

tos expresados en dicho texto, para - aquellas personas que desempeñen los puestos de jefe de equipo, se fija en 91,70 pesetas diarias.

Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

3.1. Plus de asistencia y puntualidad al trabajo

	Pesetas diarias
Asistencia completa, por día .....	142,30
Asistencia incompleta, por día .....	71,10

SALARIO BASE PARA LA DETERMINACION DE LA DISPOSICION FINAL ÚLTIMA DEL TEXTO CONVENIDO DE 1986.

GRUPO 13-29

Niveles	Pesetas mensuales
I .....	261.639
II .....	201.417

Niveles	Pesetas mensuales
III .....	182.968
IV .....	158.271
V .....	142.831
VI .....	132.493
VII .....	118.127
VIII .....	111.231
IX .....	106.130

GRUPO 32

IX .....	111.953
VIII .....	105.615
VII .....	104.571
VI .....	102.117
V .....	100.032
IV .....	97.992
III .....	90.133
II .....	68.558

AYUDA AL TRANSPORTE

La cuantía de la prima de ayuda al transporte, queda establecida en 74,80 pesetas diarias y en 149,60 pesetas diarias para el personal de turno partido.

DIETAS POR COMISION DE SERVICIO

Nivel por Dieta	Pesetas diarias dietas completas
I .....	7.301
II .....	6.561

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 22,50 pesetas.

COMPLEMENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO

La gratificación establecida en el Convenio Colectivo de 1981 para los Serenos y Vigilantes, en la cuantía que percibían a 31-12-86, se incrementará en el 5,80 por ciento.

GRATIFICACION POR MANEJO DE FONDOS

	Ptas./año
Hasta 200 millones .....	20.365
Más de 200 millones hasta 500 millones ..	25.253
Más de 500 millones hasta 1.000 millones ..	30.140
Más de 1.000 millones hasta 2.000 millones ..	35.843
Más de 2.000 millones hasta 3.000 millones ..	41.544
Más de 3.000 millones hasta 4.000 millones ..	48.063
Más de 4.000 millones hasta 5.000 millones ..	54.579
Más de 5.000 millones hasta 6.000 millones ..	61.911
Más de 6.000 millones hasta 7.000 millones ..	69.241
Más de 7.000 millones hasta 8.000 millones ..	78.202
Más de 8.000 millones hasta 9.000 millones ..	82.443
Más de 9.000 millones hasta 10.000 millones ..	88.066
Más de 10.000 millones hasta 11.000 millones ..	97.606
Más de 11.000 millones hasta 12.000 millones ..	108.615
Más de 12.000 millones hasta 13.000 millones ..	119.623
Más de 13.000 millones hasta 14.000 millones ..	132.100
Más de 14.000 millones hasta 15.000 millones ..	147.546
Más de 15.000 millones hasta 20.000 millones ..	166.819
Más de 20.000 millones hasta 25.000 millones ..	188.220
Más de 25.000 millones hasta 30.000 millones ..	212.636
Más de 30.000 millones hasta 35.000 millones ..	240.269
Más de 35.000 millones .....	270.302

**18756 RESOLUCION de 17 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Mantequerías Arias, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Mantequerías Arias, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1987, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 17 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1º Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo de Empresa es de ámbito interprovincial, reguendo las condiciones mínimas de trabajo, y sus normas regirán en los centros de producción que la Empresa tiene establecidos en Arriónidas y Vegatencia (Provincia de Asturias) y Magdalena de Rioseco (Provincia de Valladolid), dedicados a la transformación de productos lácteos.

Artículo 2º Ámbito 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 o se contraten durante su vigencia, 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 Ámbito 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 1987 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 un mes a la fecha de su extinción 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.

En tal supuesto, se producirá una revisión automática de los conceptos económicos contemplados en el Convenio a igual cuantía que el incremento porcentual de I. P. C. previsto para el año por el Gobierno u Organismo Oficial competente.

CAPITULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

Artículo 6º Organización del Trabajo

Corresponde a la Dirección de la Empresa y a los mandos en quienes ella haya delegado la organización, control y dirección del tra-

bajo, según establece la legislación vigente. Dichas facultades han de ejercitarse con respeto, en todo caso, de los derechos reconocidos a los trabajadores y a sus representantes por la normativa vigente.

#### Artículo 78 Ingresos y Periodo de Prueba

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

#### Artículo 89 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 98 Trabajos de Categoría Superior o/ y Inferior

- 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.
- 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.
- 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, solo 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 102 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 destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, si existen puestos disponibles.

#### Artículo 112 Personal en Servicio Militar

Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, voluntario u obligatorio, se conservará al derecho al percibo de las gratificaciones de Julio, Navidad y Beneficios.

#### Artículo 122 Jornada Laboral

La jornada laboral para 1.987 será de cuarenta horas semanales, considerando 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 dispusiere 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 132 Turnos, horario y calendario

La jornada laboral establecida en el artículo 12 será distribuida en los mismos días semanales realizados efectivamente durante

1.987 en cada uno de los centros de trabajo, y solamente podrá modificarse temporalmente si las circunstancias de mercado y/o producción así lo aconsejaren, 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 de UMAC.

#### Artículo 142 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 los 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 1.550 pesetas que le corresponde 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 descaños, serán de aplicación las disposiciones vigentes en la materia. Un mismo trabajador no deberá trabajar más de dos domingos consecutivos.

Los trabajadores que presten servicio los días 24 y 25 de Diciembre (Nochebuena y Navidad) y 31 de Diciembre y 1 de Enero (Nochevieja y Año Nuevo), percibirán una prima especial de 3.100 pesetas/día, además del descanso correspondiente. Los días 24 y 31 de Diciembre se considerarán a estos efectos a partir de las diez de la noche.

#### Artículo 152 Horas Extraordinarias

La realización de horas extraordinarias, se ajustará a los siguientes criterios:

- 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 mercancías.
- 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 1856/1981, de 20 de Agosto.

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

- Salvo en los casos de fuerza mayor, las horas extraordinarias que sea preciso realizar se distribuirán por igual entre los que realizan el mismo trabajo.
  - En el caso de que la Empresa compense las horas extraordinarias trabajadas por descanso, el equivalente será de ocho horas de descanso por cada cinco extraordinarias trabajadas en días laborales y un día de descanso por cada cuatro horas extraordinarias trabajadas en día festivo.
- Los valores unitarios de las horas extraordinarias son los que figuran en los Anexos 2 y 3.

#### Artículo 162 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. 5 " "
- d) Enfermedad muy grave de esposa, hijos o padres 3 " "
- e) Fallecimiento o enfermedad muy grave de hermanos o padres políticos 3 " "
- 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 " "
- j) Atención de asuntos urgentes, debidamente justificados 2 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 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) ocurran en provincia distinta a la de su centro de trabajo, se ampliará el permiso en 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 imputadas al trabajo.

**Artículo 179 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 182 Vacaciones**  
Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a una vacación anual de treinta días naturales, sug-

dando a la que establece el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de enfermedad durante el periodo de vacaciones, los días disfrutados no se computarán como vacaciones y se acordará con la Empresa la época de su disfrute 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 periodos, siendo la fracción mínima de cualquiera de ellos de siete días naturales. Si el disfrute de las vacaciones estuviera comprendido entre los meses de Noviembre a Marzo, ambos inclusive, se concederán dos días laborables de vacación por cada semana completa de vacaciones que disfrute durante el periodo citado y, en su caso, un día por cada fracción de semana.

**CAPITULO TERCERO**

**Del Personal**

**Artículo 195 Disposición General**  
En materia de ingresos, ascensos, plantillas, escalafones, traslados, etc., se estará a las disposiciones vigentes sobre estas materias.

**Artículo 209 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 CUARTO**

**Rtribuciones**

**Artículo 210 Estructura Salarial**  
La estructura salarial se compondrá de los siguientes conceptos:

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

**Artículo 220 Salario Base**  
El salario base mensual correspondiente a cada categoría profesional es el que figura en el Anexo 1.

**Artículo 230 Plus no Absorbible**  
Se mantiene para aquellos trabajadores que lo tenían reconocido, inalterado en un 6,5% sobre lo que venían percibiendo el 31 de Diciembre de 1.986.

**Artículo 240 Antigüedad**  
Es el complemento consistente en un aumento por quinquenios en la cuantía del 5% sobre el salario base.

**Artículo 232 Otros Conceptos Salariales**  
a) **Complemento Salarial**  
El complemento salarial que cada trabajador viniese disfrutando el 31 de Diciembre de 1.986 se incrementará en un 6,5%, 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 360 pesetas por día de asistencia al trabajo. Para aquel personal cuya semana laboral sea de cinco días, el Plus de Asistencia será de 432 pesetas día.

Se considerarán días efectivamente trabajados, las ausencias justificadas de los productores que ostentando cargos de repr-

sentación 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 Monedo

En concepto de quebranto de monedo, el Cajero percibirá la cantidad de 2.770 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 565 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 dan derecho a su devengo.

e) Plus de Nocturnidad

El plus de nocturnidad consistirá en el 25% del salario ordinario para las horas trabajadas entre los 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 productos que realicen esta labor en las salas de fabricación, helado y maduración, devengarán un plus de 565 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 dan 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:

- 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 1.375 pesetas comida y 1.190 pesetas cena.
- Otros trabajadores: Comida, 1.215 pesetas; cena, 1.000 pesetas; hotel y desayuno, 2.025 pesetas. Total, 4.240 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 a margen del desempeño de su trabajo, el trabajador tendrá derecho a una excusa por el tiempo que se encuentre en esa situación.

Artículo 28º Jubilaciones Anticipadas

Previo acuerdo entre Empresa y trabajador, podrá producirse la jubilación de trabajadores al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, siempre que se comente uno nuevo para sustituirlo, en la forma y condiciones, y con los requisitos que se establecen en el Real Decreto 1194/85, de 17 de Julio, y disposiciones concordantes sobre la materia.

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 2.500.000 pesetas por trabajador que así lo desee y la contribución al costo de las primas será de 500 pesetas mensuales (6.000 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 10.650 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tengan reconocida esta prestación por la Seguridad Social.

Artículo 31º Premio de fidelidad y constancia

- Al producirse la baja definitiva de un trabajador por enfermedad, incapacidad o accidente de trabajo, se abonará la cantidad de 10.650 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.

- 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 10.650 pesetas por cada año de servicio, no computándose a estos efectos los años de servicio prestados a partir de los sesenta y cuatro.

- 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:

- 11.600 pesetas a los sesenta y cuatro años
- 12.800 pesetas a los sesenta y tres años.
- 14.400 pesetas a los sesenta y dos años.
- 16.000 pesetas a los sesenta y un años.
- 17.600 pesetas a los sesenta años.
- 19.200 pesetas a los cincuenta y nueve años (si legalmente fuese posible).

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

CAPITULO QUINTO

Seguridad e Higiene

Artículo 32º Riesgos 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 siempre y cuando el productor realice un trabajo clasificado como tóxico o penoso.

**CAPITULO SEXTO**

**Derechos Sindicales**

**Artículo 34º**  
 En materia de derechos sindicales se estará a lo establecido por la legislación vigente.

**CAPITULO SEPTIMO**

**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 no considerarse 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 3 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 de los Asesores que estimen oportunos.

**Artículo 39º 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 10 días.

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

**Disposición Transitoria**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrase el 31 de Diciembre de 1.987, un incremento en relación con igual fecha de 1.986, superior al 6,5% anual, los salarios y demás conceptos retributivos establecidos en las tablas anejas al presente, experimentarán automáticamente un aumento igual al exceso producido sobre el mencionado porcentaje, tomando como base para el mismo las tablas salariales vigentes el 31/12/86.

Tal incremento tendrá efectos al día 1 de Enero de 1.987.

**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 Interino que no han sido derogadas y/o incluidas en normas de rango superior

**A N E X O 1**

Categorías	Salario Base
<b>Obreros</b>	
Peón	47.723
Espec. 3º/Ofic. 3º	48.713
Espec. 2º/Ofic. 2º	49.721
Espec. 1º/Ofic. 1º	50.696
<b>Subalternos</b>	
Portero/Ordenanza/Sereno	47.723
Almacenero	50.696
<b>Administrativos</b>	
Telefonista/Auxiliar	48.713
Oficial 2º	55.079
Oficial 1º	61.636
Jefe 2º	69.983
Jefe 1º	76.541
<b>Técnicos no Titulados</b>	
Auxiliar Laboratorio	48.713
Oficial Laboratorio	55.079
Inspector Distrito	56.667
Capataz	60.641
Encargado	61.636
Contramaestre	67.201
Jefe Fabric./Jefe Inspec./Jefe Laboral	76.541
<b>Técnicos Titulados</b>	
Técnico Medio	76.541
Técnico Superior	85.091
Técnico Jefe	97.416

**A N E X O 2**

**MANTEQUERIAS ARIAS, S. A. - AÑO 1.987**

**IMPORTES HORAS EXTRAS - NORMALES ( Con. 75% )**

CATEGORIAS	Sin Antigüedad	Quinquenios					
		Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
<b>Obreros</b>							
Peón	720	752	789	821	853	891	923
Espec. 3º/Ofic. 3º	736	773	805	843	875	912	944
Espec. 2º/Ofic. 2º	757	795	827	864	901	939	971
Espec. 1º/Ofic. 1º	795	832	864	901	939	976	1013
<b>Subalternos</b>							
Portero/Orden./Sereno	720	752	789	821	853	891	923
Almacenero	795	832	864	901	939	976	1013
<b>Administrativos</b>							
Telefonista/Auxiliar	736	773	805	843	875	912	944
Oficial 2º	827	869	907	944	987	1024	1067
Oficial 1º	917	960	1003	1045	1093	1136	1184
Jefe 2º	1056	1104	1152	1200	1253	1300	1349
Jefe 1º	1104	1157	1210	1264	1317	1375	1429
<b>Técnicos</b>							
Auxiliar Laboratorio	736	773	805	843	875	912	944
Oficial Laboratorio	827	869	907	944	987	1024	1067
Inspector Distrito	848	890	928	970	1008	1050	1093
Capataz	917	960	1003	1045	1093	1136	1184
Encargado	933	976	1024	1067	1109	1152	119

A N E X O 3

MANTEQUERÍAS ARIAS, S. A. - AÑO 1987

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

CATEGORIAS	Sin Antigüedad		Quinquenios				
	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Six	
<b>Obreros</b>							
Peon	821	864	907	939	976	1019	1055
Espec. 3ª/Ofic. 3ª	843	880	917	950	1003	1040	1083
Espec. 2ª/Ofic. 2ª	864	907	944	977	1024	1067	1109
Espec. 1ª/Ofic. 1ª	907	949	992	1039	1072	1115	1157
<b>Subalternos</b>							
Portero/Orden./Sereno	821	864	901	939	976	1019	1055
Almacenero	907	949	992	1039	1072	1115	1157
<b>Administrativos</b>							
Telefonista/Auxiliar	843	880	917	960	1003	1040	1083
Oficial 2ª	844	892	1035	1083	1125	1173	1216
Oficial 1ª	1045	1093	1147	1195	1248	1296	1344
Jefe 2ª	1200	1259	1317	1370	1429	1488	1541
Jefe 1ª	1259	1317	1381	1445	1509	1573	1632
<b>Técnicos</b>							
Auxiliar Laboratorio	843	880	917	960	1003	1040	1083
Oficial Laboratorio	844	892	1035	1083	1125	1173	1216
Inspector Distrito	971	1013	1061	1109	1152	1200	1243
Capataz	1045	1093	1147	1195	1248	1296	1344
Encargado	1067	1120	1163	1216	1269	1317	1365

A N E X O 4

COMPLEMENTOS SOCIALES Y ASISTENCIALES

- I - Préstamos  
Mantequeras 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 Mantequeras Arias, S. A.
- III. - Premio por Antigüedad  
Mantequeras Arias, S. A. establece un premio para todos aquellos trabajadores que hayan cumplido los veinticinco años de servicios ininterumpidos a la Compañía, con excepción de excedencias forzadas, y siempre que no existiese registrada en su expediente comisión de falta grave.  
Dicho premio consistirá en una mensualidad de sus haberes y un regalo, 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 y recreativas  
Mantequeras 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 justificada, los trabajadores podrán solicitar ayudas concretas que Mantequeras Arias S. A. estudiará para atender las peticiones que se formulen, procurando paliar en lo posible la necesidad expuesta. Si ocurriera fallecimiento del conyuge 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, S. A. 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 podrán retirar tres cajas, de 30 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.

A N E X O 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, S. A.

- D. Juan Bautista Alvarez Palacios
- D. Juan Revuelta Arias
- D. Luis Fernando Gutiérrez Celorio

En representación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal

- Fábrica de Arnedas - D. José Luis López García
- Fábrica de Medina - D. Benito Mateo Nieto
- Fábrica de Vegalencia - D. Guillermo García Menéndez

**18757 RESOLUCION de 21 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XVI Convenio Colectivo de la Empresa FEMSA.**

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de FEMSA, que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, 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, 21 de julio de 1987.-El Director general, Carlos Navarro López.