

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

33200 RESOLUCION de 27 de octubre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 16 de mayo de 1986; de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de octubre de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA «MANTEQUERAS ARIAS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ambito 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 refiere el apartado c) del artículo 1.º y a) del artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito 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 1986 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

Art. 4.º *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.

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 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.

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.

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

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 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 comunicándole 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 y psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría o puesto de trabajo, se procurará destinarlos 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 1986 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.

Art. 13. *Turnos, horario y calendario.*-La jornada laboral establecida en el artículo 12 será distribuida en los mismos días semanales realizados efectivamente durante 1985 en cada uno de los Centros de trabajo, y solamente podrá modificarse temporalmente si las circunstancias de mercado y/o producción así lo aconsejen, 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.

Art. 14. *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 1.400 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, 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 lo 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 un 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 y 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 o 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), f) y g) concurren en provincia distinta a la de su Centro de trabajo, se ampliará el permiso de 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 cónyuge sea la causa, se entenderá que, en su defecto, la condición de convivencia continuada demostrable dará lugar a los mismos derechos y situaciones.

Las licencias enumeradas en el presente artículo deberán ser autorizadas por el Jefe de fábrica respectivo o personal 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 cumplir este requisito, perderá 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 de 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 30 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 III

Del personal

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

Art. 20. *Clasificación del personal.*—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 estudio será discutido con la Dirección de la Empresa.

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 8 por 100 sobre lo que venían percibiendo al 31 de diciembre de 1985.

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 1985 se incrementará en un 8 por 100, no siendo de aplicación sobre el exceso de 25.000 pesetas/mes.

b) Plus de asistencia: Se establece para todas las categorías profesionales un plus de 335 pesetas por día de asistencia al trabajo. Para aquel personal cuya semana laboral sea de cinco días, el plus de asistencia será de 402 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 2.600 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 330 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 11° 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 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 530 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.

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 aquélla 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 1.275 pesetas comida y 1.100 pesetas cena.

b) Otros trabajadores: Comida, 1.125 pesetas; cena, 925 pesetas; hotel y desayuno, 1.875 pesetas. Total, 3.925 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: 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 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. 28. *Jubilaciones anticipadas.*—Previo acuerdo entre Empresa y trabajador, podrá procederse a la jubilación de trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siempre que se contrate uno nuevo para sustituirlo, en la forma y condiciones, y con los requisitos que se establecen en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, y disposiciones concordantes sobre la materia.

Art. 29. *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 de 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.

Art. 30. *Ayuda para hijos minusválidos o subnormales.*—Los trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales percibirán en concepto de ayuda extraordinaria la cantidad de 10.000 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tengan reconocida esta prestación por la Seguridad Social.

Art. 31. *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 10.000 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 10.000 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:

- 10.700 pesetas a los sesenta y cuatro años.
- 12.000 pesetas a los sesenta y tres años.
- 13.500 pesetas a los sesenta y dos años.
- 15.000 pesetas a los sesenta y un años.
- 16.500 pesetas a los sesenta años.
- 18.000 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 V

Seguridad e higiene

Art. 32. *Ropas de trabajo.*—La Empresa dotará a los trabajadores, en relación con el trabajo desempeñado, como mínimo, con tres equipos completos al año.

Art. 33. *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 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 VI

Derechos sindicales

Art. 34. *Derechos sindicales.*—En materia de derechos sindicales se estará a lo establecido por la legislación vigente.

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Art. 35. *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. 36. *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.

Art. 37. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones en las que las percepciones económicas con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 38. *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 tres 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 por los asesores que estimen oportunos.

Art. 39. *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.

Sólo 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.

DISPOSICION TRANSITORIA

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 1986, un incremento en relación con igual fecha de 1985, superior al 8,6 por 100 anual, los salarios y demás conceptos retributivos establecidos en las tablas anejas al presente, experimentarán, automáticamente, el siguiente aumento:

1.º El 90 por 100 del incremento que experimente el Índice de Precios al Consumo, por encima del 8,60 por 100 sobre las tablas y demás conceptos retributivos vigentes al 31 de diciembre de 1985.

2.º Tal incremento surtirá sus efectos desde el 1 de enero de 1986 y se abonará en una sola paga complementaria, dentro del mes siguiente al año 1987, al que se haga público oficialmente el Índice señalado para 1986.

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.

ANEXO 1

Categorías	Salario base - Pesetas
Obreros:	
Peón	44.760
Especialista 3.º/Oficial 3.º	45.690
Especialista 2.º/Oficial 2.º	46.635
Especialista 1.º/Oficial 1.º	47.550

Categorías	Salario base Pesetas
Subalternos:	
Portero/Ordenanza/Sereno	44.760
Almacenero	47.550
Administrativos:	
Telefonista/Auxiliar	45.690
Oficial 2. ^a	51.660
Oficial 1. ^a	57.810
Jefe 2. ^a	65.640
Jefe 1. ^a	71.790
Técnicos no titulados:	
Auxiliar Laboratorio	45.690
Oficial Laboratorio	51.660
Inspector Distrito	53.150
Capataz	56.690
Encargado	57.810
Contramaestre	63.030
Jefe Fabric./Jefe Inspec./Jefe Laboratorio	71.790
Técnicos titulados:	
Técnico medio	71.790
Técnico superior	79.810
Técnico Jefe	91.370

ANEXO 2

MANTEQUERIAS ARIAS, S. A. - AÑO 1986

Importe horas extras - Normales (Con el 75 por 100)

Categorías	Sin antigüedad Pesetas	Quinquenios					
		Uno Pesetas	Dos Pesetas	Tres Pesetas	Cuatro Pesetas	Cinco Pesetas	Seis Pesetas
Obreros:							
Peón	675	705	740	770	800	835	865
Esp. 3. ^a /Ofic. 3. ^a	690	725	755	790	820	855	885
Esp. 2. ^a /Ofic. 2. ^a	710	745	775	810	845	880	910
Esp. 1. ^a /Ofic. 1. ^a	745	780	810	845	880	915	950
Subalternos:							
Portero/Ordenanza/Sereno	675	705	740	770	800	835	865
Almacenero	745	780	810	845	880	915	950
Administrativos:							
Telefonista/Auxiliar	690	725	755	790	820	855	885
Oficial 2. ^a	775	815	850	885	925	960	1.000
Oficial 1. ^a	860	900	940	980	1.025	1.065	1.110
Jefe 2. ^a	990	1.035	1.080	1.125	1.175	1.220	1.265
Jefe 1. ^a	1.035	1.085	1.135	1.185	1.235	1.290	1.340
Técnicos:							
Auxiliar Laborat.	690	725	755	790	820	855	885
Oficial Laborat.	775	815	850	885	925	960	1.000
Inspector Distrito	795	835	870	910	945	985	1.025
Capataz	860	900	940	980	1.025	1.065	1.110
Encargado	875	915	960	1.000	1.040	1.080	1.120

ANEXO 3

Importe horas extras - Domingos/festivos y nocturnas
(Con el 100 por 100)

Categorías	Sin antigüedad Pesetas	Quinquenios					
		Uno Pesetas	Dos Pesetas	Tres Pesetas	Cuatro Pesetas	Cinco Pesetas	Seis Pesetas
Obreros:							
Peón	770	810	845	880	915	955	990
Esp. 3. ^a /Ofic. 3. ^a	790	825	860	900	940	975	1.015

Categorías	Sin antigüedad Pesetas	Quinquenios					
		Uno Pesetas	Dos Pesetas	Tres Pesetas	Cuatro Pesetas	Cinco Pesetas	Seis Pesetas
Esp. 2. ^a /Ofic. 2. ^a	810	850	885	925	960	1.000	1.040
Esp. 1. ^a /Ofic. 1. ^a	850	890	930	965	1.005	1.045	1.085
Subalternos:							
Portero/Ordenanza/Sereno	770	810	845	880	915	955	990
Almacenero	850	890	930	965	1.005	1.045	1.085
Administrativos:							
Telefonista/Auxiliar	790	825	860	900	940	975	1.015
Oficial 2. ^a	885	930	970	1.015	1.055	1.100	1.140
Oficial 1. ^a	980	1.025	1.075	1.120	1.170	1.215	1.260
Jefe 2. ^a	1.125	1.180	1.235	1.285	1.340	1.395	1.445
Jefe 1. ^a	1.180	1.235	1.295	1.355	1.415	1.475	1.530
Técnicos:							
Auxiliar Laborat.	790	825	860	900	940	975	1.015
Oficial Laborat.	885	930	970	1.015	1.055	1.100	1.140
Inspector Distrito	910	950	955	1.040	1.080	1.125	1.165
Capataz	980	1.025	1.075	1.120	1.170	1.215	1.260
Encargado	1.000	1.050	1.090	1.140	1.190	1.235	1.280

ANEXO 4

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

I. Préstamos: «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima», 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 «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima».

III. Premio por antigüedad: «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima», 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 centímetros cúbicos a cada persona.

V. Actividades culturales y recreativas: «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima», 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 «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima», 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 de Navidad: En las fiestas navideñas, «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima», hará entrega a todos sus trabajadores de un lote de productos típicos de esas fiestas.

VIII. Reparto de leche: En caso de que por necesidades de la Empresa, se suspenda la fabricación de leche en polvo, la Empresa volverá a dar a los trabajadores la leche líquida que precisen.

El personal jubilado que así lo desee podrá retirar tres cajas, de 50 litros cada una, al trimestre, en lugar de una caja mensual como venía haciendo hasta ahora.

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

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 «Mantequeras Arias, Sociedad Anónima»:

Don Francisco Jiménez-Alfaro y Giralt.
Don Juan Revuelta Arias.
Don Luis Fernando Gutiérrez Celorio.

En representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal:

Fábrica de Arriendas: Don José Luis López García.
Fábrica de Medina de Rioseco: Don Tomás Gómez Pérez.
Fábrica de Vegalencia: Don Guillermo García Menéndez.

33201 RESOLUCION de 18 de noviembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 1986, de una parte por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 18 de noviembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, SOCIEDAD ANONIMA»

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AEG IBERICA DE ELECTRICIDAD, S. A.

Artículo 1.º *Vigencia del Convenio.*—La vigencia del presente Convenio se establece por dos años, entrando en vigor el día 1 de enero de 1986 y concluyendo el 31 de diciembre de 1987, y se entenderá prorrogado de año en año. Sus efectos económicos se aplicarán, por tanto, desde el 1 de enero de 1986.

Art. 2.º *Denuncia del Convenio.*—La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—El ámbito de este Convenio se concreta a la Empresa «AEG Ibérica de Electricidad, Sociedad Anónima», en sus Centros de trabajo ubicados en toda España, con excepción de la fábrica de Rubí que se rige por su propio Convenio.

Queda asimismo excluido del presente Convenio el personal eventual contratado con carácter temporal en instalaciones y obras de duración determinada, a quienes les será de aplicación el Convenio provincial correspondiente.

Art. 4.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afecta a la totalidad del personal, con excepción de lo establecido en el último párrafo del artículo anterior, tanto a los que se hallen prestando servicio activo en la actualidad como a los que ingresen durante su vigencia.

Art. 5.º *Garantía personal.*—Las situaciones personales que con carácter global superen a las pactadas serán respetadas, manteniéndose estrictamente para cada persona.

Art. 6.º *Compensación de mejoras.*—No obstante, las mejoras económicas contenidas en el presente Convenio serán compensadas hasta donde alcance con las mejoras o retribuciones económicas que en su estimación anual y sobre el mínimo reglamentado viniese en la actualidad satisfaciendo la Empresa, cualquiera que sea el motivo, denominación y forma de dichas mejoras.

Las disposiciones oficiales futuras que supongan modificación económica en todos o algunos de los conceptos aquí regulados solamente tendrán eficacia práctica si sumados los vigentes conforme al Convenio superasen a éste global y anualmente considerados.

Art. 7.º *Categorías profesionales.*—Se mantendrán en vigor las mismas de la actual Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica, pero incrementadas en las categorías correspondientes del llamado Centro de Cálculo y del «Personal de montajes» que se especifican, respectivamente, en este Convenio y en el anexo del mismo.

Con objeto de que pueda ser tenido en cuenta a efectos económicos para el Convenio de 1988 en el transcurso de los años 1986 y 1987, se estudiará la definición de las funciones de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías de Ingenieros, Licenciados y Peritos, conjuntamente por la Empresa y el Comité Intercentros.

Art. 8.º *Ingresos.*—Durante la vigencia del presente Convenio, antes de proceder a la contratación del personal ajeno a la Empresa, será necesario exponer durante una semana en todos los Centros de trabajo las condiciones del puesto a cubrir para agotar las posibilidades de promoción del personal de la plantilla, con intervención del Comité del Centro de trabajo o Delegados de Personal.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes se considerarán hechas a título de prueba, invariables según los períodos señalados en la siguiente escala:

Técnicos titulados: Seis meses.
Técnicos no titulados: Dos meses.
Administrativos: Un mes.
Subalternos: Un mes.
Profesionales de oficio: Un mes.
Aprendices: Un mes.
Peones y Especialistas: Quince días.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpe en todo caso el periodo de prueba.

Art. 9.º *Competencias Comité Intercentros, Comité de Centro de trabajo y Delegados de Personal:*

9.1 Los Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal se reconocen como Organismos representativos colegiados de todos los trabajadores de los Centros de trabajo de la Empresa para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

9.2 Serán informados por escrito estos Comités o Delegados de los nuevos puestos de trabajo y cambios transitorios de puestos, así como de las condiciones generales de los mismos.

9.3 Los Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal tendrán la facultad de iniciar la tramitación del Convenio Colectivo de la Empresa, representar a los trabajadores en su tramitación y, en su caso, firmarlos, así como denunciar su vigencia.

9.4 Si la Empresa procediese al despido de un trabajador, deberá remitir copia de la carta de despido al Comité de Empresa o miembro del mismo del Centro de trabajo que corresponda, todo ello sin perjuicio de que si se tratase de un miembro del Comité de Empresa se cumplan las garantías establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

9.5 Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de la producción o mejoras técnicas.

9.6 La Empresa facilitará un local adecuado a cada uno de los Comités de Centro de trabajo, pudiendo los miembros del Comité o Delegados hacer uso del local dentro de las horas de trabajo.

9.7 El derecho de reunión de los Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal dentro de las horas de trabajo estará supeditado a la cumplimentación del parte de ausencia por utilización del tiempo sindical.

9.8 El tiempo sindical será el mensual por Delegado que señale la legislación vigente en cada momento. No se computará dentro del tiempo sindical el que se emplee en las reuniones del Comité Intercentros ni el empleado en reuniones de los Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal convocadas por la Dirección de la Empresa a las que ésta asista.

Las ausencias por motivos sindicales fuera del Centro de trabajo serán anunciadas a ser posible con veinticuatro horas de antelación en el impreso correspondiente, justificándolas posteriormente.

9.9 La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro de trabajo o Delegados de Personal un tablón de anuncios para cada Centro o planta para las publicaciones sindicales, previo conocimiento y visado del Jefe respectivo.

Si fuera necesario por la importancia del asunto en temas de interés general, la Empresa pondrá a disposición de los Comités los medios de reproducción escrita que requiera la divulgación rápida, previa autorización en el impreso correspondiente.

9.10 Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité Intercentros como representante de