

TALLERES

CATEGORIAS	sueldo	comp. conv. anteriores	plus convenio 84	o. mínimo salarial	TOTAL (diario)
Jefe Taller	803	1.117	182	355	2.457
Jefe Sección	720	1.021	174	438	2.353
Jefe Equipo	620	852	161	538	2.171

COMPOSICION, REPRODUCCION, IMPRESION, REPARACION Y MONTAJE

Litotipista y Teclista Preferente	565 (49-49)	827	158	593	2.241
Corrector	596 (49)	805	157	562	2.169
Teclista	565	827	159	593	2.144
Oficial 1a	565	818	158	593	2.134
Oficial 2a y Atendedor	504	691	148	654	1.997
Oficial 3a y Apz.-Exc.	460	574	139	698	1.871
Especialista	437	541	136	721	1.835

MANIPULADO Y ENCUADERNACION

Oficial 1a	504	691	148	654	1.997
Oficial 2a	465	637	144	693	1.939
Oficial 3a y Apz.-Exc.	448	562	138	710	1.858
Especialista	437	541	136	721	1.835

OFICIOS AUXILIARES

Oficial 1a	504	691	148	654	1.997
Oficial 2a	465	629	143	693	1.930
Oficial 3a y Apz.-Exc.	460	563	138	698	1.859
Especialista	437	541	136	721	1.835
Peón	421	534	135	737	1.827
Limpiadora	432	534	135	726	1.827

APRENDICES

Aprendiz 1a (18 años)	421	507	133	737	1.798
Aprendiz 2a (18 años)	421	507	133	737	1.798
Aprendiz 3a (18 años)	421	507	133	737	1.798
Aprendiz 1a (17 años)	258	238	76	452	1.024
Aprendiz 2a (17 años)	299	255	77	411	1.042
Aprendiz 3a (17 años)	354	302	81	356	1.093

REPARTO

CATEGORIAS	sueldo	comp. conv. anteriores	plus convenio 84	o. mínimo salarial	plus art. 50	TOTAL (diario)
Capataz	504	673	146	654	-	1.977
Vudante Capataz	456	577	139	702	-	1.874
partidor Centro	144	146	45	242	32	609
partidor Exterid.	144	212	48	242	-	646

13925

RESOLUCION de 10 de mayo de 1984, 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, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 4 de mayo de 1984, suscrito por las partes el día 24 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 60, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º 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, 10 de mayo de 1984.—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 PRIMERODisposiciones Generales

Artículo 1º 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.

Artículo 2º AMBITO PERSONAL.— Se registrarán 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.

Artículo 3º 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.».

Artículo 4º AMBITO TEMPORAL.— Las condiciones de este Convenio registrarán durante un año, entrando en vigor a partir del 1 de Enero de 1984 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5º 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 4º 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.

Artículo 6º CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.— «Kraft Leonesas, S.A.», registrará 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.

Artículo 7º FACULTAD DE ABSORCION.— 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 Titulo de Convenio.

Artículo 8º COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION.— 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.

Dicha comisión se reunirá a propuesta firmada por los seis componentes de cualquiera de las partes y comunicada por escrito a la otra. En cualquier caso, previamente y en caso de surgir un conflicto en la interpretación del Convenio en un determinado Centro, deberá intentarse llegar a un acuerdo en el propio Centro, entre la Representación de los Trabajadores en el mismo y la Representación Empresarial.

Los seis representantes de los trabajadores y sus suplentes serán:

Titulares: Antonio Mayo Gonzalez, José Luis Puente Dueñas, Manuel Rodríguez Fernandez, Miguel Angel Grande del Rio, Antonio Conde Valdés y Rafael Rodríguez Martínez.

Suplentes: Eiginio Badeso Carrizo, Manuel Luis Rubio Rubio, Rocio Rodríguez Prieto, Juan Ramón Alonso Arenaza, José Antonio Pérez Rodríguez y Juan Manuel Suarez Fernandez.

CAPITULO SEGUNDOOrganización del Trabajo

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

Artículo 10º JORNADA.— La jornada de trabajo se registrará por las disposiciones legales aplicables vigentes en cada momento.

La Representación de los Trabajadores en cada Centro de Trabajo juntamente con la Representación de la Empresa en el mismo, quedan facultadas para acordar modificaciones en el horario u horarios actualmente vigentes.

Artículo 11º ASCENSO POR CAPACITACION Y ANTIGUEDAD 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.

En un período máximo de tres meses, contados a partir de la fecha de la firma del presente Convenio, el Director de Producción, el Jefe de la Planta correspondiente y el Director de Personal y/o el Jefe de Administración de Personal, procederán a efectuar un análisis de

la situación actual en cada una de las Fábricas, determinando, en función de las necesidades reales de la Producción, el número de puestos, por categorías, que debe integrar cada una de sus secciones.

Una copia de la estructura que surja del mencionado análisis, juntamente con la plantilla actual, por categorías, de cada una de las Fábricas, será entregada a los Comités de Empresa o Delegados de Personal correspondientes.

Seguidamente, la Representación de los Trabajadores de cada Fábrica, juntamente con los directivos mencionados anteriormente, revisarán la adecuación existente entre las funciones a realizar y las categorías laborales asignadas en cada caso, siendo de aplicación, en primer lugar, el artículo 13 del presente Convenio.

En el caso de que, en la estructura establecida, existan puestos no cubiertos en la actualidad o inadecuadamente cubiertos, se publicarán las vacantes correspondientes, conforme al procedimiento descrito en el apartado a).

A) Ascensos por capacitación.— Se producirán, teniendo siempre en cuenta la formación, experiencia y méritos que concurren 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, tendrá derecho de preferencia el personal perteneciente a la plantilla fija de la Empresa y, dentro de ella, los que ostenten mayor antigüedad.

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 tabloneros 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 parentescos, las convocatorias para cubrir las vacantes y las pruebas a que serán sometidos los candidatos deberán exponerse con un mínimo de treinta 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.

Dos representantes sindicales 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 tiempo en la Empresa dá 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.

C) Reclamaciones.— Cualquier tipo de reclamación, referente a este artículo, por incumplimiento de lo establecido en el mismo, deberá dirigirse al Comité de Empresa correspondiente o Delegado de Personal, en su caso, el cual enviará aquella, juntamente con un informe al respecto, al Director de Producción, con copia al Departamento de Personal de las Oficinas Centrales.

Artículo 12º 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 mo vilidad 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.

Artículo 13º TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA.— 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.

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 de los derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes Legales de los trabajadores.

Artículo 14º MOVILIDAD DEL PERSONAL.— A este respecto estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º EXCEDENCIAS.— A este respecto será de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16º PREAVISO DE CESE EN LA RELACION 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 trabajador, de las partes proporcionales de las Gratificaciones de Navidad, Verano y Beneficios, que pudiera corresponderle.

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

CAPITULO TERCERO

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

Artículo 17º. Los representantes de los trabajadores disfrutará de las garantías establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

CAPITULO CUARTO

Condiciones Económicas

Artículo 18º INCREMENTOS SALARIALES.— Con efectividad de 1 de Enero de 1.984, los salarios brutos anuales al 31 de Diciembre de 1.983 de todos los trabajadores, con excepción del personal mencionado en el artículo 19, serán incrementados en un 9,5 por 100.

Los salarios brutos anuales de las categorías reseñadas a continuación, previamente a la aplicación del porcentaje de incrementos 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:

CATEGORIAS	SALARIO BRUTO ANUAL MINIMO AL 31-12-1983
Peón, Auxiliar Administrativo, Guarda y Ordenanzas	760.808,-Pt
Especialista 3º, Peón especializado y Oficial 3º de Oficios Varios	783.942,-Pt
Especialista 2º y Oficial 2º de Oficios Varios	812.292,-Pt
Especialista 1º y Oficial 1º de Oficios Varios	842.881,-Pt
Oficial 2º Administrativo y Almacenero	875.976,-Pt
Oficial 1º Administrativo y Capataz	955.229,-Pt

Artículo 19º. El personal con contrato de duración inferior a un año no experimentará variación alguna en las condiciones en las que fué 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 1.984, con la categoría de peón, con contratos de duración igual o superior a un año, o indefinidos, percibirán un salario bruto anual mínimo de 833.065,-Pt.

Artículo 20º CLAUSULA DE GARANTIA DE MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUI-SITIVO.— En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase, al 30 de Junio de 1.984, un incremento, respecto al 31 de Diciembre de 1.983, superior al 4,75 por ciento, se efectuará, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, un incremento, en los salarios brutos anuales de to-

os los trabajadores fijos de plantilla, en el exceso sobre la indicada cifra.

Dicho incremento se abonará a partir del 1 de Julio de 1.984, tomando como referencia los salarios pactados para dicho año.

Asimismo, si el IPC, constatado oficialmente al 31 de Diciembre de 1.984, superase el doble del incremento oficial registrado en el IPC al 30 de Junio del mismo año, con el límite máximo del 11,5 por ciento, 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 1.984, 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.

Artículo 21º 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.

Artículo 22º SUELDO BASE.— La retribución que corresponda 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.

Artículo 23º PLUS DE ASISTENCIA.— Se establece un plus de asistencia, para todas las categorías profesionales, de 8.000,- pesetas brutas mensuales, entrando este concepto a formar parte, no solo de las pagas mensuales, sino también de las extraordinarias de Navidad, Verano y Beneficios.

En los casos de inasistencia por cualquier causa, exceptuando accidente de trabajo, vacaciones o cualquiera de los apartados incluidos en el artículo 40 del presente Convenio, se deducirán mensualmente 1.000,- pesetas brutas cada uno de los dos primeros días de inasistencia y 500,- pesetas brutas cada día adicional hasta agotar el total del plus de asistencia.

Una vez agotado el total del plus de asistencia, no se efectuarán nuevas deducciones futuras, siempre y cuando la causa de la inasistencia continúe persistiendo ininterrumpidamente.

En los casos de inasistencia iniciada en un mes y continuada durante el siguiente, la deducción correspondiente a los dos primeros días de inasistencia, será efectuada una sola vez.

En cualquier caso, la deducción máxima, durante un mismo mes no podrá ser superior a 8.000,- pesetas brutas.

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 garantizarán 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 deducir el absentismo laboral y regirá a título de prueba durante el año 1.984.

Artículo 24º ANTIGÜEDAD.— Los aumentos por antigüedad o quinquenios del 5 por 100 empezarán a devengarse 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 correspondía 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.

Artículo 25º 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.

Artículo 26º PLUS DE DISTANCIA.— Este Plus se regirá por las disposiciones legales aplicables vigentes en cada momento.

Hasta tanto se modifiquen las disposiciones legales aplicables vigentes en la actualidad, se abonará por este concepto la cantidad de 1 peseta por kilómetro.

Artículo 27º PRIMA SOBRE DOMINGOS Y DIAS 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 1.900,- pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea superior a media jornada y de 1.000,- pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea inferior o igual a media jornada.

Esta prima será asimismo de aplicación cuando el trabajador realice jornada en el día o días de descanso que tenga establecidos en el cuadro horario y/o calendario laboral que le corresponda.

Artículo 28º QUEBRANTO DE MONEDA.— Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pagos percibirá mensualmente la cantidad de 1.400,- pesetas brutas mensuales.

Artículo 29º PLUS DE NOCTURNIDAD.— Queda establecido en un 30 por ciento sobre el salario hora que establece la fórmula recopila en el artículo 32, para todos aquellos trabajos que se realicen entre las veintidos 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.

Artículo 30º PLUS DE TURNICIDAD.— Se establece un Plus de turnicidad, de 1.000,- 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 de 1.000,- pesetas brutas, considerándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 31º 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.

Artículo 32º HORAS EXTRAORDINARIAS.— Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento del 80 por ciento sobre el salario hora; para determinar el mismo se aplicará la siguiente fórmula:

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

Siendo:

SB = Salario Base

ANT = Anticuidad

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 = Sábados

F = Festivos

V = Vacaciones

h = Jornada diaria : 7,75

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 carnet 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.

Artículo 33º 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 y al complemento social a que se refiere el artículo 35.

Artículo 34º VACACIONES.— Todos los trabajadores disfrutará de 22 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 1.984 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 estime pertinentes, devolviendo el plan a los Jefes de 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 31 de Marzo de 1.984. Este plan tendrá efectividad desde el 1 de Abril de 1.984 hasta el 31 de Marzo de 1.985.

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

No procederá compensación alguna en el siguiente caso:

a) 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 QUINTO

Complementos Sociales Asistenciales

Artículo 35º FONDO SOCIAL.— Se establece un fondo de 4.014.834 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 1.983.

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.

Artículo 36º SUBVENCIONES PARA COMIDAS Y CAFETERIAS.— 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 día 1 de Marzo de 1.984.

Artículo 37º SEGURO COLECTIVO Y PREMIO DE JUBILACION.— De acuerdo con el sistema de seguros implantado el 1 de Enero de 1.981, 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 1.983, 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 ciento 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 64 años de edad	22,5 % del capital asegurado
A los 63 años de edad	20,25 % del capital asegurado
A los 62 años de edad	18,5 % del capital asegurado
A los 61 años de edad	16,75 % del capital asegurado
A los 60 años de edad	15,25 % 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, copia de las pólizas serán enviadas a los Delegados de Personal y Comités de Empresa de los distintos Centros de Trabajo.

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

ESCALA DE CAPITALS

<u>SUELDO BRUTO ANUAL</u>	<u>CAPITAL ASEGURADO</u>
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.....	3.000.000

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

Artículo 37º bis.- Los trabajadores jubilados podrán obtener productos de la Compañía, en las mismas condiciones que los trabajadores fijos.

Artículo 38º RODA 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.

Artículo 39º RECONOCIMIENTOS MEDICOS.- 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 torax
- Auscultación general

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

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

Artículo 40º LICENCIAS CON RETRIBUCION.- 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 tu viera 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 conyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos, o personas que convivan con el empleado, 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, 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:
 - 1º Obtención del documento nacional de identidad o pasaporte
 - 2º Obtención del carnet de conducir o renovación del mismo.

3º Asistir a citación judicial.

4º Cambio de domicilio.

5º 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 SEXTO

Disposiciones finales

Artículo 41º VINCULACION 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.

Artículo 42º DERECHO SUPLETORIO.- Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estatá a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y otras Leyes generales y disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

TABLA ANEXA

<u>C A T E G O R I A S</u>	<u>TOTAL MENSUAL</u>
Personal técnico:	
a) Titulados	
Técnico Jefe	92.564,-
Técnico Superior	80.399,-
Técnico Medio	70.036,-
b) Diplomados	
Técnico Diplomado	57.571,-
c) No titulados	
Jefe de Fabricación	72.186,-
Jefe de Laboratorio	63.075,-
Jefe de Inspección Lechera	63.075,-
Contramaestre o Jefe de Sección	63.075,-
Encargado	57.571,-
Inspector de Distrito	53.013,-
Auxiliar de Laboratorio	43.708,-
Capataz	56.671,-
Auxiliar de Inspector Lechero	43.708,-
Empleados Administrativos	
Jefe Primero	68.236,-
Jefe de Personal	68.236,-
Jefe Segundo	65.783,-
Contable	65.783,-
Oficial primero administrativo	56.671,-
Oficial segundo administrativo	51.532,-
Auxiliar Administrativo	43.708,-
Aspirante de dieciséis años	31.640,-
Aspirante de diecisiete años	33.937,-
Telefonista	43.708,-
Conserjales	
Inspector o Promotor de Ventas	56.671,-
Viajante	51.532,-
Corredor de Plaza	51.532,-
Repartidor	1.488,-(diario)
Subalternos	
Almacenero	47.318,-
Idiatero	43.708,-
Pesador	43.708,-
Cobrador	43.708,-
Portero	43.708,-
Ordenanza	43.708,-
Conserje	47.318,-
Guarda, Sereno	43.708,-
Botones de dieciséis a diecisiete años	33.002,-

C A T E G O R I A S	TOTAL
	MENSUAL
	HORA
Mujer de la Limpieza	239,-
	<u>DIARIO</u>
Obreros	
Especialista primero	1.552,-
Especialista segundo	1.521,-
Especialista tercero	1.488,-
Peón especializado	1.488,-
Peón	1.456,-
Oficial primero oficios varios	1.552,-
Oficial segundo oficios varios	1.521,-
Oficial tercero oficios varios	1.488,-
Aprendiz de primero y segundo año	822,-
Aprendiz de tercero y cuarto año	1.100,-

13926

RESOLUCION de 25 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo interprovincial para la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas, S. A.» (SEIRT).

Visto el texto del octavo Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Española Instalaciones Redes Telefónicas, Sociedad Anónima» (SEIRT), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 23 de abril de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 6 de abril de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1974, de 10 de marzo, y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro 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 original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 25 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

OCTAVO CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—1.1 El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal fijo de plantilla de todos los centros de trabajo de la Empresa «Seirt, Sociedad Anónima», en el territorio nacional, cuyas condiciones de trabajo están reguladas por las normas complementarias de trabajos de tendido de líneas de conducción de energía eléctrica, telefónicas, señalización y electrificación de ferrocarriles, aprobadas por Orden de 18 de mayo de 1973 («Boletín Oficial del Estado» del 30), según confirmación de la Dirección General de Trabajo (Resolución de 9 de agosto de 1974, expediente 2240/1974) y supletoriamente por la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica vigente, cuyas disposiciones se aplicarán en defecto de lo pactado en este Convenio.

1.2 Quedan expresamente excluidos de este Convenio:

a) El personal nombrado por la Dirección General de la Empresa para desempeñar cargos de Director, Jefe de Departamento o Delegado regional que, a propuesta de aquélla, acepte voluntariamente, de forma expresa y escrita, su exclusión del Convenio.

b) El personal con contrato de trabajo en prácticas y para la formación, a tiempo parcial, para la realización de obra o servicio determinado, temporal, eventual e interino.

1.3 Las relaciones laborales del personal excluido se regirán por sus respectivos contratos de trabajo y por las disposiciones legales generales reguladoras de los mismos.

1.4 La Empresa informará mensualmente al Comité Interprovincial de Empresa de las altas y bajas del personal excluido de Convento.

Art. 2.º *Vigencia.*—El Convenio entrará en vigor diez días después de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 1984.

Art. 3.º *Duración y prórroga.*—La duración de este Convenio será de un año desde su entrada en vigor y se entenderá automáticamente prorrogado por la tática de un año hasta que cualquiera de las partes lo denuncie en debida forma, con la antelación mínima de tres meses, al término del plazo de vigencia inicial o de la prórroga anual en curso; igualmente se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y el de la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán al 1 de enero de cada año.

Art. 4.º *Revisión salarial.*—En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE registre al 30 de septiembre de 1984 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1983 superior al 6,5 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1984). Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1984.

Los posibles incrementos se realizarán a todos los conceptos retributivos de forma proporcional.

Art. 5.º *Indivisibilidad del Convenio.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible; por lo que cualquier modificación al mismo deberá ser acordada previamente por ambas partes.

Art. 6.º *Comisión Paritaria.*—Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio serán sometidas a la decisión de una Comisión Mixta que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores designados por el Comité y otros cuatro nombrados por la Dirección de la Empresa.

Art. 7.º *Compensación y absorción.* Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad y en cómputo anual con las que anteriormente rigieran. Asimismo las condiciones económicas resultantes de este Convenio serán absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con cualquier mejora que pudiera establecerse.

CAPITULO II

Organización del trabajo, ingresos, periodo de prueba, clasificación profesional y ceses

Art. 8.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo en SEIRT será facultad de la Dirección de la Empresa. Será preciso en todo caso dar información a los Delegados del Comité Interprovincial de Empresa, de un mes para otro, sobre los siguientes supuestos:

- Trabajos a turno.
- Trabajos fuera de jornada.

Los Jefes de Grupo tendrán que contrastar dicha información con los Delegados del Comité en cada grupo de trabajo.

Dadas las características de SEIRT, los trabajadores ocupados en trabajos de empalme urbano estarán obligados a realizar trabajos a turno, siempre que se cumpla lo previsto en el párrafo segundo, excepto en los casos de difícil previsión, en los cuales se informará a los Delegados antes de efectuar el trabajo.

Los turnos serán rotativos semanalmente, salvo acuerdo de los interesados.

Por otra parte, la organización del trabajo estará regida por el presente Convenio y por las disposiciones legales vigentes.

Art. 9.º *Ingresos y vacantes a cubrir.*—Con excepción de los puestos de mando (excluidos Capataces), que son de libre designación por parte de la Empresa, el ingreso en la Empresa de operarios y empleados se efectuará por la categoría inferior de cada especialidad, excepto en aquellas plazas que no puedan ser cubiertas por el personal de la plantilla, que lo hará en la categoría que le corresponda, y siguiendo este orden de preferencia, siempre que acrediten la capacidad exigida por la Empresa para el puesto ajustándose al PPA:

- a) Personal eventual e interino.
- b) Viuda, hermanos e hijos de trabajadores.
- c) Personal de nuevo ingreso.

Sin perjuicio de los anteriores criterios, se procurará dar preferencia a aquellos trabajadores que hayan agotado las prestaciones por desempleo o jóvenes en busca del primer empleo.

Art. 10. *Periodo de prueba.*—Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- Peones, Especialista y Subalternos, quince días.
- Profesionales de oficio y Administrativos, treinta días.
- Técnicos no titulados, sesenta días.
- Técnicos titulados, ciento veinte días.

Art. 11. *Contrato de trabajo.*—El contrato de trabajo estará basado en el principio de garantía de estabilidad en el empleo, se celebrará siempre por escrito y se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, entregándose al Comité Interprovincial de Empresa una fotocopia del mismo, salvo oposición expresa del trabajador.

Los tipos de contrato, que deberán especificarse en el documento contractual, son los siguientes: