

2300 *ORDEN de 5 de enero de 1981 por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo, en su categoría de plata con ramas de roble, a don Eduardo Fernández Eiriz y otros.*

Ilmo. Sr.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Eduardo Fernández Eiriz, don Mariano Gómez Artés, don Eduardo Plaza Rodríguez, don Gregorio Rábago Pardo, don Francisco Rodríguez Gómez, don Gregorio de los Santos Rosell, don Francisco Javier Ugarte Ramírez y don Paulino Vicente Rodríguez,

Este Ministerio ha tenido a bien concederles la Medalla al Mérito en el Trabajo, en su categoría de plata con ramas de roble.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de enero de 1981.

PEREZ MIYARES

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

2301 *ORDEN de 5 de enero de 1981 por la que se concede la Medalla al Mérito en el Trabajo, en su categoría de plata, a don Tomás Alonso Pérez y otros.*

Ilmo. Sr.: En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don Tomás Alonso Pérez, don Pedro Cantos Rodríguez, don Sixto Díaz Arranz, don Arturo Díaz Morán, don Rafael Esteve Mulet, don Nicanor García Jiménez, don Esteban García Regalado, don Eduardo Gil de la Vega, don Aníbal Hernández Hernández-Gómez, don José Hernández Juan, don Tomás Herrero García, don Severiano Jorge Hernández, don José Martí Baeza, don Ginés Martínez Cabeza de Vaca y Campillo, don José Mediavilla Rueda, don Juan Antonio Notario Rondón, don Eusebio Ortiz Pérez, don José Pérez Marina, don José Pulido Bravo, don Manuel Rodríguez Luciana, don Antonio Rodríguez Vila, don Juan Rovira Gomis, doña Rosario Salas Vilaseca, don Cándido Salinero Taramona, don Antonio Túnez Rodríguez, doña Luisa Ucelay Ripollés y don Jesús Vázquez Pazos,

Este Ministerio ha tenido a bien concederles la Medalla al Mérito en el Trabajo, en su categoría de plata.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 5 de enero de 1981.

PEREZ MIYARES

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

2302 *RESOLUCION de 15 de enero de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 13 de enero de 1981, suscrito por su Comisión Deliberadora el día 12 de diciembre de 1980, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección General acuerda:

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

2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de enero de 1981.—El Director general, P. D., el Subdirector general de Relaciones Laborales, Jesús Velasco Bueno.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «KRAFT LEONESAS, SOCIEDAD ANONIMA.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo presentes y futuros que tiene o pueda tener «Kraft Leonesas, S. A.», regulando las condiciones mínimas de trabajo en el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como los que prestan un esfuerzo físico o de atención, quedando excluidos del mismo el Director general y aquellos cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero. Asimismo quedará ex-

cluido el personal de alta Dirección a partir del momento en que el régimen jurídico de sus relaciones laborales quede regulado por el Gobierno.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio afecta a todas las actividades que se realicen en los distintos centros de trabajo, presentes o futuros, de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.».

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Las condiciones de este Convenio regirán durante un año, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 1981, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el Organismo oficial pertinente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración, entendiéndose prorrogado por períodos de tiempo iguales al establecido en el artículo 4.º hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En caso de denuncia quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*—«Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», respetará todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la Empresa que impliquen, en su conjunto, condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando.

Art. 7.º *Facultad de absorción.*—Las mejoras económicas que se implanten en virtud del presente Convenio serán absorbibles hasta donde alcancen, con los aumentos o mejoras que se puedan establecer mediante disposiciones legales o reglamentarias. En los casos de cambio de categoría o incremento por antigüedad no se verá afectado el plus de Convenio.

Art. 8.º *Comisión Paritaria de interpretación.*—Cuantas dudas o conflictos puedan surgir en la interpretación del presente Convenio serán sometidas a una Comisión Paritaria, compuesta por diez miembros (cinco representantes de la Dirección empresarial y cinco representantes de los trabajadores), elegidos de entre los integrantes de la deliberadora del Convenio. Los cinco representantes de los trabajadores serán: dos miembros del Comité de Empresa de Hospital de Orbigo, un miembro del Comité de Empresa de Reme, un miembro del Comité de Empresa de Oficina Central y un Delegado de Personal de entre las Delegaciones de Ventas.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 9.º La organización práctica del trabajo es de competencia de la Empresa, con sujeción a la normativa legal vigente en cada momento.

CAPITULO III

Derechos y funciones de los representantes de los trabajadores en el seno de la Empresa

Art. 10. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general. Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, así como en la variación de horarios, será preceptivo el informe previo de los Delegados del Personal o Comité de Empresa y la autorización del Organismo Laboral competente.

b) Conocerán también las modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los interesados, resolverá la autoridad laboral.

c) Designar de entre los trabajadores los representantes del personal que formen parte de los Comités de Seguridad e Higiene, así como revocar sus nombramientos cuando lo consideren oportuno, previo expediente. Igualmente ser informados de las actividades del anteriormente citado Comité.

d) Conocer e informar, cuando no exista acuerdo con los interesados, en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los integrantes de la plantilla.

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y despidos. A estos efectos, del escrito dirigido al sancionado se enviará de forma simultánea una copia al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente.

f) Ser informados semestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

g) Con respecto al derecho de reunión se estará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

Art. 11. *Incrementos salariales.*—Con efectividad de 1 de enero de 1981, los salarios brutos anuales al 31 de diciembre de 1980 de todos los trabajadores, con excepción del personal mencionado en el último párrafo del presente artículo, serán

incrementados de acuerdo con los porcentajes mencionados a continuación.

A todos los trabajadores con salarios inferiores a 600.000 pesetas brutas anuales les será incrementado el mismo en un 16 por 100.

A todos los trabajadores con salarios comprendidos entre 600.001 y 800.000 pesetas brutas anuales les será incrementado el mismo en un 15 por 100.

A todos los trabajadores con salarios comprendidos entre 800.001 y 1.100.000 pesetas brutas anuales les será incrementado el mismo en un 13,5 por 100.

A todos los trabajadores con salarios superiores a 1.100.000 pesetas brutas anuales les será incrementado el mismo en un 12,5 por 100.

El personal procedentes de desempleo, así como el temporero y el sujeto a las condiciones de empleo juvenil, con contratos de duración inferior a un año, seguirán en sus condiciones actuales; el de nueva contratación se registrará por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 12. Salarios brutos anuales.—Los salarios brutos anuales de cada trabajador estarán integrados por la suma, en base anual, de los siguientes conceptos, descritos en los artículos 13, 14, 15 y 16: sueldo base, plus de asistencia, antigüedad y plus de Convenio.

Art. 13. Sueldo base.—La retribución que corresponde al trabajador con arreglo a su categoría profesional y un rendimiento normal durante la jornada de trabajo vendrá determinada por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla anexa del Convenio.

Art. 14. Plus de asistencia.—Se establece un plus de asistencia para todas las categorías profesionales de 5.893 pesetas mensuales, entrando este concepto a formar parte no sólo de las pagas normales mensuales, sino también de las extraordinarias de Navidad, 18 de julio y beneficios.

En los casos de inasistencia por cualquier causa, exceptuando accidentes de trabajo, vacaciones o cualquiera de los apartados incluidos en el artículo 28 del presente Convenio, se deducirán mensualmente 1.000 pesetas cada uno de los dos primeros días de inasistencia y 600 pesetas cada día adicional hasta el total del plus de asistencia.

El sistema expuesto tiene como único fin reducir el absentismo laboral y registrará a título de prueba durante el año 1981.

Art. 15. Antigüedad.—Los aumentos por antigüedad o quinquenios del 5 por 100 empezarán a contarse desde el día en que el productor haya empezado a prestar sus servicios en la Empresa, con el límite máximo de 1 de enero de 1940.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría del trabajador, variando su importe de acuerdo con el ascenso de la categoría y de la correspondiente escala salarial; así, pues, no quedarán congelados los correspondientes a categorías inferiores a escalas también inferiores, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Art. 16. Plus de Convenio.—Se establece un plus de Convenio en la cantidad necesaria que, sumada a los tres conceptos descritos en los artículos 13, 14 y 15, complete el salario bruto a percibir por cada trabajador.

Art. 17. Plus de distancia.—Este plus se registrará por las disposiciones legales aplicables vigentes en cada momento.

Art. 18. Primas sobre domingos y días festivos.—El trabajador que realice jornada en domingo o día festivo establecido en el calendario laboral oficial, independientemente del descanso que disfrute entre semana, recibirá una prima de 1.000 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea superior a media jornada y 500 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea inferior o igual a media jornada.

Art. 19. Quebranto de moneda.—Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pagos percibirá mensualmente la cantidad de 1.000 pesetas brutas.

Art. 20. Plus de nocturnidad.—Queda establecido en un 30 por 100 sobre el sueldo base, el plus de asistencia, la antigüedad y el plus de Convenio para todos aquellos trabajos que se realicen entre las veintidós y las seis horas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En las factorías de Hospital de Orbigo y Reme se aplicará adicionalmente el valor de una hora y media extraordinaria en concepto de prolongación de jornada a todos aquellos trabajadores que realicen su trabajo durante la semana laboral completa en turno de noche.

Art. 21. Gratificaciones fijas (Navidad, 18 de julio y beneficios).—Los salarios brutos anuales se abonarán en 15 pagas iguales. Los trabajadores ingresados en el transcurso del año percibirán las gratificaciones fijas proporcionalmente al tiempo trabajado.

Art. 22. Horas extraordinarias.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento del 80 por 100 sobre el sueldo base, el plus de asistencia, la antigüedad y el plus de Convenio.

Art. 23. Servicio militar.—Los trabajadores, durante el período en que se encuentren realizando su servicio militar, tendrán derecho al percibo de las tres gratificaciones fijas establecidas en el artículo 21.

Art. 24. Vacaciones.—Todo el personal de «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones ininterrumpidas al año, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable. En cualquier caso, las vacaciones podrán dividirse en dos o más períodos de existir acuerdo entre las partes.

A) Planificación de vacaciones.—Todo el personal de la Compañía solicitará sus vacaciones para 1981 antes del día 10 de febrero de dicho año.

Los Jefes de los distintos centros de trabajo, en base a estas solicitudes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio y las disposiciones legales aplicables, confeccionarán el plan de vacaciones de su propio centro, remitiéndolo al Comité de Empresa en el cual esté representado el mismo o al Delegado de Personal, en su caso; el Comité de Empresa o Delegado de Personal expondrá los comentarios, objeciones o sugerencias que estime pertinentes, devolviendo el plan al Jefe del centro respectivo, el cual, a la vista de todo ello, decidirá y confeccionará el plan definitivo de vacaciones, exponiéndolo en el tablón de anuncios el día 28 de febrero de 1981. Este plan tendrá efectividad desde el día 1 de marzo de 1981 hasta el 31 de marzo de 1982.

B) Alteraciones en el plan definitivo de vacaciones.—Si el Jefe de un centro de trabajo se viera obligado, por necesidades del servicio o por causas de fuerza mayor, a modificar el plan definitivo expuesto en el tablón de anuncios, podrá efectuar dicha modificación, pero en tal caso deberá compensar al trabajador o trabajadores afectados con un día laboral adicional de vacaciones si la modificación alterara un mínimo de seis días laborables y hasta un máximo de dieciocho días del plan individual de vacaciones de cada trabajador. Si la alteración excediera de dieciocho días, la compensación sería de dos días laborables de vacaciones.

No procederá compensación alguna en los siguientes casos:

a) Cuando como consecuencia de las alteraciones en el plan definitivo de vacaciones de cada trabajador éstos se vieran obligados a disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 1981.

b) Cuando la modificación del período de vacaciones, en todo o parte, tuviera su origen en causas ajenas a la voluntad de la Empresa, como petición de cambio por parte del trabajador, enfermedad, accidente, etc.

CAPITULO V

Disposiciones varias

Art. 25. Jornada.—La jornada de trabajo sufrirá las variaciones que determinen las disposiciones legales al respecto.

Art. 26. Ropa de trabajo.—La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales dos prácticos al año y un par de zuecos o calzado adecuado cuando se precise, previa entrega de los usados. También facilitará uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos que, a juicio de la Empresa, lo precisen en su función.

Art. 27. Reconocimientos médicos.—La Empresa queda obligada a establecer lo necesario para que todos los trabajadores tengan, como mínimo, un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Art. 28. Licencias con retribución.—Todo el personal tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Alumbramiento de esposa, tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará hasta cinco días naturales. Dada la situación geográfica especial de la planta de Reme (Ribadeo), se conceden cinco días naturales si el hecho tuviera necesidad de desplazamiento a la capital de la provincia donde reside el trabajador.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos y hermanos, tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará hasta cinco días naturales, respetándose para la planta de Reme las condiciones del apartado anterior.
- d) En caso de fallecimiento de un hermano político o personas que convivan con el empleado, un día natural.
- e) Boda de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre, madre o nietos, un día natural. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará hasta dos días naturales.
- f) Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, tres días naturales al año. Se considerarán asuntos propios de justificada urgencia los siguientes:
 - 1.º Obtención del documento nacional de identidad o pasaporte.
 - 2.º Obtención del carné de conducir o renovación del mismo.
 - 3.º Asistir a citación judicial.
 - 4.º Cambio de domicilio.
 - 5.º Aquellos otros casos que a juicio del Jefe del centro estén justificados.

Los favorecidos con la concesión de licencias tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios o suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia, considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo; en cuyo caso, aparte de las sanciones que pudieran recaer sobre aquéllos, perderían las cantidades especificadas en el artículo 14 del presente Convenio.

Art. 29. Ascensos por capacitación y antigüedad y pruebas de aptitud.—Los ascensos de categoría profesional se efectuarán de dos formas distintas, según se trate de ascensos por capacitación o ascensos por antigüedad.

A) Ascensos por capacitación.—Se producirán teniendo siempre en cuenta la formación y méritos que concurren en los empleados de la Compañía, los cuales, en cualquier caso, deberán cubrir los requisitos especificados en las descripciones de los puestos de trabajo elaborados por la Empresa, y ello tanto si se trata de puestos vacantes como de puestos de nueva creación. En igualdad de circunstancias se tendrá en cuenta la antigüedad de los candidatos, dando preferencia al más antiguo.

En cualquier caso, los puestos de Dirección (que actúan bajo la directa dependencia del Director general), así como aquellos que dependan directamente de estos últimos, serán de libre elección de la Empresa. Asimismo serán de libre elección de la Empresa los Jefes de Fabricación, Jefes de Laboratorio, Jefes de Inspección lechera, Cajeros y Guardas.

No obstante, para la provisión de vacantes en los puestos mencionados en el párrafo anterior, la Empresa procurará siempre promocionar al personal fijo de su plantilla, teniendo en cuenta la formación y méritos de los empleados que reúnan los requisitos necesarios para cubrir las vacantes.

Para el ascenso por capacitación del resto del personal regirán las siguientes normas:

a) La Empresa, a través de los tablones de anuncios, publicará las vacantes que se produzcan en cualquier caso, adjuntando una descripción de las condiciones necesarias para cubrir las mismas, pudiendo presentarse como candidatos todos los empleados que, reuniendo tales condiciones, así lo deseen.

b) Pruebas de aptitud: Los candidatos presentados serán sometidos a pruebas de aptitud confeccionadas por el futuro inmediato superior del empleado y/o el inmediato superior de éste, debiendo publicarse, asimismo, en el tablón de anuncios las pruebas a que serán sometidos los candidatos. Dichas pruebas deberán estar en consonancia con las características especificadas en la descripción del puesto en cuestión.

Salvo casos de perentoria necesidad, las convocatorias para cubrir las vacantes y las pruebas a que serán sometidos los candidatos deberán exponerse con un mínimo de diez días de antelación.

El Tribunal que juzgue dichas pruebas estará compuesto por: El Jefe del centro de trabajo o persona en quien delegue. El futuro inmediato superior del puesto en cuestión. Un representante del Departamento de Personal. Un representante sindical del grupo al que pertenezca el candidato.

Realizadas las pruebas de aptitud, será seleccionado el candidato que haya superado las mismas con mejor calificación.

Si alguno o algunos de los candidatos presentados y no seleccionados tuviera objeciones que hacer a la selección final, deberá presentar su queja al Comité de Empresa o Delegado de Personal, en su caso.

El Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá elevar un informe al Departamento de Personal, exponiendo los motivos por los que estime puedan haber existido anomalías en el proceso de selección.

El Departamento de Personal, recibido dicho informe, recabará cuantos documentos, pruebas de aptitud, etc., estime necesarios para obtener un claro juicio de la situación, dando una solución definitiva, juntamente con el mando de línea, al problema presentado.

Cuando por las características especiales de un candidato exista clara evidencia de su superioridad con respecto a los demás candidatos a juicio de los componentes del Tribunal, no será precisa la realización de pruebas de aptitud.

En el supuesto de que, celebradas las pruebas de aptitud, ninguno de los candidatos cubriera los requisitos necesarios para el desempeño del cargo, la Empresa procederá a cubrir los puestos con personal ajeno a la misma, el cual, a su vez, deberá ser sometido a las pruebas de aptitud correspondientes.

B) Ascensos por antigüedad.—Se parte de cuatro principios fundamentales:

1. La permanencia durante un cierto período de tiempo en la Empresa da derecho a una compensación económica (antigüedad).

2. Las vacantes que se produzcan deberán cubrirse, en primer término, con el personal de plantilla de la Empresa, en base a la formación y experiencia individual (ascensos por capacitación).

3. Nadie debe ocupar un puesto de trabajo si no reúne las condiciones mínimas exigibles para desempeñar el cargo.

4. La Empresa deberá tener una plantilla compuesta por el número de empleados y categorías que precise en cada momento o, dicho de otra forma, los puestos de trabajo existentes en la Empresa deberán estar justificados en cada momento.

En base a estos principios y a las normas existentes en cuanto a los ascensos por capacitación se establecen como únicas causas de ascenso por antigüedad las siguientes:

a) Los Aspirantes administrativos pasarán a Auxiliares administrativos al cumplir los dieciocho años de edad.

b) Los Botones pasarán a Ordenanzas al cumplir los dieciocho años de edad.

Art. 30. Traslados.—Los traslados de personal a plaza distinta de donde trabaja podrán ser voluntarios o forzosos.

Se considera voluntario el traslado cuando es acordado libremente entre la Empresa y el trabajador, a instancia de cualquiera de las partes.

Para los traslados forzosos de carácter individual que supongan cambios de residencia se estará a lo establecido en el apartado «Movilidad del personal».

No se consideran traslados en el sentido de este apartado los cambios de puesto de trabajo entre los centros de León y Hospital de Orbigo, que constituyen una unidad productiva, ni entre las oficinas centrales y la Delegación de Madrid. En el primero de estos casos, sin embargo, la Empresa pondrá a disposición de los empleados afectados los necesarios medios de transporte o les abonará, según la tarifa en vigor, los gastos que resulten de la utilización de vehículo propio a tanto alzado por kilómetro.

Art. 31. Trabajos de superior o inferior categoría.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año, o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

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 legales de los trabajadores.

Art. 32. Movilidad del personal.—A este respecto se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. Excedencias.—A este respecto será de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Complementos sociales asistenciales

Art. 34.—Se establece un fondo de 2.856.000 pesetas. Dicho fondo será distribuido entre los distintos centros de trabajo de la Compañía en función del número de trabajadores existentes en cada uno de ellos el día 31 de diciembre de 1980. Se beneficiarán de dicho fondo todos los trabajadores que estén incluidos en plantilla en las fechas de su utilización.

Los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo darán a la parte del fondo que les corresponda el destino social, cultural o recreativo que estimen oportuno.

El control del destino de los fondos, en cada caso, corresponderá a la Empresa.

Art. 35. Ayuda de estudios.—Desde el día 1 de abril de 1980 quedó establecido un programa de ayuda financiera para estudios del personal de la Compañía, que, sin perjuicio de ulterior desarrollo, incluye los siguientes aspectos:

a) ¿Quién puede participar en el programa?—Todos los empleados hijos de la Compañía, cualquiera que sea su categoría profesional.

b) Cursos, cursillos o seminarios en los que se puede participar.—Todos aquellos directa o indirectamente relacionados con el trabajo desarrollado por los empleados.

c) Ayuda económica que prestará la Compañía.—Cincuenta por ciento del coste, tanto del curso, cursillo, seminario, etc., como de los materiales de estudio.

d) Control del programa.—Será llevado a cabo por el Departamento de Personal, que establecerá un sistema de control de aprovechamiento de la labor realizada por los distintos alumnos, pudiendo cancelar la ayuda económica de la Compañía cuando no se cubran los requisitos mínimos de aprovechamiento.

e) Reserva de derecho.—La Dirección se reserva el derecho tanto de ampliar, reducir o incluso suprimir el programa como de establecer aquellas excepciones a las reglas generales del mismo cuando lo estime pertinente.

f) Procedimientos.—Los empleados interesados en el programa en cuestión deberán dirigir sus solicitudes a su inmediato superior, el cual, junto con sus recomendaciones, sugerencias, etc., deberá dirigir aquéllas al Departamento de Personal.

Art. 36.—Subvenciones para comidas y cafeterías.—Las subvenciones establecidas en concepto de ayuda para las comidas se elevarán cada seis meses en el porcentaje de incremento experimentado por el componente «Turismo y Servicios» del índice del coste de vida, con excepción de las fábricas de Orbigo y Reme, donde seguirá teniendo en consideración el componente «alimentación». El próximo incremento corresponde efectuarlo el 1 de marzo de 1981.

Art. 37. Seguro colectivo y prima de jubilación.—Con efectividad de 1 de enero de 1981 la Empresa concertará un sistema de seguros que garantice a todos sus trabajadores fijos o a sus herederos legales las siguientes percepciones:

1. En caso de muerte natural, los herederos legales del trabajador percibirán la cantidad que, en dependencia del salario anual bruto del mismo, se establece en la escala de capitales asegurados que figura al final del presente artículo.

2. En caso de invalidez absoluta y permanente, el propio trabajador percibirá el capital asegurado.

3. En caso de muerte por accidente, la cantidad a percibir por los herederos legales del trabajador será la del doble del capital asegurado.

4. En caso de jubilación, el trabajador percibirá el 25 por 100 del capital asegurado. Para tener derecho a esta prima de jubilación será obligatorio jubilarse al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

El costo de este sistema de seguros será soportado íntegramente por la Empresa.

Escala de capitales

Sueldo bruto anual	Capital asegurado
Hasta 500.000	500.000
Más de 500.000 hasta 600.000	550.000
Más de 600.000 hasta 700.000	650.000
Más de 700.000 hasta 800.000	750.000
Más de 800.000 hasta 900.000	850.000
Más de 900.000 hasta 1.000.000	950.000
Más de 1.000.000 hasta 2.000.000	1.500.000
Más de 2.000.000 hasta 3.000.000	2.500.000
Más de 3.000.000 en adelante	3.000.000

Queda suprimido el premio de fidelidad y constancia en la Empresa establecido en el artículo 22 del Convenio anterior.

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Art. 38. Vinculación a la totalidad.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 39. Derecho supletorio.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y otras Leyes generales y disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

Tabla salarial del Convenio de la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», 1981

Categorías	Total pesetas
<i>Personal Técnico</i>	
Mensual	
a) Titulados:	
Técnico Jefe	67.395
Técnico Superior	58.538
Técnico Medio	50.993
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado	41.916
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	52.558
Jefe de Laboratorio	45.924
Jefe de Inspección Lechera	45.924
Contramaestre o Jefe de Sección	45.924
Encargado	41.916
Inspector de Distrito	38.598
Auxiliar de Laboratorio	31.823
Capataz	41.261
Auxiliar de Inspector Lechero	31.823
<i>Empleados Administrativos</i>	
Jefe 1.º	49.682
Jefe de Personal	49.682
Jefe 2.º	47.886
Contable	47.886
Oficial 1.º Administrativo	41.261
Oficial 2.º Administrativo	37.520
Auxiliar Administrativo	31.823
Aspirante de dieciséis años	23.037
Aspirante de diecisiete años	24.709
Telefonista	31.823
<i>Comerciales</i>	
Inspector o Promotor de Ventas	41.261
Viajante	37.520
Corredor de Plaza	37.520
Diario	
Repartidor	1.084

Categorías	Total pesetas
<i>Subalternos</i>	
Mensual	
Almacenero	34.452
Listero	31.823
Pesador	31.823
Cobrador	31.823
Portero	31.623
Ordenanza	31.823
Conserje	34.452
Guarda, Sereno	31.823
Botones de dieciséis a diecisiete años	24.032
Hora	
Mujer de Limpieza	174
<i>Obreros</i>	
Diario	
Especialista 1.º	1.130
Especialista 2.º	1.107
Especialista 3.º	1.084
Peón Especializado	1.084
Peón	1.060
Oficial 1.º oficios varios	1.130
Oficial 2.º oficios varios	1.107
Oficial 3.º oficios varios	1.084
Aprendiz de 1.º y 2.º año	599
Aprendiz de 3.º y 4.º año	801

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2303

ORDEN de 19 de diciembre de 1980 por la que se incluye a la Empresa «Peat, Marwick, Mitchell & Co. S. A. y Cia» en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología,

Este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «Peat, Marwick, Mitchell & Co. S. A. y Cia», en la Sección General de Empresas Consultoras y de Ingeniería.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 19 de diciembre de 1980.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Minón.

Ilmo. Sr. Director general de Innovación Industrial y Tecnología.

2304

ORDEN de 19 de diciembre de 1980 por la que se incluye a la Empresa «S. M. Servicios Metalúrgicos, S. A.», en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial.

Ilmo. Sr.: Como resultado del expediente instruido y a propuesta de la Dirección General de Innovación Industrial y Tecnología, este Ministerio tiene a bien disponer la inclusión en el Registro de Empresas Consultoras y de Ingeniería Industrial, creado por Decreto 617/1968, de 4 de abril, a la Empresa «S. M. Servicios Metalúrgicos, S. A.», en la sección especial de Empresas Consultoras y de Ingeniería Española, grupo B.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 19 de diciembre de 1980.—P. D., el Subsecretario, Enrique de Aldama y Minón.

Ilmo. Sr. Director general de Innovación Industrial y Tecnología.

2305

ORDEN de 19 de diciembre de 1980 sobre renuncia total a los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Cuevas de Vinromá» y «Vistabella del Maestrazgo», situados en zona A.

Ilmo. Sr.: El Monopolio de Petróleos, titular de los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Cuevas de Vinromá» y «Vistabella del Maestrazgo», expedientes números 687 y 688, otorgados por Decreto 1046/1974, de 28 de marzo, solicitó la renuncia total a los dos permisos.

Informada la solicitud favorablemente por la Dirección General de la Energía, cumplidas las obligaciones emanadas de la legislación de hidrocarburos y del Decreto de otorgamiento y recibida conforme la documentación técnica relativa a la investigación llevada a cabo en los dos permisos,