

b) Para todo traslado dentro del territorio nacional, la Compañía abonará los gastos mediante presentación de facturas, al igual que el alojamiento de los quince primeros días.

Art. 14. *Terminación de derechos.*—Todos los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores cesarán en la fecha de terminación de su trabajo, salvo los que se refieren a la jubilación, en cuya situación la Compañía seguirá concediendo dos billetes OA por año.

Art. 15. *Anticipos.*—El trabajador puede autorizar por escrito a una persona o al representante legal a cobrar un anticipo de su sueldo a cuenta de los días trabajados.

Art. 16. *Formación profesional y asistencia a cursillos.* Cuando un trabajador se ausente de España para realizar un cursillo se le concederá al regreso un día laboral de descanso.

Art. 17. *Jornada de trabajo y horario.*—La jornada laboral para todos los empleados será:

a) Ciudad: De nueve a diecisiete horas. Dentro de la jornada laboral habrá un descanso de media hora por día para las comidas, que se considerarán como tiempo trabajado.

Se podrá aplicar un sistema de flexibilidad para aquellos que quieran disfrutar de media hora más para la comida, en cuyo caso, el empleado que la tome deberá trabajar ese mismo día hasta las diecisiete treinta horas; los que no deseen tomar descanso ninguno para la comida pueden terminar su jornada laboral a las dieciséis treinta horas.

b) Aeropuerto: De diez treinta a dieciocho treinta horas o de diez a dieciocho horas.

El sistema de flexibilidad de horario no se podrá aplicar para el personal del aeropuerto.

Art. 18. *Turno de trabajo.*—Cuando por necesidades de servicio la Compañía se vea obligada a establecer turnos, éstos se negociarán con la representación de los trabajadores.

Art. 19. *Horas extraordinarias, trabajos nocturnos, trabajos días festivos.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral.

A este respecto se entenderá que la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá conjuntamente a la Empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

Horas extras: 75 por 100 hora base (realizadas sobre la jornada laboral).

Horas festivas: 75 por 100 hora base (realizadas entre las una y las veinticuatro horas).

En el caso en el que el trabajador efectúe horas extraordinarias suplementarias y no haya tomado un día libre en compensación.

La hora base será de 175 por 100.

Horas nocturnas: 40 por 100 hora base (realizada entre las veintiuna y las siete horas).

Art. 20. *Compensación por comidas.*—Todo el personal que por razones de servicio se encuentre trabajando en las horas habituales de comer será compensado del gasto que tenga que realizar con el abono de la cantidad de acuerdo con las siguientes condiciones:

Desayuno: 100 pesetas.

Comida: 550 pesetas.

Cena: 550 pesetas.

Desayuno: Estando en servicio entre las cinco treinta y las siete horas.

Comida: Estando en servicio una hora o más durante el periodo de trece a quince horas.

Cena: Estando en servicio una hora o más durante el periodo de veintiuna a veintitrés horas.

Dichas cantidades recibirán el mismo incremento de coste de vida para 1989 que se acuerden para los salarios anualmente.

Art. 21. La revisión de los salarios, los cuales se mencionan en el Convenio, se efectuarán según la decisión gubernamental española sobre los incrementos salariales, siguiendo el incremento de coste de vida y su política salarial en general y, entre otras, las sociedades del transporte aéreo.

Art. 22. Los interlocutores —OA y la Delegación Sindical— están de acuerdo que durante el periodo del presente Convenio se estudiarán las posibilidades para asegurar al personal de OA-España contra los riesgos de incapacidad grave, muerte y jubilación.

Art. 23. La Empresa concederá las prestaciones sociales siguientes:

El 1 de septiembre de cada año, la Empresa abonará anualmente a cada empleado con hijos menores de dieciocho años 3.000 pesetas por cada hijo (equivalente a la cantidad que da el Gobierno español).

Art. 24. *Antigüedad.*—En concepto de antigüedad, los trabajadores de OA-España perciben 3.000 pesetas por cada tres años de servicio en la Compañía. Dicha cantidad percibirá el mismo incremento del coste de la vida para 1989 que se acuerde para los salarios anualmente.

DISPOSICION FINAL

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1988 y su duración es hasta el 31 de diciembre de 1989. Independiente de los derechos laborales del presente Convenio Colectivo, se respetará cualquier mejora que vinieran disfrutando los trabajadores de «Olympic Airways» en España.

Nivel	Categoría	Pesetas
1	Botones	60.000
2	Recepcionista/Telefonista	65.000
3	Conductor/Botones	68.000
4	Secretaria junior	70.000
5	Secretaria senior	73.000
6	Empleado Contabilidad junior	73.000
7	Empleado Contabilidad senior	74.000
8	Empleado Reservas/Billetes junior	75.000
9	Empleado Reservas/Billetes senior	78.000
10	Promotor de Ventas junior	100.000
11	Promotor de Ventas senior	110.000
12	Agente Tráfico junior	80.000
13	Agente Tráfico senior	83.000
14	Asistente Jefe de Campo	100.000
15	Supervisor Reservas/Billetes	130.000
16	Supervisor de Ventas	150.000
17	Jefe de Ventas	170.000
18	Jefe de Campo	170.000

4074

RESOLUCION de 1 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de enero de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, 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 de Trabajo 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, 1 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito 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 *Ámbitos personal y funcional.*—Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», quedando excluidos del mismo:

a) El Director general y aquellos cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero.

b) El personal que pudiera verse afectado por la legislación específica relativa a la relación laboral especial del personal de alta dirección.

Asimismo, el presente Convenio regulará todas las actividades que se desarrollen o pudieran desarrollarse en todos los Centros de trabajo actuales o futuros de la Empresa.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—Las condiciones de este Convenio regirán durante un año, entrando en vigor a partir del día 1 de enero de 1987, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 4.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 3.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. 5.º *Condiciones más beneficiosas.*—«Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», respetará todos los aspectos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en la Empresa que impliquen, en su conjunto, condiciones más ventajosas o beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistiendo para aquellos trabajadores que las vengan disfrutando.

Art. 6.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, salvo en aquellos supuestos de cambios de categoría que se produzcan por petición del trabajador y aceptación de la Compañía, en donde el plus de Convenio podrá ser absorbido, siempre y cuando la categoría de destino sea alguna de las recogidas en el artículo 52 del Convenio Nacional de Industrias Lácteas: Puestos de libre designación.

Art. 7.º *Comisión Paritaria de Interpretación.*—Cuantas dudas o conflictos puedan surgir en la interpretación de la aplicación del presente Convenio serán sometidos 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 de la aplicación del Convenio de 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. 8.º La organización práctica del trabajo es de competencia de la Empresa, con sujeción a la normativa legal vigente en cada momento.

Art. 9.º *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 las modificaciones posibles que pudieran realizar sobre la base del calendario laboral oficial que afectase a cada Centro.

El número de días laborables en cada Centro de trabajo se determinará tomando como base aquel que sea más frecuente en la mayoría de los Centros, reduciéndose el número de días laborables en aquellos Centros que superen al determinado por la mayoría.

En los Centros que tengan menor número de días laborables que la mayoría se mantendrá esta condición más beneficiosa.

Art. 10. *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 concurran en los empleados de la Compañía, los cuales, en cualquier caso, deberán cubrir los requisitos especificados en la descripción de los puestos de trabajo elaborados por la Empresa, y ello, tanto si se trata de puestos vacantes como 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 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 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 presentado 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. 11. *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 suponga 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. 11 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 Hospitales de Orbigo y León, al personal adscrito a alguna de las categorías que se relacionan a continuación:

Especialista primero Oficial primero Oficinas Varios y Oficial primero de Laboratorio.

Especialista segundo Oficial segundo Oficinas Varios y Oficial segundo de Laboratorio.

Especialista tercero Oficial tercero Oficinas Varios y Oficial tercero de Laboratorio.

Auxiliar de Laboratorio.

Peón.

A estos efectos se entenderá desplazamiento temporal a aquel 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 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 1.379 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 Convenio de las categorías mencionadas al principio de este artículo:

$$100 \frac{(\text{SB anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año considerado} - \text{SB anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año anterior})}{\text{SB anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año anterior}}$$

Incremento =

$$\frac{\text{SB anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año anterior}}{\text{SB anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año anterior}}$$

Siendo SB: Salario bruto anual mínimo de Convenio.

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 expuesto 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. 12 *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, 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. 13. *Movilidad del personal.*—A este respecto se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Excedencias.*—A este respecto será de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15. *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. 16. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las competencias y garantías establecidas en los artículos 64 y 68 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. 17. *Incrementos salariales.*—Con efectividad 1 de enero de 1987, los salarios brutos anuales de Convenio al 31 de diciembre de 1986 de todos los trabajadores, con excepción del personal mencionado en el artículo 18, serán incrementados en un 7,5 por 100.

En el anexo del presente Convenio se recoge la tabla salarial que refleja los salarios brutos anuales mínimos de Convenio (excluida antigüedad) vigentes durante 1987. En años sucesivos, la tabla de salarios brutos anuales mínimos de Convenio (excluida antigüedad), se determinará aplicando, sobre la tabla del año anterior, el porcentaje único de incremento que se pacte para este año. Los salarios mínimos de Convenio recogidos en la mencionada tabla anexa no serán revisados, al menos, en los próximos tres años, entendiéndose 1987 excluido de dicho cómputo.

Art. 18. El personal con contrato de duración anterior 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 1987, cuya categoría laboral sea cualquiera de las pertenecientes a los grupos profesionales de Obrero y Subalterno, Oficiales y Auxiliares administrativos y Oficiales de Laboratorio, y con contratos de duración igual o superior a un año percibirán el salario bruto anual mínimo de Convenio reflejado en la tabla anexa. Los ingresos que pudieran producirse de trabajadores pertenecientes al resto de las categorías quedará excluido de la aplicación de las citadas tablas durante sus tres primeros años de permanencia en la Compañía.

Art. 19. *Cláusula de revisión.*—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de diciembre de 1987 un incremento superior al 5,45 por 100 respecto a al cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1986, con un límite máximo del 8,5 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 1 de enero de 1987, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1988, y para llevarlo a cabo se tomará como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1988.

Art. 20. *Salarios brutos anuales de Convenio.*—Los salarios brutos anuales de Convenio de cada trabajador estarán integrados por la suma, en base anual, de los siguientes conceptos, descritos en los artículos 21, 22, 23 y 24: Sueldo base, plus de asistencia, antigüedad y plus de Convenio. La Compañía podrá establecer un complemento personal que, sumado al salario anual de Convenio, formará el salario bruto anual total a percibir por cada trabajador. Dicho complemento no estará sujeto a negociación colectiva y por lo tanto no se verá afectado por los incrementos salariales que se puedan pactar en sucesivos Convenios.

Dada la dificultad de poder cuantificar y evaluar la aportación individual del personal obrero, este complemento no será de aplicación a este grupo profesional.

Art. 21. *Sueldo base.*—La retribución que corresponda al trabajador con arreglo a su categoría profesional y un rendimiento normal durante la jornada de trabajo vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla anexa del Convenio.

Art. 22. *Plus de asistencia.*—Se establece un plus de asistencia para todas las categorías profesionales de 6.000 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, bajas por maternidad, bajas que requieran hospitalización, vacaciones o cualquiera de los apartados incluidos en el artículo 39 del presente Convenio, se deducirá 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 6.000 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 esa parte del Fondo Social entre los trabajadores a los que se les efectuó la deducción en cada caso.

Las 2.000 pesetas de diferencia con respecto al plus de asistencia vigente en 1986 se incorporarán al plus de Convenio.

Art. 23. *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. 24. *Plus de Convenio.*—Se establece un plus de Convenio en la cantidad necesaria que, sumada a los tres conceptos descritos en los artículos 21, 22 y 23, complete el salario bruto anual de Convenio de cada trabajador.

Art. 25. *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 una peseta por kilómetro.

Art. 26. *Primas sobre domingos y días festivos.*—El trabajador que realice jornada en domingo o día festivo establecido en el calendario laboral oficial, independientemente del descanso que disfrute entre semana, recibirá una prima de 2.475 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea superior a media jornada, y de 1.290 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. 27. *Quebranto de moneda.*—Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pagos percibirá mensualmente la cantidad de 1.830 pesetas brutas.

Art. 28. *Plus de nocturnidad.*—Queda establecido en un 30 por 100 sobre el salario hora que establece la fórmula recogida en el artículo 31 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 horas extraordinarias 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. 29. *Plus de turnicidad.*—Se establece un plus de turnicidad de 1.400 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 1.400 pesetas brutas, considerándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 30. *Gratificaciones fijas (Navidad, verano y beneficios).*—Los salarios brutos anuales se abonarán en quince 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 período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

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

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

Art. 31. *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:

$$(SB + ANTG.) 365 + (PA + PC) 12 \text{ meses} + N + Ve + B$$

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

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, 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 carne 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. 32. *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 30 y al complemento social a que se refiere el artículo 34.

Art. 33. *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 1987 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 expondrán los comentarios, objeciones o sugerencias que estimen 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 1987. Este plan tendrá efectividad desde el 1 de abril de 1987 hasta el 31 de marzo de 1988.

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, como petición de cambio por parte del trabajador, enfermedad, accidentes, etc.

CAPITULO V

Complementos sociales asistenciales

Art. 34. *Fondo social.*-Se establece un fondo social de 5.139.476 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 1986.

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. 35. *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 teniéndose en consideración el componente «Alimentación»; el próximo incremento corresponde efectuarlo el día 1 de septiembre de 1987.

Art. 36. *Seguro colectivo y premio de jubilación.*-De acuerdo con el sistema de seguros implantado el día 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 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 uno años de edad: 23 por 100 del capital asegurado.

A los sesenta años de edad: 25 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 «Krafi Leonesas, Sociedad Anónima».

ESCALAS DE CAPITALS

Sueldo bruto anual	Capital asegurado Pesetas
Hasta 1.000.000 de pesetas	1.080.000
De 1.000.001 a 2.000.000 de pesetas	1.580.000
De 2.000.001 a 3.000.000 de pesetas	2.580.000
Más de 3.000.000 de pesetas	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. 36 bis. Los trabajadores jubilados podrán obtener productos de la Compañía en las mismas condiciones que los trabajadores fijos.

Art. 37. *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. 38. *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. 39. *Licencias con retribución.*-Todo el personal tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa, tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará hasta cinco días naturales. Dada la situación geográfica especial de la planta de Reme (Ribadeo), se conceden cinco días naturales, si el hecho tuviera necesidad de desplazamiento a la capital de la provincia donde reside el trabajador.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos, 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) 1. Fallecimiento de tío carnal, o su cónyuge, y primo carnal, 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.
2. Fallecimiento de hermanos políticos y abuelos del cónyuge, dos días naturales, ampliables a cuatro en el mismo supuesto de desplazamiento del caso anterior.
- e) Boda de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre, madre o nietos, un día natural. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador, la licencia se ampliará hasta dos días naturales.
- f) Necesidad de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia, tres días naturales al año. Se considerarán asuntos propios de justificada urgencia los siguientes:

- 1. Obtención del documento nacional de identidad o pasaporte.
- 2. Obtención del carné de conducir o renovación del mismo.
- 3. Asistir a citación judicial.
- 4. Cambio de domicilio.
- 5. Aquellos otros casos que, a juicio del Jefe del Centro, estén justificados.

En los supuestos 1 y 2 de este apartado f), el trabajador deberá avisar su inasistencia al trabajo con, al menos, una semana de antelación.

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 aquéllos, perderían las cantidades especificadas en el artículo 22 del presente Convenio.

CAPITULO VI

Disposiciones finales

Art. 40. *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. 41. *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, Sociedad Anónima»
AÑO 1987

Categorías	Total mensual Pesetas
<i>Personal Técnico</i>	
a) Titulados:	
Técnico Jefe	117.820
Técnico Superior	102.340
Técnico Medio	89.153
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado	73.243
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	91.867
Jefe de Laboratorio	80.267
Jefe de Inspección lechera	80.267
Contraamaestre o Jefe de Sección	80.267
Encargado	73.745
Inspector de Distrito	67.510
Oficial primero de Laboratorio (diario)	1.990
Oficial segundo de Laboratorio (diario)	1.949
Auxiliar de Laboratorio	57.047
Capataz	72.598
Auxiliar de Inspector Lechero	57.047
<i>Empleados Administrativos</i>	
Jefe primero	86.860
Jefe de Personal	86.860
Jefe segundo	84.137
Contable	84.137
Oficial primero administrativo	72.598
Oficial segundo administrativo	66.077
Auxiliar administrativo	57.047
Aspirante de dieciséis años	40.274
Aspirante de diecisiete años	43.198
Telefonista	57.047
<i>Comerciales</i>	
Inspector o Promotor de Ventas	72.598
Viajante	66.077
Corredor de Plaza	66.077
Repartidor (diario)	1.909

Categorías	Total mensual Pesetas
<i>Subalternos</i>	
Almacenero	66.077
Listero	57.047
Pesador	57.047
Cobrador	57.047
Portero	57.047
Ordenanza	57.047
Conserje	66.077
Guarda, Sereno	57.047
Botones de dieciséis a diecisiete años	42.015
Mujer de la Limpieza (hora)	304
<i>Obreras</i>	
Especialista primero	1.990
Especialista segundo	1.949
Especialista tercero	1.909
Peón	1.867
Oficial primero de Oficinos Varios	1.990
Oficial segundo de Oficinos Varios	1.949
Oficial tercero de Oficinos Varios	1.909
Aprendiz de primero y segundo año	1.047
Aprendiz de tercero y cuarto año	1.400

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

Se incorpora el presente Convenio el capítulo VI del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Láceas 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».

Tabla salarial anexa al Convenio de 1987

Salarios brutos anuales mínimos de Convenio (sin antigüedad) para 1987

Categoría laboral	Salario mínimo 1987 Pesetas	Salario base Pesetas	Plus de asistencia Pesetas	Plus de Convenio Pesetas
Técnico Jefe	2.561.725	1.767.300	90.000	704.425
Técnico Superior	1.988.750	1.535.100	90.000	363.650
Técnico Medio	1.936.075	1.337.295	90.000	508.780
Técnico Diplomado	1.839.325	1.098.645	90.000	650.680
Jefe de Fabricación	1.883.400	1.378.155	90.000	415.245
Jefe de Laboratorio	1.726.450	1.204.005	90.000	432.445
Jefe de Inspección lechera	1.879.100	1.204.005	90.000	585.095
Jefe de Sección	1.553.375	1.204.005	90.000	259.370
Contraamaestre	1.553.375	1.204.005	90.000	259.370
Encargado	1.453.400	1.106.175	90.000	257.225
Inspector de Distrito	1.357.725	1.012.650	90.000	255.075
Oficial primera de Laboratorio	1.249.150	905.450	90.000	253.700
Oficial segunda de Laboratorio	1.209.375	886.795	90.000	232.580
Capataz	1.435.125	1.088.970	90.000	256.155
Jefe primera Administrativo	1.872.650	1.302.900	90.000	479.750
Jefe segunda Administrativo	1.612.500	1.262.055	90.000	260.445
Oficial primera Administrativo	1.432.975	1.088.970	90.000	254.005
Oficial segunda Administrativo	1.313.650	991.155	90.000	232.495

Categoría laboral	Salario mínimo 1987 - Pesetas	Salario base - Pesetas	Plus de asistencia - Pesetas	Plus de Convenio - Pesetas
Auxiliar Administrativo	1.159.925	855.705	90.000	214.220
Inspector Ventas	1.432.975	1.088.970	90.000	254.005
Almacenero	1.313.650	991.155	90.000	232.495
Especialista primera	1.249.150	905.450	90.000	253.700
Especialista segunda	1.209.375	886.795	90.000	232.580
Especialista tercera	1.172.825	868.595	90.000	214.230
Peón	1.128.750	849.485	90.000	189.265
Oficial primera Oficios Varios	1.249.150	905.450	90.000	253.700
Oficial segunda Oficios Varios	1.209.375	886.795	90.000	232.580
Oficial tercera Oficios Varios	1.172.825	868.595	90.000	214.230

4075 *RESOLUCION de 1 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Revisión Salarial para 1988 del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima».*

Visto el escrito al que se acompaña acta con el Acuerdo de Revisión Salarial para 1988 del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima», publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de agosto de 1987.

Dicho Acuerdo fue suscrito el día 21 de enero de 1988, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación y, de otra, por el Comité de la misma, en representación de los trabajadores, 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 Acuerdo de Revisión Salarial para 1988 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, 1 de febrero de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima».

ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL PARA 1988 DE LA EMPRESA «CESEL, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Asistentes:

Representantes de la Empresa:

Don Salvador Rubio Redondo, don Miguel Gracia Sánchez y don José Mario González López.

Representantes de los trabajadores:

Don Tomás Mateos González, doña Mercedes Lorenzo Carrodegas, don Julio E. Pascual Jiménez, don Vicente Tejada Molina, don Carlos Acero Platel, don Ricardo Laorden Anta, don José Luis Vicente Nieto, don Manuel Borrueco Aguilar, doña Sagrario Valencia Serrano, doña María Pilar Díaz García, doña Marta Domínguez Rodríguez, don Felipe J. Mínguez Gómez y don Ricardo Moragues Ferrer.

En Torrejón de Ardoz, a las diez horas del día 21 de enero de 1988, se reúnen los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de «Cesel, Sociedad Anónima», que anteriormente se reseñan, para proceder a la revisión salarial para 1988, de acuerdo con el artículo 10 del mismo.

Tras la exposición y debate de las posturas de las partes que conciertan el presente Acuerdo de Revisión (los miembros designados por la Dirección de la Empresa, por una parte, y los representantes electos del personal de la Empresa, por otra), se acuerdan los siguientes pactos:

Primero.-Proceder a incrementar en un 6,5 por 100 las tablas salariales y demás conceptos que se incluyen en los anexos I, II, III y V, que se adjuntan a la presente acta, para el año 1988, de acuerdo con el artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 18 de mayo de 1987.

Segundo.-Modificar la cláusula de revisión incluida en el anteriormente mencionado artículo 10 del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima», quedando redactado del modo siguiente:

«Revisión salarial automática, si el incremento del IPC correspondiente al año 1988 superase los 6 puntos, en términos $S = IPC - 6$.

El incremento salarial se hará efectivo tan pronto como se conozca oficialmente el IPC, y tendrá efecto retroactivo al 1 de enero de 1988.»

Tercero.-Sigue vigente el resto del contenido y articulado del Convenio Colectivo de la Empresa «Cesel, Sociedad Anónima», suscrito con fecha 18 de mayo de 1987.

ANEXO I

CESEL, S. A.

Convenio año 1988

Tabla de salarios mínimos

Salarios brutos anuales

Categoría	Intervalo porcentual categoría	Mínimo categoría - Pesetas	Máximo complemento personal - Pesetas
Personal Obrero:			
Peón	100 - 105	1.317.149	66.547
Especialista (A)	105 - 108	1.383.698	39.553
Especialista (B)	108 - 110	1.421.994	26.367
Oficial 3. ^a	110 - 113	1.447.107	39.553
Oficial 2. ^a	113 - 117	1.487.915	52.737
Oficial 1. ^a	117 - 130	1.540.650	171.393
Técnicos de Taller:			
Encargado	120 - 140	1.579.937	263.330
Maestro 2. ^a	127 - 140	1.672.132	171.175
Maestro 1. ^a	130 - 180	1.711.610	658.314
Jefe de Taller	146 - 184	1.922.267	500.312
Personal de Laboratorio:			
Analista 1. ^a	118 - 140	1.553.609	289.657
Jefe Laboratorio (A)	144 - 184	1.912.628	509.949
Jefe Laboratorio (B)	184 - 230	2.424.377	605.619
Personal Subalterno:			
Almacenero	110 - 120	1.448.283	120.032
Conductor	115 - 120	1.514.150	65.868
Vigilante	108 - 110	1.421.955	26.328
Conserje	110 - 120	1.448.283	131.654
Técnicos de Oficina:			
Reproductor de planos	108 - 110	1.421.975	26.328
Calador	108 - 110	1.421.975	26.328
Delineante 2. ^a	111 - 120	1.461.476	118.522
Delineante 1. ^a	120 - 140	1.579.937	263.330
Delineante Proyectista	135 - 184	1.777.479	645.141