

ANEXO II

Definición de los puestos de trabajo

La definición de los siguientes puestos de trabajo o funciones que a cada uno de ellos corresponde es la siguiente:

Personal directivo

Director gerente: Es el empleado que en las Empresas que por su volumen lo requieran, tiene capacidad para actuar con plenos poderes y responsabilidad para resolver el tráfico y gestión ordinaria de la Empresa, actuando a las órdenes directas del empresario individual o del Consejo de Administración.

Director administrativo: Es el empleado que, teniendo o no firma y poderes de la Empresa, tiene a su cargo a todo el personal administrativo, obrero y subalterno, desempeñando específicamente funciones ejecutivas y administrativas.

Personal titulado

Licenciado de grado superior o grado medio: Es aquel trabajador que, estando en posesión del título universitario de grado superior o de grado medio, realiza funciones para las que expresamente lo faculte dicho título.

Personal administrativo

Jefe de primera: Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de la oficina o de más de una sección o dependencia, estando encargado de imprimirles unidad.

Jefe de segunda: Es el empleado administrativo con un servicio determinado a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativas y posee responsabilidades con o sin otros empleados a sus órdenes.

Oficial de segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa funciones administrativas para las que sea requerido por el Jefe del que dependa.

Auxiliar administrativo: Se considerará como tal al empleado que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas.

Telefonista: Es el empleado que tiene como principal cometido el servicio y cuidado de una centralita telefónica, sin perjuicio de realizar funciones propias de Auxiliar administrativo.

Aspirante: Se entenderá por aspirante al empleado que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de éste.

Personal obrero

Encargado general: Es el trabajador que, en las Empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la Empresa en las funciones que ésta le encomienda, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Encargado: Es el trabajador que a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa o del Encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

Oficial: Son aquellos operarios que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquiridos por una larga práctica o por el aprendizaje metódico, equivalente al grado de Oficialía, en los Centros de Formación Profesional.

Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes Peones o Especialistas.

Especialista: Son los operarios, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

Conductores especialistas: Es aquel trabajador que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de Especialista cuando las necesidades de la Empresa lo requieran.

Mecánico-Especialista: Es el trabajador capacitado para ejercer las funciones de un Especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la Empresa.

Peón: Es el trabajador, mayor de dieciocho años, que ejecuta labores consistentes, exclusivamente, en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

Pinche: Es el trabajador, menor de dieciocho años y mayor de dieciséis, que realiza funciones similares a las del Peón, compatibles con su edad.

Personal subalterno

Vigilante: Es el trabajador que, de acuerdo con las órdenes de la Empresa, cuida los servicios de vigilancia y responde de los mismos.

Ordenanza: Es el trabajador que realiza trabajos subalternos de oficina, sin tener que llevar a cabo trabajos de responsabilidad.

Personal de limpieza: Como su nombre indica, es el personal que aplica su actividad al aseo de los locales industriales o de oficina.

RESOLUCION de 10 de enero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Karhu-Titán, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Karhu-Titán, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 30 de noviembre de 1988, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los 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, 10 de enero de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA KARHU-TITAN, SOCIEDAD ANONIMA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Determinación de las partes que lo concertan.*-Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, tienen la representación que determina el artículo 87.1, en relación con el 88.1 de la Ley 8/1988, de 10 de marzo, modificada por Ley 32/1984, de 2 de agosto, y son:

- La Empresa «Karhu-Titán, Sociedad Anónima» representada por quien legalmente ostenta la representación de la misma, y
 - La representación de los trabajadores, que cuentan con la legitimación suficiente, en representación de los empleados.
- Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos.

Art. 2.º *Ambito personal.*-1. El presente Convenio Colectivo, regula las relaciones laborales entre la Empresa «Karhu-Titán, Sociedad Anónima», de una parte, y los trabajadores de esta Empresa, por otra.

2. Quedan excluidas del presente Convenio Colectivo las personas que lo estuvieran de conformidad al artículo 1.3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, y en todo caso de modo expreso, las siguientes:

- El personal que preste sus servicios a «Karhu-Titán España, Sociedad Anónima» en calidad de representante, con relación laboral especial, sometida a las normas del Real Decreto 1438/1985, de 1 de agosto.

Art. 3.º *Ambito temporal y denuncia.*-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante sus efectos retributivos se retrotraerán el 1 de enero de 1988, salvo en aquellos puntos en los que se establezca lo contrario.

Tendrá una duración de tres años, hasta el 31 de diciembre de 1990, excepto en las materias contenidas en los capítulos VI y VII de este Convenio, que podrán ser objeto de negociación por las partes de este Convenio al término del primer y segundo año de vigencia, con preaviso de dos meses, a instancia de cualquiera de las organizaciones.

La presente normativa, se entenderá tácitamente prorrogada, si no se promueve denuncia de la misma por cualquiera de las partes antes de los tres meses últimos del período de vigencia.

La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas, objeto de la negociación.

Art. 4.º *Ámbito territorial.*—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo tendrán imperatividad y eficacia general en todos los centros de trabajo que «Karhu-Titán España, Sociedad Anónima» tenga en el territorio del estado español.

Art. 5.º *Ámbito funcional.*—Las disposiciones del presente Convenio Colectivo resultarán de aplicación a las relaciones laborales de la Empresa «Karhu-Titán España, Sociedad Anónima».

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario. en el supuesto de que la Autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica alguna debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

Art. 7.º *Ciudadanía general de compensación y absorción.*—El Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras logradas por el personal, bien a través de otros Convenios, bien por decisión unilateral de la Empresa.

CAPITULO II

Clasificación del personal: Grupos profesionales

Art. 8.º 1. Con independencia del acto de clasificación que, de acuerdo con las categorías profesionales, se efectúe, el personal de «Karhu-Titán España, Sociedad Anónima» se diferenciará por razón del término de su contrato, en personal fijo o de plantilla y de duración determinada o temporal.

Personal fijo o de plantilla es el contratado por tiempo indefinido, personal contratado por tiempo determinado será aquel cuyo contrato tenga una duración limitada con arreglo a los distintos supuestos que contempla la legislación vigente.

2. La enumeración de las categorías profesionales que se contienen en este capítulo es enunciativa y no implica la obligatoriedad de su creación.

3. Categorías profesionales. Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, se clasifican en las siguientes categorías profesionales:

- Director.
- Jefe de Departamento.
- Oficial de Administración.
- Oficial Técnico.
- Secretaria.
- Vendedor.
- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar Técnico.
- Telefonista
- Mozo Almacén.

CAPITULO III

Ingreso al trabajo

Art. 9.º *Periodo de prueba.*—1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no excederá de seis meses para los técnicos titulados, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborales.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del empleado en la Empresa.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al empleado durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

CAPITULO IV

Formación profesional

Art. 10. 1. La Empresa abonará el importe de los gastos de formación de los trabajadores, que la misma considere necesarios.

2. El todo caso será exigible por parte de la Empresa la justificación del aprovechamiento.

CAPITULO V

Jornada, vacaciones y permisos

Art. 11. *Jornada y horarios.*—1. Se establece un horario de invierno y otro de verano, en función de las retribuciones establecidas en el artículo 16 del presente Convenio:

a) Horario de invierno:

Será el comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de mayo.

Se establece una duración normal de la jornada semanal de treinta y nueve horas, estableciéndose un horario de ocho horas de media diaria, de lunes a jueves, y de siete horas los viernes, que deberán haberse cumplido al final de cada mes. En ningún caso, podrán acumularse diferencias negativas que excedan de dos horas y media al término de cada quincena.

El tiempo de permanencia obligatoria —horario base— comprenderá desde las nueve quince a las catorce horas y desde las quince treinta hasta las diecisiete horas de lunes a jueves y el viernes de ocho quince a quince horas.

Entre las catorce y las quince treinta horas se establece a efectos de cómputo, un periodo mínimo obligatorio de una hora de descanso, excepto el viernes. El exceso de tiempo de descanso sobre la citada hora, será tiempo a recuperar.

El tiempo flexible comprenderá las siete cuarenta y cinco a nueve quince horas y diecisiete a veinte horas, de lunes a jueves.

b) Horario de verano:

Será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de agosto.

Se establece un horario de siete horas de media diarias, que deberán de haberse cumplido al final de cada mes, no pudiendo acumularse diferencias negativas que excedan de una hora y media al término de cada quincena.

El horario base será de lunes a viernes, de ocho quince a quince horas.

El tiempo flexible será de siete treinta a ocho quince horas y de quince a diecisiete horas.

2. No se considerará, a efectos del cómputo, ninguna hora trabajada fuera de estas normas.

3. Todas las salidas durante el horario base, deberán ser autorizadas por el Jefe de cada departamento, y en ausencia de éste, por el Director.

4. Las salidas para desayunar, que podrán realizarse en la jornada de verano o los viernes en la jornada de invierno deberán ser autorizadas por el Jefe del departamento y serán en todo caso tiempo a recuperar y no podrán afectar a la actividad y buena marcha del departamento de que se trate.

5. Podrán existir horarios especiales para cualquier departamento o persona que así lo determine la Dirección General para el buen funcionamiento de la Empresa y por acuerdo de las partes.

Art. 12. *Horas extraordinarias de carácter estructural.*—Las partes acuerdan calificar como horas extraordinarias de carácter estructural las que se relacionan a continuación, las realizadas en:

Periodos punta de actividad por incrementos de ventas y compras. Inventarios mensuales del almacén.

Dichas horas tendrán el régimen jurídico que se deriva de la norma a ellas aplicables.

En lo referente a la cotización a la Seguridad Social, se estará a lo establecido en cada momento por las disposiciones de carácter general que regulen esta materia.

Art. 13. *Vacaciones anuales.*—1. Todo el personal de «Karhu-Titán España, Sociedad Anónima», disfrutará de veinticuatro días laborales de vacaciones, retribuidas al año.

2. Los días 24 y 31 de diciembre, siempre que no coincidan con sábado o domingo, serán considerados días festivos.

3. El periodo hábil para el disfrute de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, debiendo ser conocido el calendario de las mismas con la antelación que prevea en cada momento la legislación vigente en la materia.

4. Las vacaciones deberán ser programadas con el tiempo suficiente y junto con el responsable del Departamento, para que no se interfiera en el buen funcionamiento de la Empresa. El calendario de vacaciones se fijará en la Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Art. 14. *Permisos.*—Se estará en todo caso a lo que establezca en cada momento la legislación vigente en la materia.

CAPITULO VI

Retribuciones

SECCIÓN PRIMERA: CONCEPTOS SALARIALES

Art. 15. *Salario.*—La estructura legal del salario en «Karhu-Titán España, Sociedad Anónima», quedará compuesta de la siguiente forma:

- a) Sueldo o salario base.
- b) Complementos del salario base:

1. Complementos personales.
2. Complementos de vencimiento periódico superior al mensual.

Art. 16. *Salario o sueldo base.*-La escala salarial vigente desde el primero de enero de 1988 es la que se transcribe a continuación:

Categorías profesionales	Pesetas/año
Director	2.450.000
Jefe Departamento	1.400.000
Oficial primera administrativo	980.000
Oficial técnico	980.000
Secretaria	840.000
Vendedor	840.000
Auxiliar administrativo	770.000
Auxiliar técnico	770.000
Telefonista	700.000
Mozo Almacén	700.000

Art. 17. *Complemento personal.*-La Empresa abonará a todo el personal un complemento salarial de carácter personal, cuantificado por la Empresa en virtud de las condiciones personales que concurren en cada trabajador.

Art. 18. *Aumentos por antigüedad: Cuatrienios.*-1. Durante la vigencia del Convenio regirá para todo el personal un sistema de retribución complementaria en función de la antigüedad en la Empresa, que se regulará por lo establecido en los párrafos siguientes.

2. Se computará la antigüedad en la Empresa por cuatrienios completos de servicio efectivo a la misma.

3. El importe anual de los cuatrienios se obtendrá aplicando el coeficiente del 3 por 100 sobre el salario base del trabajador.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, superar más del 10 por 100 a los cinco años, 25 por 100 a los quince años, 40 por 100 a los veinte años y 60 por 100 como máximo a los veinticinco o más años.

Art. 19. *Complemento salarial: Plus de transporte.*-Para compensar los gastos de transporte originados al trabajador, se establece un plus de transportes de 4.500 pesetas al mes.

Art. 20. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*-Con ocasión de las fiestas de Navidad y en el mes de junio, todo el personal recibirá, en concepto de gratificación extraordinaria, una cantidad equivalente a un sueldo mensual.

Art. 21. *Proporcionalidad del devengo.*-El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo servido.

SECCIÓN SEGUNDA: CONCEPTOS NO SALARIALES

Art. 22. *Dietas y kilometraje.*-1. Todo viaje de trabajo deberá ser autorizado previamente con el documento llamado «Autorización de pedido».

Este documento deberá ir firmado por el Director de Departamento, o por el Director general en el caso de tratarse de un Director.

Con esta autorización de viaje podrán solicitarse anticipos a cuenta.

2. Las carpetas de viaje deberán ir firmadas por la persona que realiza el viaje, el Director del Departamento y supervisadas por el Departamento de Administración (en caso de los Directores, por el Director general).

Deberán ir acompañadas de todos los justificantes, así como las hojas de «Autorización de pedido», el recibo de anticipos y el informe del viaje.

3. Los viajes a que den lugar la prestación de servicios por «Karhu-Titan España, Sociedad Anónima», siempre que el viaje que se realice suponga una distancia superior a 200 kilómetros del lugar de trabajo, serán por cuenta de la Empresa unificándose las dietas para todas las categorías en 2.600 pesetas.

4. La Empresa pagará los gastos de hotel (máximo 3 estrellas) y desayuno.

Respecto al transporte, se abonará como máximo:

En avión: Billete de turista.

En tren: Billete máximo en «coche-cama».

En vehículo propio: 26 pesetas/kilómetro.

Asimismo se abonarán los gastos de taxis justificados que exigieran estos desplazamientos.

5. Los Directores viajarán con todos los gastos pagados, que deberán ser justificados posteriormente en las carpetas oficiales de la Empresa.

6. Los viajes deberán justificarse en el plazo máximo de treinta días, contados desde la finalización del viaje. De no hacerse así, la Empresa no se hará cargo de ningún gasto, descontándose de la nómina del mes correspondiente la cantidad anticipada, si la hubiere.

CAPITULO VII

Ayudas, préstamos y anticipos

Art. 23. *Promoción deportiva.*-Los trabajadores disfrutarán por este concepto para el año 1988 de las siguientes cuantías:

Personal sin hijos: 29.400 pesetas/año.
 Personal con un hijo: 41.000 pesetas/año.
 Personal con dos hijos: 52.000 pesetas/año.
 Personal con tres hijos: 64.000 pesetas/año.

La citada ayuda se abonará exclusivamente para los hijos cuyas edades estén comprendidas entre los cuatro años cumplidos y hasta el término de los diecisiete años. La valoración del material deportivo se hará con la tarifa del precio de venta mayorista vigente.

El importe de dichos fondos se retirará a lo largo del año en material deportivo.

Art. 24. *Anticipo mensual.*-Los trabajadores tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPITULO VIII

Previsión social

Art. 25. *Complementos de prestaciones.*-En caso de incapacidad laboral transitoria, por causa de enfermedad o accidente de trabajo la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real percibido por el trabajador hasta el límite de los dieciocho meses, la prestación obligatoria de la Seguridad Social.

Art. 26. *Seguro de vida.*-La Empresa concertará un seguro colectivo de vida e invalidez para los empleados que voluntariamente lo deseen, por un capital asegurado de 1.000.000 de pesetas, sin distinción de categorías laborales. Incrementándose en 3.000.000 de pesetas cuando la contingencia se produzca estando de viaje en prestación de servicios.

Organos de Interpretación

Art. 27. *Comisión mixta interpretativa.*-Para cuantos asuntos puedan surgir de la interpretación del presente Convenio, se establece una Comisión Paritaria compuesta por cuatro miembros, dos por cada representación, cuya composición nominal es la que se relaciona a continuación:

Por «Karhu-Titan España, Sociedad Anónima»: Don Martín Pou y don Luis Renes.

Por los trabajadores: Doña María Asunción Jiménez y don Antonio Camacho.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

1653

ORDEN de 30 de diciembre de 1988 por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Supremo en grado de apelación, en el recurso contencioso-administrativo número 1.224/1985, promovido por «Carlos Tortosa, Sociedad Anónima», contra sentencia de la Audiencia Territorial de Valencia de fecha 26 de marzo de 1985, en el recurso contencioso-administrativo número 180/1984, interpuesto contra resolución de la Dirección General de Minas de 19 de octubre de 1983.

En el recurso contencioso-administrativo número 1.224/1985, interpuesto por «Carlos Tortosa, Sociedad Anónima», contra sentencia de la Audiencia Territorial de Valencia de fecha 26 de marzo de 1985, que resolvió el recurso interpuesto contra resolución de la Dirección General de Minas de 19 de octubre de 1983, sobre cancelación de expediente de concesión directa de explotación cantera de mármol «Monte Coto I» número 2.369 de provincia de Alicante, se ha dictado con fecha 28 de marzo de 1988, sentencia por el Tribunal Supremo en grado de apelación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando la apelación interpuesta por la Entidad «Carlos Tortosa, Sociedad Anónima», contra la sentencia dictada por la Sala de la Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de