

11778 RESOLUCION de 28 de abril de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Mantequías Arias, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Mantequías Arias, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa en representación de la Empresa y, de otra, por los representantes de los Comités y Delegados de personal 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, 28 de abril de 1989.—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, regulando las condiciones mínimas de trabajo, y sus normas regirán en los centros de producción que la Empresa tiene establecidos en Amiondas y Vegalencia (Provincia de Asturias) y Medina 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 presten 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 1.989 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 expiración o de su prórroga.
- Artículo 5º Prórroga
Si a la extinción de su período de aplicación ninguna de las partes ha ejercido su derecho de denuncia, este Convenio se considerará prorrogado por un año.
En tal supuesto, se producirá una revisión automática de los conceptos económicos contemplados en el Convenio, de igual cuantía que el incremento porcentual del I. P. C. previsto para ese 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 trabajo, 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 7º Ingresos y Período de Prueba
Para la admisión de personal y realización de períodos de prueba, se estará a lo que al respecto determina la legislación vigente.
- Artículo 8º Movilidad del Personal
A efectos de cubrir posibles necesidades organizativas los trabajadores podrán ser cambiados de sección, puesto o clase de trabajo, dentro del mismo centro. Ello no supondrá modificación de su horario habitual de trabajo ni disminución en las percepciones económicas que le correspondan según el presente Convenio. La nueva labor habrá de ser compatible con sus aptitudes físicas, psíquicas y profesionales.
Cualquier modificación en el turno u horario que esté realizando un trabajador, requerirá la notificación previa al interesado.
- Artículo 9º Trabajos de Categoría Superior o/e 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 declarado 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 10º Personal con Capacidad Disminuida
Con el fin de mantener en el trabajo, y evitar el despido del trabajador que por deficiencias de sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría o puesto de trabajo, se procurará destinarlos a trabajos adecuados a sus condiciones, si existen puestos disponibles.
- Artículo 11º Personal en Servicio Militar
Durante el tiempo de prestación del Servicio Militar, voluntario u obligatorio, se conservará el derecho al percibo de las gratificaciones de Julio, Navidad y Beneficios.
- Artículo 12º Jornada Laboral
La jornada laboral para 1.989 será de cuarenta horas semanales, considerándose como trabajo efectivo los descansos de quince minutos de "boordillo" 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 139 Turnos, horario y calendario

La jornada laboral establecida en el artículo 12 será distribuida en los mismos días semanales realizados efectivamente durante 1.985 en cada uno de los Centros de trabajo, y solamente podrá modificarse temporalmente si las circunstancias de mercado y/o producción así lo aconsejasen, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal de 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 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 1.750 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 descansos, 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), recibirán una prima especial de 1.000 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 150 Horas Extraordinarias

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

- Obligatoriamente se realizarán las horas extraordinarias que tengan 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 1658/1981, 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 paritariamente entre los que realicen 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 160 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 cónyuge, 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 exámen de carnet de conducir. | |
| i) | Traslado de su domicilio habitual | 2 " " |
| j) | Atención de asuntos urgentes, debidamente justificados | 3 días naturales por año. |
| k) | En el supuesto de matrimonio, si ambos cónyuges 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 le 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 precisase 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 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.

Artículo 172 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, quedando a lo que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Se procurará que el disfrute de las vacaciones tenga carácter ininterrumpido, y solamente cuando así lo requiera el servicio, se podrán fraccionar en dos períodos, siendo la fracción mínima de cualquiera de ellos de siete días naturales. Si el disfrute de las vacaciones estuviere comprendido entre los meses de Noviembre a Marzo, ambos inclusive, se concederán dos días laborables de vacación por cada semana completa de vacaciones que disfrute durante el período citado y, en su caso, un día por cada fracción de semana.

CAPITULO TERCERO

Del Personal

Artículo 192 Disposición General

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

Artículo 202 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 corresponde. Este estudio será discutido con la Dirección de la Empresa.

CAPITULO CUARTO

Retribuciones

Artículo 212 Estructura Salarial

La estructura salarial se compondrá de los siguientes conceptos:

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

Artículo 222 Salario Base

El salario base mensual correspondiente a cada categoría profesional es el que figura en el Anexo 1.

Artículo 232 Plus no Absorbible

Se mantendrá para aquellos trabajadores que lo tenían reconocido incrementado en un 6,5% sobre lo que venían percibiendo al 31 de Diciembre de 1.988.

Artículo 242 Antigüedad

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

Artículo 252 Otros Conceptos Salariales

a) Complemento Salarial

El complemento salarial que cada trabajador viniese disfrutando al 31 de Diciembre de 1.988 se incrementará en un 6,5%.

b) Plus de Asistencia

Se establece para todas las categorías profesionales un Plus de 407 pesetas por día de asistencia al trabajo. Para aquel personal cuya semana laboral sea de cinco días, el Plus de Asistencia será de 469 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 3.131 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 639 pesetas diarias, para todas las categorías profesionales. Dicho plus se percibirá por días efectivamente trabajados.

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

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

e) Plus de Nocturnidad

El plus de nocturnidad consistirá en el 25% del salario ordinario para las horas trabajadas entre las veintidós y las seis horas.

f) Plus de Penosidad

Dadas las condiciones especiales necesarias para la fabricación de quesos de pasta blanda, se establece que los productores que realicen esta labor en las salas de fabricación, salado y maduración, devengarán un plus de 639 pesetas diarias para todas las categorías profesionales.

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

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

Artículo 262 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 292 Viajes y Dietas

Quando por necesidades de la Empresa los trabajadores tengan que realizar viajes dentro del territorio nacional a localidades distintas de aquella en que radique el centro de trabajo, se abonarán las dietas en la cuantía siguiente:

- a) Jefes y Técnicos Titulados: Factura por pernoctación en hotel de tres estrellas, billetes de clase superior (excepto en viajes por vía aérea) o kilometraje si usa coche propio, y dietas en cuantía de 1.555 pesetas comida, y 1.347 pesetas cena.
- b) Otros trabajadores: Comida 1.374 pesetas; cena 1.129 pesetas; hotel y desayuno 2.290 pesetas. Total, 4.793 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 obligatoria : 21 ptas./km.
- Con póliza de seguro a todo riesgo : 23 ptas./km.

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

Los trabajadores que tengan la necesidad de utilizar el permiso de conducir para el desempeño de su trabajo, y que por resolución judicial o administrativa se vean privados del mismo por infracciones cometidas durante aquel, tendrán derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa durante el tiempo que dure tal situación, si existiese vacante para ello. Si no existiese vacante o la retirada del permiso de conducir fuese derivada de infracciones cometidas al margen del desempeño de su trabajo, el trabajador tendrá derecho a una excusa por el tiempo que se encuentre en esa situación.

Artículo 293 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 1194/85, de 17 de Julio, y disposiciones concordantes sobre la materia.

Artículo 294 Seguro de Vida Colectivo

Se mantiene el seguro de vida colectivo para todo el personal afectado por este Convenio, en cuantía de 750.000 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 309 Ayuda para disminuidos físicos o psíquicos

Los trabajadores que tengan hijos con incapacidad física o psíquica, reconocida y con derecho a prestación por la Seguridad Social, percibirán en concepto de ayuda extraordinaria la cantidad de 12.000 pesetas mensuales por cada hijo.

Esta ayuda es aplicable igualmente al cónyuge del trabajador con igual incapacidad y en las mismas condiciones establecidas para los hijos, siempre que no perciban pensión alguna.

Artículo 312 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 12.000 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 12.000 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:

- 12.900 pesetas a los sesenta y cuatro años.
- 14.500 pesetas a los sesenta y tres años.
- 16.300 pesetas a los sesenta y dos años.
- 18.100 pesetas a los sesenta y un años.
- 19.900 pesetas a los sesenta años.
- 21.700 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 QUINTOSeguridad e Higiene**Artículo 320** Ropas de Trabajo

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

Artículo 332 Reconocimientos Médicos

La Empresa está obligada a poner los medios necesarios para que todos los trabajadores tengan al menos un reconocimiento médico al año, siguiendo los criterios recogidos en el Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa. Este reconocimiento, cuyos resultados serán comunicados al trabajador, deberá hacerse semestralmente cuando el productor realice un trabajo clasificado como tóxico o peligroso.

CAPITULO SEXTODerechos Sindicales**Artículo 342** Derechos Sindicales

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

CAPITULO SEPTIMODisposiciones Finales**Artículo 352** Vinculación a la Totalidad

Si por parte de la Autoridad Laboral competente fuese rechazado alguno de sus artículos, este Convenio quedará sin efecto debiendo reconsiderarse totalmente su contenido.

Artículo 362 Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo son compatibles 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 372 Garantía "Ad Personam"

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

Artículo 388 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 de los Asesores que estimen oportunos.

Artículo 392 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 al 31 de Diciembre de 1.989, un incremento en relación con igual fecha de 1.988, 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 31/12/88.
 Tal incremento tendrá efectos al día 1 de Enero de 1.989.

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.

A N E X O 1

CATEGORIAS	Salario base
Obreros	
Peón	53.880
Espec. 3ª/Ofic. 3ª	55.000
Espec. 2ª/Ofic. 2ª	56.140
Espec. 1ª/Ofic. 1ª	57.235
Subalternos	
Portero/Ordenanza/Sereno	53.880
Almacenero	57.235
Administrativos	
Telefonista/Auxiliar	55.000
Oficial 2ª	62.195
Oficial 1ª	69.590
Jefe 2ª	79.015
Jefe 1ª	86.415
Técnicos no Titulados	
Auxiliar Laboratorio	55.000
Oficial Laboratorio	62.165
Inspector Distrito	63.975

CATEGORIAS	Salario base
Capataz	88.235
Encargado	69.590
Contramaestre	75.870
Jefe Fabric./Jefe Insp./Jefe Lab.	86.415
Técnicos Titulados	
Técnico Medio	86.415
Técnico Superior	96.065
Técnico Jefe	109.975

A N E X O 2

CATEGORIAS	Sin Antigüedad	Horas extraordinarias normales (Con 75%)					
		Quinquenios					
		Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
Obreros							
Peón	814	850	891	928	964	1006	1043
Espec. 3ª/Ofic. 3ª	832	873	910	952	988	1030	1066
Espec. 2ª/Ofic. 2ª	855	898	934	976	1017	1061	1097
Espec. 1ª/Ofic. 1ª	898	939	976	1017	1061	1102	1144
Subalternos							
Port./Ord./Ser.	814	850	891	928	964	1006	1043
Almacenero	898	939	976	1017	1061	1102	1144
Administrativos							
Telefonista/Auxiliar	832	873	910	952	988	1030	1066
Oficial 2ª	934	982	1025	1066	1115	1157	1205
Oficial 1ª	1035	1084	1133	1180	1234	1283	1337
Jefe 2ª	1193	1247	1301	1355	1415	1468	1523
Jefe 1ª	1247	1304	1366	1427	1487	1550	1613
Técnicos							
Auxiliar Laboratorio	832	873	910	952	988	1030	1066
Oficial Laboratorio	934	982	1025	1066	1115	1157	1205
Inspector Distrito	957	1005	1048	1096	1138	1195	1234
Capataz	1035	1084	1133	1180	1234	1283	1337
Encargado	1053	1102	1157	1205	1252	1301	1349

A N E X O 3

CATEGORIAS	Sin Antigüedad	Horas extraordinarias - Domingos/Festivos y Nocturnas (Con 100%)					
		Quinquenios					
		Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	Seis
Obreros							
Peón	928	976	1017	1061	1102	1151	1192
Espec. 3ª/Ofic. 3ª	952	994	1035	1084	1133	1175	1223
Espec. 2ª/Ofic. 2ª	976	1025	1066	1115	1157	1205	1252
Espec. 1ª/Ofic. 1ª	1025	1071	1120	1162	1211	1259	1307
Subalternos							
Port./Ord./Ser.	928	976	1017	1061	1102	1151	1192
Almacenero	1025	1071	1120	1162	1211	1259	1307
Administrativos							
Telefonista/Auxiliar	952	994	1035	1084	1133	1175	1223
Oficial 2ª	1066	1120	1169	1223	1271	1325	1373
Oficial 1ª	1180	1234	1295	1349	1409	1463	1518
Jefe 2ª	1355	1422	1487	1546	1613	1681	1740
Jefe 1ª	1422	1487	1559	1632	1704	1776	1842
Técnicos							
Auxiliar Laboratorio	952	994	1035	1084	1133	1175	1223
Oficial Laboratorio	1066	1120	1169	1223	1271	1325	1373
Inspector Distrito	1097	1144	1198	1252	1301	1355	1404
Capataz	1180	1234	1295	1349	1409	1463	1518
Encargado	1205	1265	1313	1373	1433	1487	1541

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 ininterrumpidos 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 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 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 ocurriese 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. Reparte 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 recibir 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.

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

11779 RESOLUCION de 3 de mayo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.» y su personal de explotación.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.» y su personal de explotación, que fue suscrito con fecha 8 de marzo de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité y Delegados de personal de los distintos Centros de Trabajo 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, 3 de mayo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Autopista Vasco-Aragonesa, C.E.S.A.» y su personal de explotación

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, C.E.S.A.» Y SU PERSONAL DE EXPLOTACION

CAPITULO I

NORMAS GENERALES

ARTICULO 1º OBJETO

El objeto del presente Convenio Colectivo es la regulación de las relaciones laborales, tanto sociales como económicas, entre AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A., y sus trabajadores incluidos en las categorías profesionales según ANEXO Nº 1.

ARTICULO 2º AMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

A) El presente Convenio Colectivo afectará al personal fijo de Explotación de AUTOPISTA VASCO-ARAGONESA, CONCESIONARIA ESPAÑOLA, S.A., que tenga suscrito contrato laboral con la Empresa, y cuya categoría profesional esté incluida entre las que figuran en el Anexo nº 1. El personal que preste sus servicios con carácter eventual, interino, a plazo fijo, por obra o servicio determinado, o que esté sujeto a cualquier otra modalidad contractual que no confiera el carácter de permanencia, mencionado al principio, se regirá por lo que establezca su contratación, sin que ello suponga exclusión del Convenio o pueda afectar al principio de igualdad.