

5741

**RESOLUCION de 29 de enero de 1982, de la Dirección General del Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial, para la Empresa «Mantequeras Arias, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Mantequeras Arias, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 27 de enero de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 8 de enero de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 29 de enero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

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

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

### 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 Arriondas, Canero y Vegalencia (provincia de Oviedo) y Medina de Rioseco (provincia de Valladolid), dedicados a las transformaciones de productos lácteos.

**Art. 2.º Ambito personal.**—El Convenio será de aplicación a la totalidad de los trabajadores que prestan su servicio en los Centros de trabajo citados en el artículo 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 1982 y finalizando el 31 de diciembre del mismo año.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,00 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

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

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

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

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

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

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

**Art. 8.º Movilidad del personal.**—A efectos de cubrir posibles necesidades organizativas los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, dentro del mismo Centro. Ello no supondrá modificación de su horario

habitual de trabajo ni disminución en las percepciones económicas que le correspondan según el presente Convenio.

La nueva labor habrá de ser compatible con sus aptitudes físicas, síquicas y profesionales.

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

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

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

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

**Art. 10.º 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 síquicas 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.º 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.º Jornada laboral.**—La jornada laboral para 1982 será de 1.880 horas efectivas de trabajo, considerándose como trabajo efectivo los descansos de quince minutos de bocadillo en los casos de jornada continuada.

La jornada anual de trabajo aquí establecida será inferior si así se dispusiese por mandato legal.

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

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

**Art. 14.º Trabajos en domingos y festivos.**—Por tratarse de industria cuya materia prima precisa una 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 día festivo, además de la prima de 850 pesetas, que le corresponda por este concepto, disfrutará de un día de descanso durante la semana siguiente, y si no fuera posible, se le abonará otro día con un 50 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.º Horas extraordinarias.**—La realización de horas extraordinarias, se ajustará a los siguientes criterios:

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

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

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

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

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

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

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

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijo, cuatro días naturales.
- c) Fallecimiento de cónyuge, hijos o padres, cinco días naturales.
- d) Enfermedad muy grave de esposa, hijos o padres, tres días naturales.
- e) Fallecimiento o enfermedad muy grave de hermanos o padres políticos, tres días naturales.
- f) Fallecimiento de abuelos, nietos o hermanos políticos, tres días naturales.
- g) Matrimonio de hijo, hermano, padre, madre y hermanos políticos, dos días naturales.
- h) Exámenes: por el tiempo estrictamente indispensable, cuando curse estudios y deba someterse a exámenes, previa justificación escrita, incluido examen de carné de conducir.
- i) Traslado de su domicilio habitual, dos días naturales.
- j) Atención de asuntos urgentes, debidamente justificados, tres días naturales por año.
- k) En el supuesto de matrimonio, si ambos cónyuges trabajan en la Empresa y tienen hijos menores de nueve meses, se reconoce a uno de ellos el derecho a una pausa de una hora en su jornada diaria, que se podrá dividir en dos fracciones, siempre que la dedique a la alimentación del hijo. El trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de media hora en la jornada normal, con la misma finalidad.
- l) El trabajador que tenga a su cargo algún disminuido físico o psíquico tendrá derecho a una reducción de una hora de su jornada, sin pérdida de su salario, mediante su oportuna justificación.
- m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- n) Por el tiempo preciso cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, debiéndose, en cualquier caso, justificar la ausencia.
- o) Cuando las circunstancias citadas en los apartados b), c), d), e), f) y g) ocurran en provincia distinta a la de su Centro de trabajo, se ampliará el permiso dos días más.

La Empresa concederá permiso no retribuido por tiempo superior a los concedidos en los apartados 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 o situaciones.

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

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

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

Art. 18. *Vacaciones*.—Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a una vacación anual de treinta días naturales quedando a lo que establece el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de enfermedad durante el periodo de vacaciones, los días disfrutados no se computarán como vacaciones y se acordará con la Empresa la época de su disfrute del año natural.

Se procurará que el disfrute de las vacaciones tenga carácter ininterrumpido y solamente cuando así lo requiera el servicio, se podrán fraccionar en dos periodos, siendo la fracción mínima de cualquiera de ellos de siete días naturales.

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

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

### CAPITULO III

#### Dél 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*.—En el plazo de tres meses los representantes de los trabajadores realizarán un estudio sobre el contenido de cada puesto de trabajo, con el fin de adaptar cada uno de ellos a la categoría profesional que le

corresponda. Este informe será sometido a la aprobación de la Dirección. Si ésta discrepa, será decisión de la Jurisdicción Laboral correspondiente.

### CAPITULO IV

#### Retribuciones

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

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

Art. 22. *Salario base*.—El salario base mensual correspondiente a cada categoría profesional es el que figura en el anexo 1, el cual representa un incremento del ... por 100 sobre la tabla salarial vigente en el Convenio de 1981.

Art. 23. *Plus no absorbible*.—Se mantiene para aquellos trabajadores que lo tenían reconocido, incrementado en un 11 por 100.

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 1981 se incrementará en un 11 por 100.

b) Plus de asistencia.—Se establece para todas las categorías profesionales un plus de 210 pesetas por día de asistencia al trabajo. Para aquel personal cuya semana laboral sea de cinco días, el plus de asistencia será de 252 pesetas por día.

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

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

La Comisión Negociadora se compromete a colaborar con la Dirección de la Empresa en las acciones encaminadas a reducir el nivel de absentismo existente en el año 1981. Si como consecuencia de ello se consiguiese reducir en 1982 el nivel de absentismo en al menos un punto respecto de 1981, se abonará a cada trabajador quince pesetas adicionales por cada día de asistencia al trabajo, que se liquidará por períodos semestrales.

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

c) Quebranto de moneda.—En concepto de quebranto de moneda, el Catero percibirá la cantidad de 1.750 pesetas al mes.

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

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

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

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

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

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

a) Jefes y Técnicos titulados.—Factura por pernoctación en hotel de 3 estrellas y pensión alimenticia de 1.550 pesetas por día, billetes de clase superior (excepto en viajes por vía aérea) o kilometraje si usa coche propio. Dichas dietas se devengarán íntegramente por día de salida y se reducirán en un 50 por 100 si el interesado hace sólo una comida fuera de su residencia habitual.

b) Otros trabajadores:

- Comida, 725 pesetas.
- Cena, 575 pesetas.
- Hotel desayuno, 1.250 pesetas.
- Total, 2.550 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, 14 pesetas por kilómetro.
- Con póliza de seguro a todo riesgo, 15 pesetas por kilómetro.

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

Los trabajadores que tengan la necesidad de utilizar el permiso de conducir para el desempeño de su trabajo, y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo, siempre que no sea debido a negligencia, incompetencia o cualesquiera otras circunstancias sancionadas por la legislación laboral tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa durante el tiempo que dure tal situación.

## CAPITULO V

### Ayudas sociales

**Art. 28. Seguro de vida colectivo.**—Se mantiene el seguro de vida colectivo para todo el personal afectado por este Convenio, en cuantía de 600.000 pesetas de capital asegurado con el coste de primas a cargo de la Empresa.

El capital asegurado se elevará a un millón quinientas mil pesetas por trabajador que así lo desee y la contribución al costo de las primas será de 300 pesetas mensuales (3.600 pesetas por año) por trabajador, importe que será deducido de la nómina.

**Art. 29. Ayuda para hijos minusválidos o subnormales.**—Los trabajadores que tengan hijos minusválidos o subnormales percibirán en concepto de ayuda extraordinaria la cantidad de 6.000 pesetas mensuales por cada hijo, siempre que tengan reconocida esta prestación por la Seguridad Social.

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

a) Al producirse la jubilación de un trabajador o baja definitiva por enfermedad, incapacidad o accidente de trabajo, se abonará la cantidad de 6.000 pesetas por cada año de servicio. Los años de servicio prestados a partir de los sesenta y cinco años no se computarán a efectos de esta gratificación.

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

- 7.200 pesetas a los sesenta y cuatro años.
- 8.400 pesetas a los sesenta y tres años.
- 9.600 pesetas a los sesenta y dos años.
- 10.800 pesetas a los sesenta y un años.
- 12.000 pesetas a los sesenta años.

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

## CAPITULO VI

### Sistema especial de jubilaciones pactadas

**Art. 31.** La Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios de sus Centros de trabajo el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y la oferta expresa de negociar este sistema de jubilación con los trabajadores que, cumplidos los sesenta y cuatro años así lo desearan, en los términos en que establece el propio Decreto-ley.

La Empresa queda obligada en el caso de que se efectúen estas jubilaciones pactadas durante 1982, a contratar trabajadores que fueran titulares del derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido con la finalidad de que no se produzca la amortización de puestos de trabajo mediante este sistema especial de jubilaciones pactadas, de acuerdo con la disposición legal anteriormente mencionada.

En ningún caso se pactará entre Empresa y trabajador dicha jubilación especial sin conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

En los casos de trabajadores que voluntariamente se jubilen durante 1982 antes de cumplir los sesenta y cuatro años de edad, la Empresa cubrirá el 25 por 100 de los puestos de trabajo que por tal motivo se generen (con un mínimo de uno), con cualquier tipo de contrato de los que prevé la legislación vigente.

## CAPITULO VII

### 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 Médicos de la Empresa. Este reconocimiento, cuyos resultados serán comunicados al trabajador, deberá hacerse semestralmente cuando el productor realice un trabajo clasificado como tóxico o penoso.

## CAPITULO VIII

### Derechos sindicales

**Art. 34.** En materia de derechos sindicales, de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa, se estará a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores.

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

## CAPITULO IX

### 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 de retribución que, cualquiera que sea su carácter, se establezcan por normas legales y/o convencionales posteriores a la fecha de entrada en vigor del mismo.

**Art. 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.**—Las partes firmantes de este Convenio establecen que para la interpretación y vigilancia de lo pactado debe crearse una Comisión Paritaria, compuesta de cuatro miembros de los representantes de los trabajadores y el mismo número de representantes de la Empresa, los cuales pueden asistir a las reuniones con 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.

### 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
<b>Obreros:</b>	
Peón .....	30.640
Especialista de 3. <sup>a</sup> y Oficial de 3. <sup>a</sup> .....	31.275
Especialista de 2. <sup>a</sup> y Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	31.915
Especialista de 1. <sup>a</sup> y Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	32.550
<b>Subalternos:</b>	
Portero, Ordenanza y Sereno .....	30.640
Almacenero .....	32.550
<b>Administrativos:</b>	
Telefonista y Auxiliar .....	31.275
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	35.360
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	39.575
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	44.935
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	49.145
<b>Técnicos no titulados:</b>	
Auxiliar Laboratorio .....	31.275
Inspector Distrito .....	36.380
Capataz .....	38.805
Encargado .....	39.575
Contramaestre .....	43.145
Jefe de fabricación y Jefe de inspección .....	49.145
<b>Técnicos titulados:</b>	
Técnico medio .....	49.145
Técnico superior .....	54.635
Técnico Jefe .....	62.550

## ANEXO 2

«Mantequerías Arias, S. A.», año 1982  
 Importe horas extras normales (con 75 %)

Categorías	Sin antigüedad	Quinquenios					
		Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
<b>Obreros:</b>							
Peón ... ..	448	470	491	512	533	555	578
Especialista 3. <sup>a</sup> y Oficial 3. <sup>a</sup>	459	481	503	524	546	567	590
Especialista 2. <sup>a</sup> y Oficial 2. <sup>a</sup>	472	495	516	539	560	583	605
Especialista 1. <sup>a</sup> y Oficial 1. <sup>a</sup>	496	517	540	563	585	608	631
<b>Subalternos:</b>							
Portero, Ordenanza y Sereno.	448	470	491	512	533	555	578
Almacenero ... ..	481	504	526	549	572	595	617
<b>Administrativos:</b>							
Telefonista y Auxiliar ... ..	459	481	503	524	546	567	590
Oficial 2. <sup>a</sup> ... ..	516	541	565	590	615	639	664
Oficial 1. <sup>a</sup> ... ..	571	599	625	654	681	708	737
Jefe de 2. <sup>a</sup> ... ..	658	688	718	750	781	812	843
Jefe de 1. <sup>a</sup> ... ..	688	722	756	790	824	858	892
<b>Técnicos:</b>							
Auxiliar Laboratorio ... ..	459	481	503	524	546	567	590
Inspector Distrito ... ..	529	554	580	605	630	655	681
Capataz ... ..	570	597	624	650	677	705	731
Encargado ... ..	582	609	637	665	692	719	747

## ANEXO 3

«Mantequerías Arias, S. A.», año 1982  
 Importe horas extras domingos, festivos y nocturnas (con 100 %)

Categorías	Sin antigüedad	Quinquenios					
		Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
<b>Obreros:</b>							
Peón ... ..	513	537	560	585	609	634	658
Especialista 3. <sup>a</sup> y Oficial 3. <sup>a</sup>	524	549	574	599	624	649	674
Especialista 2. <sup>a</sup> y Oficial 2. <sup>a</sup>	539	565	590	615	641	666	691
Especialista 1. <sup>a</sup> y Oficial 1. <sup>a</sup>	566	591	617	643	670	696	721
<b>Subalternos:</b>							
Portero, Ordenanza y Sereno.	513	537	560	585	609	634	658
Almacenero ... ..	550	576	601	627	654	680	705
<b>Administrativos:</b>							
Telefonista y Auxiliar ... ..	524	549	574	599	624	649	674
Oficial 2. <sup>a</sup> ... ..	590	618	647	674	702	731	758
Oficial 1. <sup>a</sup> ... ..	652	684	715	747	779	809	841
Jefe de 2. <sup>a</sup> ... ..	750	785	821	857	892	929	964
Jefe de 1. <sup>a</sup> ... ..	785	824	864	902	941	981	1.019
<b>Técnicos:</b>							
Auxiliar Laboratorio ... ..	524	549	574	599	624	649	674
Inspector Distrito ... ..	604	633	662	691	720	749	777
Capataz ... ..	651	682	713	743	774	805	834
Encargado ... ..	665	697	727	759	791	822	854

## ANEXO 4

Complementos sociales y asistenciales recogidos en el derogado Reglamento de régimen interior de la Empresa y que se incorporan a este Convenio

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

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

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

y un reloj, debidamente grabado, que será entregado al productor en un acto conmemorativo.

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

V. **Actividades culturales o 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, S. A.», estudiará para atender las peticiones que se formulen, procurando paliar en lo posible la necesidad expuesta. Si ocurriese fallecimiento del cónyuge o hijos del trabajador, estas peticiones recibirán una atención particular por parte de la Empresa.

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

5742

**RESOLUCION de 1 de febrero de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro del País Vasco y Municipal de Pamplona.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Caja Provincial de Ahorros de Alava, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de la Ciudad de Vitoria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Bilbao, Caja de Ahorros Vizcaína, Caja de Ahorros Municipal de Guipúzcoa, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Pamplona, recibido en esta Dirección General con fecha 27 de noviembre de 1981, suscrito por la representación empresarial de cada una de las Entidades que arriba se mencionan, y por las Centrales Sindicales CCOO, ELA-STV y un representante de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Pamplona, en la representación de los trabajadores, el día 10 de abril de 1981 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 artículo 2.º 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, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 1 de febrero de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

**Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de Cajas Generales de Ahorro Popular: Caja Provincial de Ahorros de Alava, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de la Ciudad de Vitoria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Bilbao, Caja de Ahorros Vizcaína, Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Pamplona**

#### CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.º **Disposición general.**—El presente Convenio ratifica el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, de las Cajas Generales de Ahorro Popular: Caja Provincial de Ahorros de Alava, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de la Ciudad de Vitoria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Bilbao, Caja de Ahorros Vizcaína, Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Pamplona, suscrito en Vitoria-Gasteiz el 6 de marzo de 1979, así como el Laudo Arbitral dictado en dicha ciudad, con fecha 25 de abril de 1980, en aquellos extremos que no modifica, y sustituye y nova cuantas materias incorpora en la medida que introduce alteraciones.

Asimismo, el presente Convenio deroga y modifica consensual y expresamente, para las Cajas afectadas por el mismo, todas las disposiciones tanto de la Reglamentación Nacional de Trabajo, aprobado por Orden de 27 de septiembre de 1950, como de los anteriores Convenios Colectivos del mismo o diferente ámbito firmados en el sector, incluido el Laudo Arbitral anteriormente mencionado, así como de los respectivos Reglamentos de Régimen Interior de dichas Cajas, en tanto en cuanto se opongan a lo establecido en este Convenio.

Art. 2.º **Ámbito de aplicación.**—El ámbito de aplicación del presente Convenio comprende las relaciones de trabajo entre las Cajas de Ahorro: Caja Provincial de Ahorros de Alava,

Caja de Ahorros y Monte de Piedad de la Ciudad de Vitoria, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Bilbao, Caja de Ahorros Vizcaína, Caja de Ahorros Provincial de Guipúzcoa, Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de San Sebastián y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Pamplona, y sus empleados exceptuados los que prestan servicios en las obras benéfico-sociales o actividades atípicas por ellas creadas o sostenidas, el personal titulado y pericial que no preste servicios de modo regular o preferente y el que los preste en calidad de agente, corresponsal, etc., mediante contrato de comisión o documento análogo, que quedan fuera todos ellos de la Reglamentación.

Art. 3.º **Vigencia y duración.**—El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez aprobado por la autoridad laboral.

No obstante lo anterior, surtirá efectos desde el día 1 de enero de 1981, en lo que se refiere a sus aspectos económicos o salariales.

Su duración será de un año, hasta el 31 de diciembre de dicho año 1981, pudiéndose prorrogar tácitamente a partir de la citada fecha por periodos anuales, mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, mediante comunicación escrita ante la autoridad laboral competente.

Art. 4.º **Absorción, compensación y garantías personales.**—Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en las Cajas, en el momento del comienzo de su vigencia.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio en virtud de otros Convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación serán en todo caso absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Art. 5.º **Vinculación a la totalidad.**—Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo aplicarse sólo parcialmente.

Art. 6.º **Normas supletorias.**—En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación Nacional de Trabajo en las Cajas Generales de Ahorro Popular, aprobada por Orden de 27 de septiembre de 1950, cláusulas vigentes de los anteriores Convenios Colectivos Interprovinciales de las Cajas de Ahorros, y demás normas de posible aplicación.

Art. 7.º **Respecto a lo convenido.**—En el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos de Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

#### CAPITULO II

Art. 8.º **Retribuciones y normas de contenido económico.**—En todas las Cajas afectadas por el Convenio se efectuará un incremento porcentual del 14,13 por 100, aplicado sobre los salarios vigentes al finalizar el anterior Convenio.

Dicho incremento será de aplicación a los mismos conceptos que fueron objeto de aumento salarial en virtud del Laudo Arbitral antes mencionado, quedando por tanto exceptuados del mismo las gratificaciones o pluses llamados voluntarios, que serán objeto de estudio y determinación en cada Caja.

Art. 9.º **Revisión.**—Caso de que el incremento del Índice de Precios al Consumo en junio de 1981 superara, respecto a Diciembre de 1980, el 6,75 por 100, se revisarían automáticamente los conceptos salariales a que hace referencia el artículo anterior, con efectos de a partir del día 1 de julio de 1981, y en el porcentaje que exceda o rebasa el incremento del citado índice durante dicho semestre por encima del 6,75 por 100 anteriormente referido.

Art. 10. **Ayuda para estudios.**—Las ayudas económicas para estudios fijadas en los apartados B) y C) del artículo 19 del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial suscrito el 6 de marzo de 1979, serán también incrementadas en el mismo porcentaje anteriormente establecido del 14,13 por 100.

Art. 11. **Ayuda familiar.**—Las cantidades mensuales establecidas como ayuda familiar en el apartado c) del artículo 8.º del Convenio vigente para el año 1979, serán a partir del 1 de enero de 1981, de 1.250 pesetas por esposa y de 625 pesetas por cada hijo y ascendiente.

Art. 12. **Kilometraje.**—Se incrementa hasta 18 pesetas el precio del kilómetro recorrido, en los dos casos previstos en el artículo 15 del Convenio vigente durante el año 1979.

Este incremento se efectúa con efectos de a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 13. **Préstamos para vivienda.**—En relación con este capítulo de préstamos sociales para vivienda, se mantienen las condiciones actualmente existentes en las Cajas que no se recogen en el presente artículo del Convenio, derogándose por el contrario las demás condiciones o particulares que son objeto de tratamiento y acuerdo en el Convenio, y que a continuación se consignan.

A) Préstamo primera vivienda: El tipo de interés aplicable a la totalidad del préstamo será el resultante de aplicar a los