

Nº de C.	Categoría	Valor H. E. 1986	Valor H. E. 1986
11	Almacenero	1.003	1.146
	Conductor	1.003	1.146
	Conserje	1.003	1.146
	Telefonista	1.003	1.146
12	Almacenero	924	1.056
	Ordenanza	801	914
13	Peón Especialista	801	914

ANEXO III

Horas extraordinarias estructurales para el año 1986

	Horas	
Algeciras	580	Palamós.
Alicante	250	La Escala.
Barcelona	800	Estación C. de Bagur.
Bermco	100	Bermeo:
Bilbao	1.200	Matxixako.
Burela	45	El Anchove.
Cádiz	450	Murueta.
Cartagena	200	Bilbao.
Ferrol	50	Bilbao:
Gijón	500	Somorrostro.
Huelva	150	Santurce.
Isla Cristina	35	Portugalete.
La Coruña	1.400	Sestao.
Las Palmas	1.950	Luchana.
Málaga	50	Zorroza.
Marín	300	Canal.
Ondárroa	350	Euskalduna.
Palma de Mallorca	200	Abando.
Pasajes	175	Heiguera.
Santa Eugenia de Riveira	90	Punta Galea.
Santander	150	Bermeo.
Tarragona	1.850	Burela de Cabo:
Tenerife	600	Foz.
Valencia	150	Ribadeo.
Vigo	1.500	Astilleros Gondan.
Reserva	375	San Ciprián.
		Vivero/Cillero.
		Santa Marta de Ortigueira.
Total	13.500	Cádiz:

ANEXO IV

Zonas de influencia

Algeciras:	Bazán.
Puerto José Banús.	La Carraca.
Estepona.	Puerto de Santa María.
Puerto de La Línea (Crimavis).	Sanlúcar (Bonanza).
Refinería «Gibraltar» (CEPSA).	Chiclana (Sancti Petri).
Accrinox.	Zona Franca (Cádiz).
Astilleros Isla Verde.	Rota.
Sea Land Ibérica.	AESA Pto. Real.
Costera San García (Algeciras).	Sevilla.
Costera de Tarifa.	Cartagena:
Tarifa.	Cabo Roig.
Alicante:	San Pedro del Pinatar.
Torre Vieja.	Pto. Tomás Mestre.
Santa Pola.	Cabo de Palos.
Villajoyosa.	Mazarrón.
Altea.	Aguilas.
Calpe.	El Ferrol:
Jávea.	Cedeira.
Denia.	Cariño.
Almería:	Ortigueira.
Adra.	Espasante.
Garrucha.	Puentedeume.
Barcelona:	Gijón:
Villanueva y Geltrú.	Cabo Peñas.
Arenys de Mar.	Avilés.
Blanes.	San Esteban de Pravia.
San Feliú de Guisols.	Navia.
	Ribadesella.
	Lastres.

Cudillero.
Luarca.
E. C. de V. H. F. ubicada en Boal.
Huelva:
Isla Cristina.
Muelle de Titania.
Muelle Gonzalo Vara.
Muelle Reina Sofía.
Muelle Minerales.
Muelle Aragonesas.
Punta Umbria.
Ayamonte.
Lepe.

Isla Cristina:
Ayamonte.
Lepe (El Terrón).

La Coruña:

Ferrol.
Muros.
Finisterre.
Feijo.
Noya.
Sada.
San Ciprián.
Burcia.
Ribadeo.
Cariño.
Corcubión.
Cee.
Mugía.
Camarinas.

Las Palmas:

Salinetas.
Arguineguín.
Puerto Rico.

Málaga:

Fuengirola.
Marbella.
Puerto Banús.
Estepona.
Motril.

Marín:

Bueu.
Cambados.
Sanxenjo.
Villagarcía de Arosa.

Ondárroa:

Gueteria.
Zumaya.
Motrico.
Lequeitio.

Palma de Mallorca:

Club Náutico.
Muelle Comercial Pelaires.
Muelle Comercial Dique del oeste.
Club de Mar.

Muelle Pescadores.
Club Náutico del Arenal.
Puerto Deportivo Palma Nova.
Club Náutico de Can Pastilla.
Santa Ponsa.
Puerto de Andraitx.
Puerto de Sóller.
Puerto Pollensa.
Puerto de Alcudia.
Puerto de Cala Ratjada.
Porto Cristo.
Porto Colón.
Cala Dor.
Puig-Mayor (Costera Palma).
Costera EAO PALM (Can Pastilla).

Pasajes:

San Sebastián (Puerto).
Fuenterrabía (Astilleros Olaziregui).
Fuenterrabía (Varadero).
Fuenterrabía (Puerto Refugio).
Orío.
Gueteria.

Santa Eugenia de Riveira:

Aguño.
Puebla de Caramiñal.
Portosín.

Santander:

Astillero.
Santoña.
Colindres.
Laredo.
San Vicente.
Castro Urdiales.

Tarragona:

Cambrils.
San Carlos de la Rápita.
Alcanar.
Vinaroz.
Benicarló.
Amella de Mar.

Tenerife:

Puerto Los Cristianos.

Valencia:

Puerto de Sagunto.
Cullera.
Burriana (Castellón).
Gandia.
Castellón.
Costera Cabo Lanao.

Vigo:

Santa Eugenia de Riveira.
Villagarcía de Arosa.
Marín.
Cambados.
Sanxenjo.
Bueu.

33091 RESOLUCION de 4 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 22 de mayo de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,
Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 4 de diciembre de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «KRAFT LEONESAS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», 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.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio afecta a todas las actividades que se realicen en los distintos Centros de trabajo, presentes o futuros, de la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Las condiciones de este Convenio regirán durante un año, entrando en vigor a partir del día 1 de enero de 1986, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Denuncia.*—La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el Organismo oficial pertinente, por cualquiera de las partes (copia simultánea de tal denuncia será enviada a la otra parte), con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración, entendiéndose prorrogado por periodos de tiempo iguales al establecido en el artículo 4.º hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En caso de denuncia, quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con quince días de antelación a la fecha de expiración de este Convenio. La antelación de quince días fijada para el comienzo de las negociaciones deberá de ser entendida como mínima.

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

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

Art. 8.º *Comisión paritaria de interpretación.*—Cuantas dudas o conflictos puedan surgir en la interpretación de la aplicación del presente Convenio serán sometidas a una Comisión Paritaria, compuesta por doce 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 de la aplicación 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.

CAPITULO II

Organización del trabajo

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

Art. 10. *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.

—Art. 11.—*Ascensos por capacitación y antigüedad 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 dos semanas 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 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:

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.

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 trabajo 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 el kilómetro.

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

Art. 12 bis. *Desplazamientos temporales entre los Centros de Hospital de Orbigo y León.*—La Compañía, en función de sus necesidades de trabajo, podrá desplazar temporalmente, entre los Centros de Hospital de Orbigo y León, al personal adscrito a alguna de las categorías que se relacionan a continuación:

- Especialista 1.º, Oficial 1.º de Oficios Varios y de Laboratorio.
- Especialista 2.º, Oficial 2.º de Oficios Varios y de Laboratorio.

- Especialista 3.º, Oficial 3.º de Oficios Varios y de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Peón.

A estos efectos, se entenderá desplazamiento temporal a aquél cuya duración no exceda de tres meses ininterrumpidos.

Ante la necesidad de realizar desplazamientos, la Compañía optará por compensar los mismos, mediante uno de los dos métodos siguientes:

a) Fichar, en el Centro de trabajo de origen, tanto la entrada como la salida al trabajo, lo que implicará un desplazamiento inmediato posterior o anterior, respectivamente, a la acción del fichaje, hacia el Centro a donde se sea desplazado.

b) Fichar la entrada y la salida al trabajo en el Centro de trabajo a donde se sea desplazado, de acuerdo con el horario u horarios establecidos en dicho Centro. En este caso, la Empresa abonará al trabajador desplazado la cantidad bruta de 1.250 pesetas por día de desplazamiento en concepto de «Compensación por desplazamiento». La mencionada cantidad será revisada anualmente en el porcentaje medio de incremento que resulte de aplicar la siguiente fórmula, a los salarios brutos anuales mínimos de las categorías mencionadas al principio de este artículo:

100 (S. B. anual mínimo al 1 de enero del año considerado - S. B. anual mínimo al 1 de enero del año anterior)

Incremento =

S. B. anual mínimo al 1 de enero del año anterior

Siendo S. B.: Salario bruto anual mínimo.

En cualquiera de los dos métodos expuestos, la Empresa pondrá a disposición de los empleados afectados los medios necesarios de transporte, o les abonará según tarifa en vigor los gastos que resulten de la utilización de vehículo propio a tanto alzado el kilómetro.

Los trabajadores desplazados disfrutarán de la subvención de comida establecida en el Centro a donde sean desplazados.

Los apartados a) y b) no serán de aplicación a aquellos trabajadores cuya distancia entre su residencia habitual y el Centro de trabajo a donde sean desplazados sea menor que la existente entre su Centro de trabajo de origen y su residencia habitual; por lo demás, se verán afectados por todos los puntos restantes recogidos en este artículo. Los trabajadores desplazados, afectados por lo expresado en este artículo, quedarán sujetos a las condiciones de trabajo que rijan en el Centro de trabajo al que sean desplazados.

La fecha de entrada en vigor de la presente regulación sobre desplazamientos temporales será la del 26 de mayo de 1986.

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 periodo 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 precisará 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. 14. *Movilidad del personal.*—A este respecto se estará a lo 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 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 III

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

Art. 17. 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 IV

Condiciones económicas

Art. 18. *Incrementos salariales.*—Con efectividad de 1 de enero de 1986, los salarios brutos anuales al 31 de diciembre de 1985 de todos los trabajadores, con excepción del personal mencionado en el artículo 19, serán incrementados en un 9 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 31-12-1985
Peón, Guarda y Ordenanza	937.054
Auxiliar administrativo	962.908
Especialista 3.º y Oficial 3.º de Oficios Varios	973.771
Especialista 2.º y Oficial 2.º de Oficios Varios	1.006.360
Especialista 1.º y Oficial 1.º de Oficios Varios	1.040.036
Oficial 2.º Administrativo y Almacenero	1.075.123

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 1986, con la categoría de Peón, con contratos de duración igual o superior a un año, o indefinido, percibirán un salario bruto anual mínimo de 1.021.389 pesetas.

Art. 20. *Cláusula de revisión.*—En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8,4 por 100 respecto

a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, con un límite máximo del 10,5 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 1987, y para llevarlo a cabo se tomará 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 1987.

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 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 de Convenio.

Art. 23. *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 sólo 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 reducir el absentismo laboral y regirá a título de prueba durante el año 1986.

Art. 24. *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 sueldo base que corresponda a la categoría del trabajador, variando su importe de acuerdo con el ascenso de la categoría y de la correspondiente escala salarial; así pues, no quedarán congelados los correspondientes a categorías inferiores a escalas también inferiores, siendo ilimitado en 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.

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

Art. 27. *Prima 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 2.300 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea superior a media jornada, y de 1.200 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.

Art. 28. *Quebranto de moneda.*—Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pagos percibirá mensualmente la cantidad de 1.700 pesetas brutas mensuales.

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, estableciéndose la proporción

correspondiente para los trabajos nocturnos realizados en semana laboral incompleta.

Art. 30. *Plus de turnicidad.*—Se establece un plus de turnicidad de 1.300 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 1.300 pesetas brutas, considerándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 31. *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.

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:

$$\frac{(SB + Antg.) 365 + (PA + PC) 12 \text{ meses} + N + Ve + B}{(365 - D-S-F-V) h}$$

Siendo:

- SB = Salario base.
- Antg = Antigüedad.
- PA = Plus asistencia.
- PC = Plus 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 optase por el no cobro de tales horas estructurales, compensándose con un día de descanso adicional a los reglamentos.

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 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.

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 periodos de existir acuerdo entre las partes:

A) Planificación de vacaciones.—Todo el personal de la Compañía solicitará sus vacaciones para el año 1986 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 Departamento 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 1986. Este plan tendrá efectividad desde el 1 de abril de 1986 hasta el 31 de marzo de 1987.

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 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:

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

CAPITULO V

Complementos sociales asistenciales

Art. 35. *Fondo social.*—Se establece un fondo social de 4.780.908 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 1985.

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. *Subvenciones para comidas y cafeterías.*—Las subvenciones establecidas en concepto de ayuda para las comidas se elevarán cada seis meses en el porcentaje de incremento experimentado por el componente «Turismo y servicios» del índice del coste de vida, con excepción de las fábricas de Orbigo y Reme, donde seguirá teniendo en consideración el componente «Alimentación»; el próximo incremento corresponderá efectuarlo el día 1 de septiembre de 1986.

Art. 37. *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 cualquier caso, las condiciones por las que se rige este tipo de seguro de vida vienen determinadas en la póliza que la Empresa tiene concertada con la Compañía aseguradora, y será ley para la Empresa y trabajadores; copia de la póliza será enviada a los Delegados de personal y Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo.

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

6. 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 sesenta y cuatro años de edad, 24,3 por 100 del capital asegurado.

A los sesenta y tres años de edad, 21,9 por 100 del capital asegurado.

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

A los sesenta y un años de edad, 18,1 por 100 del capital asegurado.

A los sesenta años de edad, 16,5 por 100 del capital asegurado.

7. Tal y como se acordó en el escrito de fecha 9 de mayo de 1984, el premio de jubilación será garantizado en los términos recogidos en el presente Convenio por «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».

Escala de capitales

Sueldo bruto anual	Capital asegurado
Hasta 1.000.000	1.080.000
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.

Art. 37 bis. Los trabajadores jubilados podrán obtener productos de la Compañía en las mismas condiciones que los trabajadores fijos.

Art. 38. *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. 39. *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 reconocimiento recomendará el tratamiento posterior para problemas particulares.

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

Art. 40. *Licencia 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, 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 o su cónyuge, primo carnal, hermanos políticos, abuelos del cónyuge, un día natural; este permiso se ampliará a dos días naturales cuando dichos parientes, no conviviendo con el empleado, residen 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:

Primero.—Obtención del documento nacional de identidad o pasaporte.

Segundo.—Obtención del carné de conducir o renovación del mismo.

Tercero.—Asistir a citación judicial.

Cuarto.—Cambio de domicilio.

Quinto.—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 perderán el derecho a licencia considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo; en cuyo caso, aparte de las sanciones que pudieran recaer sobre aquéllos, perderían las cantidades especificadas en el artículo 23 del presente Convenio.

CAPITULO VI
Disposiciones finales

Art. 41. *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. 42. *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.

Año 1986

Categorías	Total mensual
<i>Personal técnico</i>	
a) Titulados:	
Técnico Jefe	109.602
Técnico Superior	95.198
Técnico Medio	82.927
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado	68.168
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	85.473
Jefe de Laboratorio	74.685
Jefe de Inspección Lechera	74.685
Contramaestre o Jefe de Sección	74.685
Encargado	68.168
Inspector de Distrito	62.771
Diario	
Oficial 1.º de Laboratorio	1.838
Oficial 2.º de Laboratorio	1.801
Mensual	
Auxiliar de Laboratorio	51.753
Capataz	67.102
Auxiliar de Inspector Lechero	51.753
<i>Empleados Administrativos</i>	
Jefe Primero	80.796
Jefe de Personal	80.796
Jefe Segundo	77.891
Contable	77.891
Oficial 1.º Administrativo	67.102
Oficial 2.º Administrativo	61.017
Auxiliar Administrativo	51.753
Aspirante de dieciséis años	37.464
Aspirante de diecisiete años	40.184
Telefonista	51.753
<i>Comerciales</i>	
Inspector o Promotor de Ventas	67.102
Viajante	61.017
Corredor de Plaza	61.017
Diario	
Repartidor	1.762
<i>Subalternos</i>	
Mensual	
Almacenero	56.028
Listero	51.753
Pesador	51.753
Cobrador	51.753
Portero	51.753
Ordenanza	51.753
Conserje	56.028

Categorías	Total mensual
Mensual	
Guarda, Sereno	31.733
Botones de dieciséis a diecisiete años	39.084
Hora	
Mujer de la limpieza	283
<i>Obreros</i>	
Diario	
Especialista primero	1.838
Especialista segundo	1.801
Especialista tercero	1.762
Peón	1.724
Oficial 1.º de oficios varios	1.838
Oficial 2.º de oficios varios	1.801
Oficial 3.º de oficios varios	1.762
Aprendiz de primero y segundo año	974
Aprendiz de tercero y cuarto año	1.302

Anexo al Convenio Colectivo de la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima»

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 articulado de dicho Convenio:

Art. 35. 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.

Art. 51. Se suprime la frase «como consecuencia de accidente de trabajo».

Art. 54. Se suprime en su totalidad.

Art. 55. Se sustituye la palabra «anualmente» por la de «puntualmente».

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

33092 REAL DECRETO 2558/1986, de 31 de octubre, de otorgamiento del permiso «Alondra».

Vista la solicitud presentada por la Sociedad «CNWL OIL (España), Sociedad Anónima» (CNWL), para la adjudicación de un permiso de investigación de hidrocarburos, situado en la zona C, (subzona a), denominado «Alondra», y teniendo en cuenta que la solicitante posee la capacidad técnica y económica necesaria, que propone trabajos razonables con inversiones superiores a las mínimas reglamentarias, y que es la única solicitante, procede otorgarle el mencionado permiso.

En su solicitud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía, y previa deliberación del Consejo de Ministros, en su reunión del día 31 de octubre de 1986,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se otorga a la Sociedad «CNWL OIL (España), Sociedad Anónima» (CNWL), el permiso de investigación de hidrocarburos que con las longitudes referidas al meridiano de Greenwich, a continuación se describe:

Expediente 1407. Permiso «Alondra», de 22.164,60 hectáreas y cuya superficie viene delimitada por las líneas perimetral definida por los vértices: