PROVINCIAS	CAPITAL		COSTA		RESTO	
	1ª	E	1ª	E	1ª	E
Alava	X	-	-	-	X	-
Albacete	X	-	-	-	X	-
Alicante	X	-	-	-	X	-
Almería	X	-	-	-	X	-
Avila	X	-	-	-	X	-
Badajoz	X	-	-	-	X	-
Baleares	X	-	-	-	X	-
Barcelona	X	-	-	-	X	-
Burgos	X	-	-	-	X	-
Cáceres	X	-	-	-	X	-
Cádiz	X	-	-	-	X	-
Castellón	X	-	-	-	X	-
Ciudad Real	X	-	-	-	X	-
Córdoba	X	-	-	-	X	-
Cuenca	X	-	-	-	X	-
Gerona	X	-	-	-	X	-
Granada	X	-	-	-	X	-
Guadalajara	X	-	-	-	X	-
Guipúzcoa	9 a 6	7 a 8	9 a 6	7 a 8	X	-
Huelva	X	-	-	-	X	-
Huesca	X	-	-	-	X	-
Jaén	X	-	-	-	X	-
La Coruña	9 a 6	7 a 8	9 a 6	7 a 8	X	-
Las Palmas	X	-	-	-	X	-
León	X	-	-	-	X	-
Lérida	X	-	-	-	X	-
Logroño	X	-	-	-	X	-
Lugo	X	-	-	-	X	-
Madrid	X	-	-	-	X	-
Málaga	10 a 6	7 a 9	10 a 6	7 a 9	X	-
Murcia	X	-	-	-	X	-
Navarra	X	-	-	-	X	-
Orense	X	-	-	-	X	-
Oviedo	9 a 6	7 a 8	9 a 6	7 a 8	X	-
Palencia	X	-	-	-	X	-
Pontevedra	X	-	-	-	X	-
Salamanca	X	-	-	-	X	-
S.C.Tenerife	X	-	-	-	X	-
Santander	9 a 6	7 a 8	9 a 6	7 a 8	X	-
Segovia	X	-	-	-	X	-
Sevilla	X	-	-	-	X	-
Soria	X	-	-	-	X	-
Tarragona	X	-	-	-	X	-
Teruel	X	-	-	-	X	-
Toledo	X	-	-	-	X	-
Valencia	X	-	-	-	X	-
Valladolid	X	-	-	-	X	-
Vizcaya	X	-	9 a 6	7 a 8	X	-
Zamora	X	-	-	-	X	-
Zaragoza	X	-	-	-	X	-

12984 *RESOLUCION de 7 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Ambito Interprovincial para la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fechas 10 y 30 de marzo de 1983, suscrito por la Comisión Deliberadora el día 28 de febrero de 1983 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 (IMAC).

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

Madrid, 7 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, PARA LA EMPRESA «KRAFT LEONESAS, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.° *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.° *Ambito personal.*—Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan 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.

Art. 3.° *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.° *Ambito temporal.*—Las condiciones de este Convenio regirán durante un año, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 1983 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.° *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el Organismo oficial pertinente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres me-

s a la fecha de expiración, entendiéndose prorrogado por períodos de tiempo iguales al establecido en el artículo 4.° hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En caso de denuncia, quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con quince días de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

Art. 6.° *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 vengan disfrutado.

Art. 7.° *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.° *Comisión paritaria de interpretación.*—Cuantas dudas o conflictos, puedan surgir en la interpretación del presente Convenio serán sometidas a una Comisión Paritaria, compuesta por 12 miembros (seis representantes de la Dirección empresarial y seis representantes de los trabajadores), elegidos de entre los integrantes de la deliberadora del Convenio.

Los seis 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, un Delegado de personal de entre las delegaciones de ventas y un Delegado de personal del Centro de Trabajo de León.

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

Art. 10. *Jornada.*—La jornada de trabajo sufrirá las variaciones que determinen las disposiciones legales al respecto.

Durante 1983, y hasta que se modifiquen tales disposiciones, se mantiene la jornada que rige en la actualidad en los distintos Centros de trabajo.

En cualquier caso la representación de los trabajadores de cada Centro de trabajo, juntamente con la representación de la Empresa en dicho Centro, acordarán el horario u horarios laborales que regirán en el mismo; en caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes se someterán a la decisión de la autoridad laboral competente.

Art. 11. *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 concurran en los empleados de la Compañía, los cuales, en cualquier caso, deberán cubrir los requisitos especificados en la descripción de los puestos de trabajo elaborados por la Empresa, y ello, tanto si se trata de puestos vacantes como de puestos de nueva creación. Se emitirá una copia de tales descripciones a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal. 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 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 desempleo 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 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. 12. *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.

En los traslados entre los centros de León y Hospital de Orbigo, 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.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el capítulo III del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *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 seis meses durante un año u ocho meses 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 retribuida 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, solo 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. 14. *Movilidad del personal.*—A este respecto se estará al o dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. *Excedencias.*—A este respecto será de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. *Preaviso de cese en la relación laboral.*—Todos los trabajadores están obligados a comunicar a la Empresa su deseo de causar baja en la misma, con suficiente antelación, al objeto de evitar los consiguientes daños y perjuicios que la falta de preaviso pudiera originar; por ello, la falta de preaviso traerá como consecuencia la pérdida, por parte del tra-

bajador, de las partes proporcionales de las gratificaciones de Navidad, verano y beneficios, que pudieran corresponderle.

El plazo de preaviso será de una semana para el personal comprendido en el grupo de especialistas y no cualificados y de un mes para el resto del personal.

CAPITULO III

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

Art. 17. Los prepresentantes de los trabajdores 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 de 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 trimestralmente 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. 18. *Incrementos salariales.*—Con efectividad de 1 de enero de 1983, los salarios brutos anuales al 31 de diciembre de 1982 de todos los trabajadores, con excepción del personal mencionado en el artículo 19, serán incrementados en un 13 por 100.

Los salarios brutos anuales de las categorías reseñadas a continuación, previamente a la aplicación del porcentaje de incremento especificado en el párrafo anterior, serán ajustados de tal forma que los mínimos de tales salarios brutos anuales, excluida la antigüedad correspondiente a cada una de aquellas categorías, serán los siguientes:

Categorías	Salario bruto anual mínimo al 31-12-1982
Peón	635.000
Especialista 3.ª, Peón especializado y Oficial 3.ª Oficios varios	682.000
Especialista 2.ª y Oficial 2.ª Oficios varios	695.000
Especialista 1.ª y Oficial 1.ª Oficios varios	730.000
Auxiliar Administrativo, Guardas y Ordenanzas	635.000
Oficial 2.ª Administrativo y Almacenero	760.000

Art. 19. El personal con contrato de duración inferior a un año no experimentará variación alguna en las condiciones en las que fue contratado; el de nueva contratación se regirá por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

El personal ya contratado o a contratar durante el año 1983, con la categoría de peón, con contratos de duración igual o superior a un año, o indefinidos, percibirán un salario bruto anual mínimo de 725.000 pesetas.

Art. 20. *Cláusula de garantía de mantenimiento del poder adquisitivo.*—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registrase, al 30 de junio de 1983, un incremento, respecto al 31 de diciembre de 1982, superior al 6,5 por 100, se efectuará, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, un incremento, en los salarios brutos anuales de todos los trabajadores fijos de plantilla, en el exceso sobre la indicada cifra.

Dicho incremento se abonará a partir del 1 de julio de 1983, tomando como referencia los salarios pactados para dicho año.

Asimismo, si el IPC, constatado oficialmente al 31 de diciembre de 1983, superase el doble del incremento oficial registado en el IPC al 30 de junio del mismo año, con el límite máximo del 15 por 100, se reajustarían los salarios brutos anuales de todos los trabajadores fijos de plantilla aplicando la siguiente fórmula.

El mencionado exceso, durante el segundo semestre de 1983, se dividirá, en cada uno de los meses en que se registre, por 12 y el resultado se multiplicará por el número de meses hasta fin de año y a partir del mes de dicho semestre en que se registrase el incremento.

Art. 21. *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 22, 23, 24 y 25: Sueldo base, plus de asistencia, antigüedad y plus de Convenio.

Art. 22. *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 plicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla anexa del Convenio.

Art. 23. *Plus de asistencia.*—Se establece un plus de asistencia, para todas las categorías profesionales, de 7.391 pesetas brutas mensuales, entrando este concepto a formar parte, no sólo de las pagas mensuales, sino también de las extraordinarias de Navidad, Verano y Beneficios. En los casos de inasistencia por cualquier causa, exceptuando accidentes de trabajo, vacaciones o cualquiera de los apartados incluidos en el artículo 41 del presente Convenio, se deducirán mensualmente 1.254 pesetas brutas cada uno de los dos primeros días de inasistencia y 753 pesetas brutas cada día adicional hasta el total del plus de asistencia.

Las deducciones efectuadas por este concepto pasarán a incrementar el Fondo Social del Centro de trabajo donde se hayan efectuado las mismas, quedando bien entendido que los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo garantizan la no redistribución de esta parte del Fondo Social entre los trabajadores a los que se les efectuó la deducción en cada caso.

El sistema expuesto tiene como único fin reducir el absentismo laboral y regirá a título de prueba durante el año 1983.

Art. 24. *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.

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 pués, no quedarán congelados los correspondientes a categorías inferiores a escalas también inferiores, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Art. 25. *Plus de Convenio.*—Se establece un plus de Convenio en la cantidad necesaria que, sumada a los tres conceptos descritos en los artículos 22, 23 y 24, complete el salario bruto a percibir por cada trabajador.

Art. 26. *Plus de distancia.*—Este plus se regirá por las disposiciones legales aplicables vigentes en cada momento.

Art. 27. *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 1.500 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea superior a media jornada y 750 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea inferior o igual a media jornada. En el caso de que se modifiquen las disposiciones legales vigentes con respecto a la jornada y, simultáneamente, bien por imperativo legal o bien convencionalmente, se contemplen jornadas de 5 días semanales, esta prima será asimismo de aplicación al sexto día de trabajo.

Art. 28. *Quebranto de moneda.*—Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pagos percibirá mensualmente la cantidad de 1.254 pesetas brutas.

Art. 29. *Plus de nocturnidad.*—Queda establecido en un 30 por 100 sobre el salario hora que establece la fórmula recogida en el artículo 32, 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 y media hora 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. 30. *Plus de turnicidad.*—Se establece un plus de turnicidad, de 750 pesetas brutas mensuales, para todo trabajador que realice su jornada laboral en régimen de turnos rotativos. No percibirán este plus los que realicen su trabajo en horario o turno fijo. El plus es mensual y fijo en 750 pesetas brutas, considerándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 31. *Gratificaciones fijas (Navidad, verano, 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. Los períodos de devengo de estas gratificaciones fijas se detallan a continuación:

a) Paga de Navidad y Beneficios: Se devengará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

b) Paga de verano: Se devengará en el período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente.

Las pagas extraordinarias de Navidad y verano serán abonadas los días 15 del mes de diciembre y julio, respectivamente.

Art. 32. *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 salario hora; para determinar el mismo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{(S\ B + Ant.)\ 365 + (P\ A + P\ C)\ 12\ meses + N + Ve + B}{(365\ D\ S\ F\ V)\ h}$$

Siendo:

SB = Salario base.
ANT = Antigüedad.
PA = Plus de asistencia.
PC = Plus de Convenio.
N = Paga extraordinaria de navidad.
Ve = Paga extraordinaria de verano.
B = Paga extraordinaria de beneficios.
D = Domingos.
S = Sabados.
F = Festivos.
V = Vacaciones.
h = Jornada diaria: 8,09.

Cuando en una semana, aparte de los descansos reglamentarios, exista además un día festivo abonable en el que, por necesidades de servicio hubiera de trabajarse, las horas realizadas en tal festividad serán consideradas estructurales, abonándose con el valor de horas extras, si bien cuando exista común acuerdo entre la Empresa y trabajador, podrá optarse por el no cobro de tales horas estructurales, compensándose con un día de descanso adicional a los reglamentarios.

También serán consideradas horas estructurales, abonándose con el valor de horas extras, las destinadas a la obtención o revisión del carné de manipuladores de alimentos, entre una hora mínima y cuatro horas máximas, dependiendo de la distancia que medie del domicilio del trabajador a la Jefatura Provincial de Sanidad de León.

Art. 33. *Servicio militar.*—Los trabajadores fijos de plantilla, durante el período en que se encuentren realizando su servicio militar, tendrán derecho al percibo de las tres gratificaciones fijas establecidas en el artículo 31.

Art. 34. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones ininterrumpidamente al año, considerándose a estos efectos el sábado como día no 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 el año 1983 antes del día 10 de marzo de dicho año.

Los Jefes de cada Departamento, 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 estimen pertinentes, devolviendo el plan a los Jefes de los Departamentos respectivos, los cuales a la vista de todo ello, decidirán y confeccionarán el plan definitivo de vacaciones, exponiéndolo en el tablón de anuncios el día 31 de marzo de 1983. Este plan tendrá efectividad desde el día 1 de marzo de 1983 hasta el 31 de marzo de 1984.

B) Alteraciones en el plan definitivo de vacaciones: Si el Jefe de un Departameto se viera obligado, por necesidades del servicio, o por causa 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 1983, salvo en los casos en que la alteración no haya sido anunciada con dos meses de antelación como mínimo.

b) [illegible] 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

Complementos sociales asistenciales

Art. 35. *Fondo social.*—Se establece un fondo de 3.582.281 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 1982.

Se beneficiarán de dicho fondo 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. 36. *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 fijos 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.—50 por 100 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 estimen pertinente.

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

Art. 37. *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 Remo, donde seguirá teniéndose en consideración el componente «alimentación»; el próximo incremento corresponde efectuarlo el día 1 de marzo de 1983.

Art. 38. *Seguro colectivo y premio de jubilación.*—De acuerdo con el sistema de seguros implantado el 1 de enero de 1981, todos los trabajadores fijos o sus herederos legales tendrán garantizadas 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. A partir del 1 de enero de 1983, todo trabajador fijo al que le fuera declarada una incapacidad total y permanente para su profesión habitual, percibirá una cantidad equivalente a su capital asegurado.

El riesgo de invalidez permanente y absoluta no se cubre por consiguiente como cobertura independiente, sino incluida dentro de la propia incapacidad total y permanente para la profesión habitual, como un grado superior de la misma.

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 este premio de jubilación será obligatorio jubilarse al cumplir los sesenta y cinco años de edad. En los casos de jubilación anticipada, la percepción como premio de jubilación se ajustará de conformidad a los siguientes porcentajes:

A los sesenta y cuatro años de edad, 22,5 por 100 del capital asegurado.

A los sesenta y tres años de edad, 20,25 por 100 del capital asegurado.

A los sesenta y dos años de edad, 18,5 por 100 del capital asegurado.

A los sesenta y un años de edad, 16,75 por 100 del capital asegurado.

A los sesenta años de edad, 15,25 por 100 del capital asegurado.

5. En cualquier caso, las condiciones por las que se rige este tipo de seguro de vida y jubilación, vienen determinadas en la póliza que la Empresa tiene concertada con la Compañía aseguradora y será ley para Empresa y trabajadores.

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

Escala de capitales

Sueldo bruto anual	Capital asegurado
Hasta 1.000.000	1.000.000
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	.000.000

Las escalas de capitales serán aplicadas de acuerdo al incremento que sufran los salarios brutos anuales por aplicación del presente Convenio.

Art. 39. *Ropa de trabajo.*—La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales los prácticos y el 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. 40. *Reconocimientos médicos.*—La Empresa queda obligada a establecer lo necesario para que todos los trabajadores tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Dicho reconocimiento incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

— Análisis de sangre.
— Análisis de orina.
— Radiografía de Tórax.
— Auscultación general.

Adicionalmente, el médico que realice el reconociiento, recomendará el tratamiento posterior para problemas particulares.

El resultado de dichos reconocimientos deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Art. 41. *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 la 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 tío carnal, primo carnal, hermanos políticos o personas que convivan con el empleado, un día natural; este permiso se ampliará a dos días naturales cuando dichos parientes, no conviviendo con el empleado, residan en un lugar alejado 250 kilómetros o más, del domicilio del empleado en cuestión.

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.° Obtención del documento nacional de identidad o pasaporte.
2.° Obtención del carné de conducir o renovación del mismo.
3.° Asistir a citación judicial.
4.° Cambio de domicilio.
5.° 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 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 aquellos, perderían las cantidades especificadas en el artículo 23 del presente Convenio.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 42. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tiene carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 43. *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 ANEXA DEL CONVENIO DE LA EMPRESA -KRAFT LEONESAS, S. A.- (1983)

Categorías	Total mensual
Personal técnico	
a) Titulados:	
Técnico Jefe	84.533
Técnico Superior	73.424
Técnico Medio	63.960
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado	52.576
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	65.923
Jefe de Laboratorio	57.603
Jefe de Inspección Lechera	57.603
Contramaestre o Jefe de Sección	57.603
Encargado	52.576
Inspector de Distrito	48.414
Auxiliar de Laboratorio	39.916
Capataz	51.754
Auxiliar de Inspector Lechero	39.916
Empleados Administrativos	
Jefe Primero	62.316
Jefe de Personal	62.316
Jefe Segundo	60.076
Contable	60.076
Oficial primero administrativo	51.754
Oficial segundo administrativo	47.061
Auxiliar administrativo	39.916
Aspirante de dieciséis años	28.695
Aspirante de diecisiete años	30.993
Telefonista	39.916
Comerciales	
Inspector o Promotor de Ventas	51.754
Viajante	47.061
Corredor de plaza	47.061
	Diario
Repartidor	1.359
	Mensual
Subalternos	
Almacenero	43.213
Listero	39.916
Pesador	39.916
Cobrador	39.916
Portero	39.916
Ordenanza	39.916
Conserje	43.213
Guarda, Sereno	39.916
Botones de dieciséis a diecisiete años	30.144
	Hora
Mujer de limpieza	218
	Diario
Obreros	
Especialista primero	1.417
Especialista segundo	1.389
Especialista tercero	1.359
Peón especializado	1.359
Peón	1.330
Oficial primero oficios varios	1.417
Oficial segundo oficios varios	1.389
Oficial tercero oficios varios	1.359
Aprendiz de primero y segundo año	751
Aprendiz de tercero y cuarto año	1.005

12985 *RESOLUCION de 8 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho.*

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho, remitido a esta Dirección General de Trabajo y suscrito por las representaciones de las Empresas y por las Centrales Sindicales UGT, CC.OO y USO, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 8 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo estatal para las Industrias de Hormas, Tacones, Cuñas, Pisos y Cambrillones de Madera y Corcho (Madrid).

TEXTO DEL CONVENIO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO (1983)

CAPITULO PRIMERO

Artículo 1.° *Ambito funcional.*—El Presente Convenio afecta solamente a las Empresas firmantes del mismo y que son: «Hormas Morando», de Zaragoza; «Hormas Vega», de Barcelona; «Hormas Viuda de Mariano Marco», de Vitoria, y todas las integradas en la Asociación de Industrias Auxiliares de Calzado de Menorca y Asociación Provincial de Alicante. Todas se comprometen en el plazo máximo de cinco meses a integrarse en la Asociación Nacional de Hormas y Tacones, única Entidad con la que habrá de negociarse el Convenio el próximo año.

La pertenencia a estas Asociaciones, y la invocación de este Convenio deberá acreditarse en cada momento por la Empresa con el certificado extendido por la correspondiente Asociación, válido para el período que en el mismo se indique. Caso de no ofrecerse esta acreditación, los trabajadores afectados tendrán derecho de opción por el Convenio que puedan considerar más beneficioso, bien sea este, el general de Carpintería o el que, en su caso, determine la autoridad laboral.

Art. 2.° *Ambito territorial.*—El Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español a las Empresas y actividades señaladas en el artículo anterior.

Art. 3.° *Ambito personal.*—Las normas que se establecen en el presente Convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas Empresas y a los que ingresen en éstas durante la vigencia del Convenio.

Art. 4.° *Ambito temporal.*—El presente Convenio será de aplicación el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la tabla salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 1983. El presente Convenio tendrá una duración de dos años.

Para el año 1984 se negociarán las tablas salariales, con destajos, con efectos del 1 de enero, exclusivamente, quedando vigente el resto del texto aprobado.

Art. 5.° *Revisión, rescisión y prórroga.*—La denuncia a efectos de revisión o rescisión del Convenio deberá formalizarse por cualquiera de las dos partes por escrito, de acuerdo con la legislación vigente en ese momento, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo.

En caso de no llevarse a efecto esta denuncia se entenderá prorrogado automáticamente en períodos anuales y con un incremento igual al del índice de precios al consumo.

CAPITULO II

Art. 6.° *Garantía «ad personam».*—Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tienen la consideración de mínimas y en consecuencia, los trabajadores que tuvieren reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Art. 7.° *Organización del trabajo.*—Las partes reconocen que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa, debiendo, no obstante, poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores aquellas decisiones que supongan modificaciones sustanciales en la relación laboral, siendo así mismo preceptiva la previa conformidad de dichos representantes en los casos que así lo establece el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que lo desarrollen.

Art. 8.° *Trabajo de superior a inferior categoría.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un años y ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la calificación profesional adecuada.

2. Contra la negativa de la Empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, pueden reclamar ante la jurisdicción competente.

3. 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.

4. 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. 9.° *Trabajadores de capacidad disminuida.*—El trabajador cuya capacidad sea declarada por los Organismos competentes para puestos de menor esfuerzo deberá ser destinado por la Empresa, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con el nuevo trabajo, así como el salario correspondiente.

El trabajador que no esté conforme con la nueva categoría que se le asigne podrá reclamar ante la autoridad competente en los diez días siguientes a la fecha de resolución.

Art. 10. *Aprendizaje.*—Será aprendiz el mayor de dieciséis años que haya sido contratado a efectos de formación laboral, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de la actividad industrial regulada por este Convenio.

El aprendiz no podrá ser destinado a trabajo y funciones que pugnen con la finalidad primordial formativa que señala el aprendizaje, lo que no excluye los trabajos de mantenimiento y limpieza de las máquinas en las que ejerce el aprendizaje.

Requisitos formales: El presente contrato se formalizará necesariamente por escrito.

Duración: La duración del aprendizaje no podrá finalizar antes de que el trabajador cumpla la edad de dieciocho años, y una vez cumplidos los dieciocho años y tras haber demostrado su aptitud, previo examen, pasará a la categoría superior. Si al terminar el contrato no hubiera vacante en la categoría de Oficial de segunda y hasta que la haya, pasará a ocupar la de Ayudante.

CAPITULO III

Art. 11. *Jornada.*—A partir del 1 de abril de 1983 se pacta una jornada semanal de cuarenta y una horas, y se faculta a las Empresas para establecer un horario flexible con un máximo semanal de cuarenta y tres y mínimo de treinta y nueve horas, para cuya aplicación, cálculo (1) y posibles incidencias se estará al procedimiento que se estableció en el artículo 11 del Convenio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo).

Art. 12. *Vacaciones.*—Serán de treinta días naturales para todo el personal, percibiendo el promedio del salario real de la media desde el 1 de enero hasta el 30 de junio; a estos efectos no se computarán las gratificaciones extraordinarias. En ningún caso el salario a percibir durante las vacaciones podrá ser inferior al salario vigente de la tabla del presente Convenio.

Si la antigüedad en la Empresa fuera inferior a doce meses, la retribución de las vacaciones se calculará sobre el promedio del salario real del tiempo transcurrido desde su ingreso.

Art. 13. *Permisos y licencias.*—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, en los casos previstos en la legislación vigente y por el tiempo que en las mismas se establece, salvo en los casos de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuges y alumbramiento de esposa que será de tres días.

Art. 14. *Salario.*—El salario base para las distintas categorías profesionales será el que consta en el anexo I, al que corresponden las producciones por rendimiento a partir del día 1 de enero de 1983 que se acompañan a este Convenio como anexo número I.

Art. 15. *Antigüedad.*—Se establece un premio de antigüedad en base a quinquenio y en cuantía cada uno de ellos del 5 por 100, que será aplicado sobre los salarios del Convenio.

Art. 16. Cuando se trabaje a precio por unidad se incrementará en un 8 por 100 el precio unidad que se aplicara en 1982.

Art. 17. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una gratificación extraordinaria de veinticinco días en el mes de julio y otra de veinticinco días en Navidad en el año 1983.

---

(1) Se entiende que debe elevarse al cómputo anual la jornada de cuarenta y una horas semanales, o cuarenta, en su caso.