las correspondientes prendas de trabajo de invierno y de verano, necesarias en cada departamento y centro de trabajo, adecuadas según sus necesidades climatológicas, que se entregarán en los meses de marzo y de octubre.

**Artículo 35º.- Retrasos**

No será causa de sanción el que algún trabajador sin medios de locomoción propios, por cualquier motivo no pudiese tomar el servicio de autobuses y llegase con retraso al inicio de la jornada laboral, salvo abuso de derecho.

En tal caso, se pagará el trabajador su medio de transporte y la Empresa le descontará el tiempo perdido si lo hubiera.

**Artículo 36º.- Jubilación**

La jubilación tendrá lugar con arreglo a la Legislación general vigente.

**Artículo 37º.- Beneficios específicos de conductores de Autobuses y Camiones.****a) RENOVACION DEL CARNET DE CONDUCIR**

Correrá por cuenta de la Empresa, el coste de renovación de los carnets de los conductores de camiones y autobuses.

**b) RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR**

En caso de retirada temporal del carnet de conducir, la Empresa facilitará al conductor un puesto de trabajo en fábrica con mantenimiento de Categoría y salario, durante el período de duración de aquella, reintegrándose a la plantilla de transportes una vez finalizado dicho período.

**Artículo 38º.- Disposiciones específicas Personal de Ventas****a) CAMBIOS DE RUTA**

En los cambios de ruta, se garantizará al vendedor afectado en los dos siguientes períodos como mínimo, el promedio de comisiones de los períodos anteriores.

**b) UTENSILIOS DE TRABAJO**

Se facilitará a todo el personal de ventas, utensilios de trabajo tales como: bolígrafos, fijo y demás utensilios que fuesen necesarios.

**c) LISTA DE PRECIOS Y CACIONARIOS**

Este material se suministrará con el tiempo necesario antes de la necesidad de cualquier utilización del mismo.

Una vez al año como mínimo se realizará una reunión de la Dirección Comercial con representantes de todas las Delegaciones.

**CAPITULO 5º. SEGURIDAD E HIGIENE****Artículo 39º.- Comité de Seguridad e Higiene**

El Comité de Seguridad e Higiene, tendrá la siguiente composición:

- Un presidente designado por la Empresa
- Un Secretario, con voz y voto, designado por la Empresa entre el personal administrativo.
- El técnico de mayor grado especialista en seguridad del trabajo.

- c) El Jefe de Servicio Médico de Empresa.
- e) El Ayudante Técnico Sanitario más calificado en la plantilla.
- f) El Jefe del Equipo de la brigada de Seguridad.
- g) Cuatro trabajadores elegidos por el Comité de Empresa, de entre los que tengan categoría Profesional de Especialista asimilado y que haya seguido algún curso de Seguridad e Higiene ó posea preparación adecuada en estas materias.

Sus funciones serán las previstas en el Decreto de 11 de Marzo de 1971, y demás legislación aplicable.

#### Artículo 40º.- Revisión Médica.

Una vez al año tendrá lugar una revisión médica obligatoria para todos los trabajadores, realizándose análisis de sangre y orina, y una revisión general (Rayos X, presión arterial, etc.)

A los empleados que tengan antecedentes cerebrales, se les revisará periódicamente siempre que el Médico de la Empresa lo considere oportuno.

La vacunación médica contra la gripe será voluntaria, publicándose en el tablón de anuncios la conformidad de dicha vacunación.

### CAPITULO 6º. DERECHOS SINDICALES

#### Artículo 41º.- Comité Intercentros.

Se crea un Comité Intercentros en cuya composición intervendrán ocho miembros del Comité de Fabrica y cuatro miembros en representación de las distintas Delegaciones.

Celebrarán reuniones ordinarias y Extraordinarias, estas últimas por razones urgentes y justificadas.

#### Artículo 42º.- Acción Sindical.

En lo referente a la acción sindical, se rigen los puntos del Estatuto de los Trabajadores, más la figura del delegado sindical, en centros de más de 50 trabajadores y para aquellas sindicales con un mínimo del 15% de afiliación.

#### Artículo 43º.- Cuotas Sindicales.

La cuota sindical se cobrará por nómina a todos aquellos trabajadores que estén sindicados y lo soliciten por escrito, entendiéndose que se necesita un mes de preaviso tanto para el alta como para la baja.

#### Artículo 44º.- Horas Sindicales.

Los miembros del Comité del Centro de Trabajo de Vergel, dispondrán de 40 horas mensuales para el ejercicio de las funciones propias de su representación.

Los Delegados de personal del resto de los Centros de Trabajo, dispondrán de las horas que les otorgue la legislación vigente.

En lo que el resto de garantías y derechos respecta, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 45º.- Derechos de Reunión y Asamblea

Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en la misma, y fuera de las horas de trabajo, y en el momento de la negociación colectiva deberán darse las máximas facilidades para celebrar asambleas.

La asamblea podrá ser convocada por el Comité de Empresa o un número de trabajadores no inferior al 25% de la plantilla.

El orden del día de la asamblea será propuesto por los convocantes, y solo podrá ser alterado cuando lo decida la mayoría de la asamblea.

Cuando se someta a votación en la asamblea, acuerdos que afecten a la totalidad de los trabajadores, para que sean valederos, se requerirá que sean votados por la mitad más uno de los asistentes en la asamblea.

### ANEXO I

#### DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

##### DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION

###### Oficial Administrativo de Primera

Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad, ejecuta trabajos de administración con un grado elevado de conocimientos de la actividad administrativa de la Compañía.

###### Oficial Administrativo de Segunda

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, sólo ó subordinado a otros Oficiales ó Jefes, efectúa operaciones que requieran conocimientos generales de la técnica administrativa y los desempeñe con corrección y eficacia.

###### Auxiliar Administrativo

Es el Administrativo que se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina ó despacho.

###### Cajera

Es la empleada que a las órdenes del Jefe de Tesorería, ayuda a éste en la realización de las operaciones de esta sección, concentrándose principalmente en las labores de Caja.

###### Operador/a de Proceso de Datos

Es el empleado que bajo la supervisión del Jefe de Proceso de Datos, maneja el operador central, conociendo para ello los sistemas operativos.

###### Telefonista/Recepcionista

Atiende la centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior. Anota y transmite cuantos avisos recibe. También se ocupa de la recepción de las visitas.

###### Secretaria de Departamento

Es la taquimecanógrafa que a las órdenes de un Jefe de Departamento realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia, concierta entrevistas, etc.

##### DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO

###### Oficial 1º (Mecánico, Eléctrico ó Servicios)

Es el empleado que poseyendo iniciativa, responsabilidad y suficiente práctica en su oficio, bien sea sólo ó con otros empleados bajo sus órdenes, realiza trabajos de cierta complejidad. Se le considera poseedor de los suficientes conocimientos para poder realizar esquemas y seguir planos, manejo de máquinas herramientas, montaje de nuevas instalaciones, fabricación, reparación y adaptación de máquinas y sistemas.

###### Oficial 2º

Integran esta categoría quienes efectúan con perfección los trabajos correspondientes a su oficio, con corrección y eficacia, sólo ó bien dependiendo del Oficial 1º ó encargado.

###### Oficial 3º

En esta categoría, se encuadran el personal procedente de aprendiz ó auxiliar de taller, con suficientes

conocimientos tanto teóricos como prácticos, con el fin de poder realizar trabajos, que sirvan como ayuda para rentabilizar cualquier operación donde se considere oportuna su participación.

#### Mecánicos de Asistencia (Oficial 1ª)

Son los operarios que sin gran conocimiento de máquinas herramientas, pero con experiencia en líneas de producción, dominan todos los sistemas mecánicos que componen las mismas. Siendo su misión la detección, reparación ó cambio, de cualquier componente mecánico como: hornos, fermentadores, amasadores, heñidoras, transportadores de cadena, elevadores, trasiego harina, silos, conductos agua, conducciones aceite, bombas, desmoldeadores, depositadoras, ajilladores, conducción y bombeo fuel-oil, circuitos vapor, cortadoras, etc.

#### Mecánicos de Empaquetado (Oficial 2ª)

Son aquellos que con dominio de la técnica que les denomina, son capaces de poner en órden óptimo de marcha, aplicando sus servicios en reparaciones y ajustes en máquinas de empaquetado, para conseguir el máximo rendimiento y rentabilidad en la producción que les ocupa.

#### Electricistas de Turno (Oficial 2ª)

Son aquellos operarios que sin llegar al grado de perfección del Oficial 1ª, se ocupan en asistir todo lo concerniente a su oficio durante un turno de trabajo, con corrección y responsabilidad, siendo asistidos en caso de necesidad, por su inmediato superior en categoría ó Encargado.

### FUERA DEL ORGANIGRAMA

#### Maestro de Taller

El uso de este término, se aplica para designar a los Oficiales de 1ª que por su aptitud tienen la responsabilidad de las actividades técnicas. También como persona de capacidad demostrada, pueden suplir las funciones de su inmediato superior en caso de necesidad. Esta es una categoría que se obtiene a título personal.

### DEPARTAMENTO DE PRODUCCION

#### Auxiliar de Producción

Es la operaria que se dedica a labores de enrollado, empaquetado, etiquetado, marcaje, limpieza etc. y cualquier otra actividad elemental que se precise para la marcha de las líneas de producción.

#### Peon

Es el trabajador que ejecuta labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico.

#### Oficial Laboratorio

Es el que conoce a la perfección los distintos procesos de preparación de masas y realiza con responsabilidad y con ó sin otros operarios en su cargo, los trabajos que le sean asignados propios de su oficio.

#### Ayudante de Laboratorio

Sin llegar a los conocimientos ni a la perfección de los oficiales, les ayudan a sus tareas y están capacitados para sustituirles en caso de ausencia.

#### Especialistas

Son los trabajadores que, bajo la dirección inmediata del conductor de horno, prestan sus servicios en las líneas de fabricación, sirviéndose de distinta maquinaria para tal efecto.

#### Supervisora

Es la operaria responsable del trabajo, aseo y disciplina de todo el personal asignado a su cargo. Verificará y cuidará de que los materiales de empaquetado sean correctos y de que se empaquete según las normas de calidad, dadas por el Dpto. de Control de Calidad.

quetado sean correctos y de que se empaquete según las normas de calidad, dadas por el Dpto. de Control de Calidad.

#### Conductor de Horno

Es el trabajador a cuya iniciativa y responsabilidad están los trabajos de una línea de fabricación de productos. Su cometido será vigilar adecuadamente las distintas fases de producción entre laboratorio y empaquetado, modificando si es preciso las temperaturas de horno con el fin de obtener el óptimo resultado tanto en calidad como en cantidad.

#### Especialista de Empaquetado

Son las que se dedican a envasar ó empaquetar los productos sirviéndose de distinta maquinaria para tal efecto.

### ALMACEN Y SUBALTERNOS, Y OTROS

#### Almacenero

Es el empleado a cuyo servicio está encomendado la responsabilidad y cuidado del almacén de materias primas y productos acabados, debiendo despachar los pedidos, recibir y distribuir las mercancías, registrar ó anotar en libros ó impresos el movimiento que se venga produciendo durante la jornada. Es el responsable de la totalidad del personal de Almacenes.

#### Maquinista de Almacén

Es el especialista responsable del abastecimiento de materias primas a los laboratorios, y del material de embalaje a las líneas de producción, así como ayuda a la carga y descarga.

#### Ayudante de Almacenero

Es el especialista responsable del trabajo de los peones de almacén y de las operaciones de carga y descarga, ayudando al almacenero en sus tareas.

#### Peones (Almacén)

Son los trabajadores que tienen a su cargo labores manuales ó mecánicas en el almacén y ayudan a la medición, corteo y pesaje, y realizan la carga y descarga de mercancías.

#### Personal de Limpieza

Es el que se ocupa específicamente del aseo y limpieza de los locales, dependencias y oficinas de la fábrica.

#### Portero

Es quien cuida los accesos a fábrica, realizando funciones de vigilancia y control, según las órdenes de sus superiores.

#### Vigilante

Es el que tiene como cometido las funciones de vigilancia de todos los accesos y dependencias de la fábrica durante noches y festivos.

### CONTROL DE CALIDAD

#### Oficial de Control de Calidad

Es la persona responsable de la toma de datos y mediciones tendentes a verificar que los productos se ajusten a las normas establecidas, pudiendo tener a su cargo una ó mas personas.

#### Ayudante de Control de Calidad

Es la persona que coopera con el Oficial de Control de Calidad, auxiliándole en sus trabajos de medición y control

TABLA SALARIAL  
Con efecto desde 1 de Enero de 1.985

GRUPO PROFES.	CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO	CONCEPTOS SALARIALES/BRUTOS					OBSERV.
			SALARIO BASE	S/BRUTO MENSUAL	ANTIC. T/CUM.	PLUS CONVENIO	COMPTO. SUELDO	
OFICIOS AUXILIARES	SERV. TECNICO							
	- M. Obrador.	8	37.879	79.862	2.272			
	- Oficial C. Calidad	8	37.879	60.613	2.272			
	- Aydte. C. Calidad	9	37.879	53.059	2.272			
	- Aydte. Labt. Químico	9	37.879	48.596	2.272		2.311	C. 15 p.
	MANTENIMIENTO							
	- M. Taller	8	37.879	73.166	2.272			
	- Ofic. 1º (Elt/Mec)	8	37.879	66.448	2.272			
	- Ofic. 1º Oficios	8	37.879	66.448	2.272			
	- Ofic. 2º (Elt/Mec)	8	37.879	57.527	2.272			
	- Oficial 3º	9	37.879	55.290	2.272			
	- Cont. Furg. Manto.	8	37.879	57.527	2.272			
	- Almacenes Manto.	6	37.879	58.917	2.272		6.962	C. 15 p.
	ALMACEN							
	- Almacenero	6	39.271	58.917	2.272			
	- Aydte. Almacén	9	37.879	55.290	2.272			
	- Espta. Almacén	9	37.879	55.290	2.272			
	SERVICIO PRODUCCION							
	- Vigilante	6	37.879	57.527	2.272		2.189	C. neto.
	- Portero	6	37.879	55.290	2.272			
	- Encargada de Limpieza	4	37.879	57.527	2.272			
	- Peón Limpieza	10	37.879	51.937	2.272		4.580	C. 12 p.
	- Aux. Producc. Limpieza	10	38.048	43.792	2.282		4.580	C. 12 p.
	TRANSPORTES							
- Conductor Ofic. 1º	8	42.473	77.758	2.272				
- Conductor Ofic. 1º	8	42.473	77.758	2.272		12.000	C. 12 p.	
PRODUCCION	- Conductor Horno Ofic. 1º	8	37.879	66.448	2.272			
	- Conductor Horno Ofic. 2º	8	37.879	61.988	2.272			
	- Oficial 2º Labt.	8	37.879	57.527	2.272			
	- Ayudante Labt.	9	37.879	55.290	2.272			
	- Especialista	9	37.879	55.290	2.272			
	- Superv. Producc.	9	37.879	53.059	2.272			
	- Espec. Feme.	9	37.879	51.937	2.272			
	- Peón	10	37.879	51.937	2.272			
	- Aux. Producc.	10	38.048	43.792	2.282			
	OFICINAS	- Ofic. Adtvo. 1º	5	37.879	66.448	2.272		
- Ofic. Adtvo. 2º		5	37.879	57.527	2.272			
- Cajera		5	37.879	57.527	2.272			
- Operadora P. Datos		5	37.879	61.789	2.272			
- Telefonista		7	37.879	53.061	2.272			
- Secret. Dpto.		7	37.879	51.572	2.272			
- Aux. Adtvo		7	37.879	49.030	2.272			
VENTAS		- Vendedor	5	44.008	-----	2.189	19.262	
	- Repartidor	8	42.473	77.758	2.272			

**16967** CORRECCION de erratas de la Resolución de 25 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sanyo España, Sociedad Anónima».

Padecidos errores en la inserción de la citada Resolución, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 170, de fecha

17 de julio de 1985, se transcriben a continuación las oportunas rectificaciones:

En el artículo 3, párrafo segundo, donde dice: «En perjuicio de lo anterior, ...», debe decir: «Sin perjuicio de lo anterior, ...».

En el artículo 28, penúltimo párrafo, donde dice: «El importe máximo por productor será de 500.000 pesetas, pudiéndose superar ...», debe decir: «El importe máximo por productor será de 500.000 pesetas, no pudiéndose superar ...».