

9253

RESOLUCION de 25 de abril de 1985, 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, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 15 de abril de 1985, suscrito por la Dirección de la Empresa y su Comité de Empresa el día 8 de marzo de 1985, 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, 25 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones 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 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.

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 regirán durante un año, entrando en vigor a partir del día 1 de Enero de 1985 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.», respetará todos los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la Empresa que impliquen, en su conjunto, condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengán disfrutando.

Artículo 7º.— **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.

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 Duñas, Manuel Rodríguez Fernández, Gregorio Pérez García, Antonio Conde Valdes y Rafael Rodríguez Martínez.

SUPLENTE: Eiginio Badeso Carrizo, Manuel Luis Rubio Rubio, Alfonso Rodríguez Salas, Antonio Chillón Coria, José Antonio Pérez Rodríguez y Juan Manuel Suárez Fernández.

CAPITULO SEGUNDO

Organización 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 regirá 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.— **ASCENSOS POR CAPACITACION Y ANTIGUEDAD Y PRUEBAS DE APTITUD.**—

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 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.

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 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 pertenece 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 necesario 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 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.

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:

- Los aspirantes administrativos pasarán a auxiliares administrativos, al cumplir los dieciocho años de edad.
- Los botones pasarán a ordenanzas al cumplir los dieciocho años de edad.
- 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 129.- TRASLADOS.- Los traslados de personal a plaza distinta de donde trabaja, podrán ser voluntarios o forzados.

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 forzados 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 Trabajo de León y Hospital de Orbigo, la Empresa podrá, 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 el kilómetro.

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

Artículo 130.- 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.

Artículo 140.- MOVILIDAD DEL PERSONAL.- A este respecto se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 150.- EXCEDENCIAS.- A este respecto será de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 160.- 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 pudieran corresponderle.

El plazo de preaviso será de una semana para el personal comprendido en el grupo de especialista 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 170.- Los representantes de los trabajadores disfrutarán 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 ECONOMICAS

Artículo 180.- INCREMENTOS SALARIALES.- Con efectividad 1 de Enero de 1985, los salarios brutos anuales al 31 de Diciembre de 1984 de todos los Trabajadores, con excepción del personal mencionado en el artículo 19, serán incrementados en un 8 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

sean, excluida la antigüedad correspondiente a cada una de aquellas categorías, serán los siguientes:

CATEGORIAS	SALARIO BRUTO ANUAL MINIMO AL 31-12-1984
Peon, Guarda y Ordenanza	844.200,-
Auxiliar Administrativo	868.000,-
Especialista 3º y Oficial 3º de Oficios Varios	878.000,-
Especialista 2º y Oficial 2º de Oficios Varios	908.000,-
Especialista 1º y Oficial 1º de Oficios Varios	939.000,-
Oficial 2º Administrativo y Almacenero	971.300,-

Artículo 190.- 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 creación se regirá por las disposiciones legales vigentes en cada momento. El personal ya contratado o a contratar durante el año 1985, con la categoría de peón, con contratos de duración igual o superior a un año, o indefinido, percibirá un salario bruto anual mínimo de 911.736,-.

Artículo 200.- CLAUSULA DE REVISION.- En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara el 31 de Diciembre de 1985 un incremento superior al 7,47 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1984, con un límite máximo del 10 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1986, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

Artículo 210.- 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 220.- 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 230.- PLUS DE ASISTENCIA.- Se establece un plus de asistencia, para todas las categorías profesionales de 8.000,-€ 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 deducirá mensualmente 1.000,-€ brutas cada uno de los dos primeros días de inasistencia y 500,-€ brutas cada día adicional hasta agotar el total del plus de asistencia.

Cada 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,-€ 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 esa 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 1985.

Artículo 240.- 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 corresponde a la categoría del trabajador, variando su importe de acuerdo con el ascenso de la categoría y de las correspondiente escala salarial; así pues, no quedarán congelados los correspondientes a categorías inferiores a escalas también inferiores, siendo ilimitado el número de quinquenios.

Artículo 250.- 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 260.- 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 278.- 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 2.100,- E brutos cuando el número de horas trabajadas sea superior a media jornada y de 1.100,- E brutos 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 289.- QUEBRANTO DE MONEDA.- Todo trabajador que efectue habitualmente funciones de cobro y/o pagos percibirá mensualmente la cantidad de 1.550,- E brutos mensuales.

Artículo 292.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Queda establecido en un 30 por 100 sobre el salario hora que establece la fórmula recogida en el artículo 328, 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, estableciéndose la proporción correspondiente para los trabajos nocturnos realizados en semana laboral incompleta.

Artículo 302.- PLUS DE TURNICIDAD.- Se establece un plus de turnicidad, de 1.100 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 1.100,- E brutas, considerándose la fracción de mes como mes completo.

Artículo 312.- GRATIFICACIONES FIJAS (NAVIDAD, VERANO Y BENEFICIOS).- Los salarios brutos anuales se abonarán en 15 pagas iguales. Los trabajadores ingresados en el transcurso del año percibirán las gratificaciones fijas proporcionalmente al tiempo trabajado. Los periodos de devengo de estas gratificaciones fijas se detallan a continuación:

a) Paga de Navidad y Beneficios: Se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre.

b) Paga de Verano: Se devengará en el periodo 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 322.- 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:

$$(S.B. + ANT.) \cdot 365 + (P.A. + P.C. \cdot 12 \text{ meses} + N + V + B)$$

$$(365 - D - S - F - V) \cdot h$$

SIENDO:

SB = Salario Base

ANT. = Antiquedad

PA = Plus asistencia

PC = Plus Convenio

N = Paga extraordinaria de Navidad

V = Paga extraordinaria de Verano

B = Paga extraordinaria de Beneficios

D = Domingos

S = Sabados

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 algún 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 338.- SERVICIO MILITAR.- Los trabajadores fijos de plantilla, durante el periodo 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 348.- VACACIONES.- Todos los trabajadores disfrutarán de 22 días laborales 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 periodos de existir acuerdo entre las partes.

A) Planificación de vacaciones: Todo el personal de la Compañía solicitará sus vacaciones para el año 1985 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, confeccionará el plan de vacaciones de su propio centro, remitiéndolo al Comité de Empresa en el cual está 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 1985. Este plan tendrá efectividad desde el 1 de Abril de 1985 hasta el 31 de Marzo de 1986.

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 expuesto en el tablón de anuncios, podrá efectuar 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 laborales 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 laborales de vacaciones.

No procedera compensación alguna en el siguiente caso:

a) Cuando la modificación del periodo 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 352.- FONDO SOCIAL.- Se establece un fondo social de 4.360.861,- E . 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 1984.

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 362.- SUBVENCIONES PARA COMIDAS Y CAFETERIAS.- Las subvenciones establecidas en concepto de ayuda para las comidas se elevarán cada seis meses en el porcentaje experimentado por el componente "Turismo y Servicios" del índice del coste de vida, con excepción de las fabricas de Orbigo y Reme, donde seguirá teniendo en consideración el componente "Alimentación"; el próximo incremento correspondiente efectuarlo el día 1 de Marzo de 1985.

Artículo 372.- SEGURO COLECTIVO Y PREMIO DE JUBILACION.- 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 27 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 64 años de edad	24,1 % del capital asegurado
A los 63 años de edad	21,9 % del capital asegurado
A los 62 años de edad	20, % del capital asegurado
A los 61 años de edad	18,1 % del capital asegurado
A los 60 años de edad	16,5 % 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 con-

tada con la Compañía Aseguradora y será ley para Empresas y Trabajadores; copia de las pólizas serán enviadas a los Delegados de Personal y Comités de Empresa de los distintos Centros de Trabajos.

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

ESCALA DE CAPITALSES

SUELDO BRUTO ANUAL	CAPITAL ASEGURADO
Hasta 1.000.000	1.000.000
De 1.000.001 a 2.000.000	1.580.000
De 2.000.001 a 3.000.000	2.580.000
Más de 3.000.000	3.080.000

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

Artículo 372 bis.- Los trabajadores jubilados podrán obtener productos de la Compañía, en las mismas condiciones que los trabajadores fijos.

Artículo 380.- 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.

Artículo 390.- 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 tórax
- 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 400.- LICENCIAS CON RETRIBUCION.- Todo el personal tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Anabramiento 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 conyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos o paragnas 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, abue los del conyuge, un día natural; este permiso se ampliara a dos días naturales cuando dichos parientes, no conviviendo con el empleado, residen en un lugar alejado 250 kilometros o mas, del domicilio del empleado en cuestion.
- e) Noda 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:
 - 10.- Obtencion del documento nacional de identidad o pasaporte.
 - 20.- Obtencion del carnet de conducir o renovacion del mismo.
 - 30.- Asistir a citacion judicial.
 - 40.- Cambio de domicilio.

50.- Aquellos otros casos que a juicio del Jefe del Centro estén justificados. Los favorecidos con la concesion de licencias tendran la obligacion de presentar los justificantes necesarios suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderian el derecho a la licencia considerandose los dias de ausencia faltas injustificadas al trabajo; en cuyo caso, aparte de las sanciones que pudieran recaer sobre aquellos, perderian las cantidades especificadas en el artículo 23 del presente Convenio.

CAPITULO SEXTO

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 410.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.- Las condiciones pactadas forman un todo organico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tiene caracter de compromiso para la totalidad de las clausulas pactadas.

Artículo 420.- 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 KRUMT LEONESAS, S.A.

AÑO 1985	
CATEGORIAS	TOTAL MENSUAL
PERSONAL TECNICO:	
a) TITULADOS	
Tecnico Jefe	99.969,-
Tecnico Superior	86.831,-
Tecnico Medio	75.639,-
b) DIPLOMADOS	
Tecnico Diplomado	62.177,-
c) NO TITULADOS	
Jefe de Fabricación	77.961,-
Jefe de Laboratorio	68.121,-
Jefe de Inspeccion Lechera	68.121,-
Contraméstre o Jefe de Sección	68.121,-
Encargado	62.177,-
Inspector de Distrito	57.254,-
Oficial 1º de Laboratorio	1.676,- DIARIO
Oficial 2º de Laboratorio	1.643,- DIARIO
Auxiliar de Laboratorio	47.205,-
Capataz	61.205,-
Auxiliar de Inspector Lechero	47.205,-
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS:	
Jefe Primero	73.695,-
Jefe de Personal	73.695,-
Jefe Segundo	71.046,-
Contable	71.046,-
Oficial primero administrativo	61.205,-
Oficial segundo administrativo	55.655,-
Auxiliar Administrativo	47.205,-
Aspirante de dieciséis años	34.171,-
Aspirante de diecisiete años	36.652,-
Telefonista	47.205,-
COMERCIALES:	
Inspector o Promotor de Ventas	64.205,-
Viajante	55.655,-
Corredor de Plaza	55.655,-
Repartidor	1.607,- (diario)
SERIAL TERMS:	
Almacenero	51.103,-
Listero	47.205,-
Pesador	47.205,-
Cobrador	47.205,-
Portero	47.205,-
Ordenanza	47.205,-
Conserje	51.103,-
Guarda, Sereno	47.205,-
Botones de dieciséis a diecisiete años	35.649,-
MOBA	
Mujer de la Limpieza	258,-
OSEROS:	
DIARIO	
Especialista primero	1.676,-
Especialista segundo	1.643,-
Especialista tercero	1.607,-
Paón	1.572,-
Oficial primero de oficios varios	1.676,-
Oficial segundo de oficios varios	1.643,-
Oficial tercero de oficios varios	1.607,-
Aprendiz de primero y segundo año	883,-
Aprendiz de tercero y cuarto año	1.188,-

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA KRAFT LEONESAS, S.A.

Se incorpora al presente Convenio el capítulo VI del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados, publicado en el número 162 del Boletín Oficial del Estado de 7 de Julio de 1984, con las siguientes enmiendas en el artículo de dicho Convenio:

ARTICULO 359.- Las clasificaciones del personal consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no supone la obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en la Empresa, un trabajador que realice las funciones específicas de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado por lo menos, con la retribución que a la misma asigna el presente Convenio.

ARTICULO 549.- Se suprime en su totalidad.

9254 RESOLUCION de 12 de febrero de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.844 la herramienta llave de tubo en T, 17 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-17 x 120, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», de Barcelona, que la importa de Francia.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la herramienta llave de tubo en T, 17 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-17 x 120, con arreglo a lo prevenido en el Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta llave de tubo en T, 17 milímetros, marca «Sibille», referencia MS34-17 x 120, presentada por la Empresa «Segurinsa, Sociedad Limitada», con domicilio en Barcelona 13, calle Nápoles, números 82-92, apartado de Correos 8.088, que la importa de Francia, donde es fabricada por su representada la firma «Steliers Sibille & Cie», de Bourg-La-Reine, como herramienta manual, dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual aislada de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 1.844-12-2-85-1.000 V».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981.

— Madrid, 12 de febrero de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

9255 RESOLUCION de 25 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima», que fue remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones económica y social, el día 30 de enero del año en curso, a cuyo texto se unían los documentos especificados en el Real Decreto

1040/1981, de 22 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprueba 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 del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Deliberadora.

Madrid, 25 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Representante legal de la Empresa y de los trabajadores en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Abrasivos Reunidos, Sociedad Anónima».

VI CONVENIO DE LA EMPRESA
ABRASIVOS REUNIDOS, S.A.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª: Ambito de aplicación.—

Artículo 19.— Ambito Territorial.— El presente Convenio se aplicará en todos los centros de trabajo que la Empresa tiene establecidas en todo el territorio español en el momento de su entrada en vigor, así como a cuantos se creen con posterioridad a la misma.

Artículo 20.— Ambito Personal.— Se regirán por las normas del presente Convenio todo el personal de la Empresa ABRASIVOS REUNIDOS, S.A. que ostente la condición de trabajador, según con lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1980.

Artículo 21.— Ambito Temporal.— El presente Convenio tendrá una duración de dos años que será precisamente los comprendidos entre el 1 de Enero de 1985 y el 31 de Diciembre de 1986, ambas fechas inclusive.

Sección 2ª: Denuncia y Revocación.—

Artículo 22.— Denuncia y Revocación.— El presente Convenio se prorrogará de año en año, tacita reconducción, si no mediare expresa denuncia del mismo por cualquiera de las dos partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses al término de su vigencia o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Sección 3ª: Conservación y Absorción.—

Artículo 23.— Conservación.— Cuántas condiciones se pacten en el presente Convenio, comprenderán hasta dónde alcancen, con un todo orgánico e indivisible y considerados por periodos de 12 meses, las que rigen en la Empresa actualmente, cualquiera que fuera el origen de su establecimiento y muy especialmente aquellas que disfrute el personal en razón de acuerdo voluntario con la Empresa.

En su virtud, habrá de estarse para la aplicación práctica de este Convenio a cuenta en el mismo su prece, con absoluta abstracción de conceptos, su cuantía o su regulación anterior a la fecha de entrada en vigor del Convenio.

Artículo 24.— Absorción.— Si durante la vigencia del Convenio se dictaran disposiciones legales que implicaran variaciones económicas en los conceptos retributivos previstos en el mismo o variaciones de otros, únicamente se rían de aplicación práctica si, globalmente y por periodos de doce meses con siderados suados a los vigentes con anterioridad a este Convenio superasen el nivel de éste, considerándose en caso contrario absorbidos por las mejoras previstas y pactadas en el mismo.

Artículo 25.— En el supuesto de que la Autoridad Laboral estimase que algún pacto conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan, el objeto de poseer supuestas anuladas, previa audiencia de las partes.

Sección 4ª: Comisión Paritaria Mixta.—

Artículo 26.— Composición.— La Comisión Paritaria Mixta estará integrada por el Sr. Enrique Díez Ruiz por la parte económica y el Sr. Juan José Rojas Gavilán por la parte social, que han formado parte de la Comisión Deliberadora, estando asistidos por el Secretario Sr. Francisco Ruiz Santiago.

La Comisión Mixta actuará ininterrumpidamente siempre dentro del ámbito de las normas legales que regulen los Convenios Colectivos Sindicales. Las materias en las que no se alcancen acuerdos por la Comisión Mixta citada, se elevarán a la decisión de la Autoridad laboral competente.

La Comisión Mixta de Aplicación y Vigilancia tendrá su domicilio en el de la propia Empresa, o sus, en calle tembor del Bruc, 3 bis, de Sant Joan Despí, y se reunirá cuantas veces sea necesario.