

adoptados por las Juntas generales extraordinarias de ambas Mutuas, celebradas para tal fin los días 20 de febrero y 20 de enero de 1989, respectivamente;

Visto lo actuado, los preceptos legales citados y demás disposiciones de general aplicación,

Este Ministerio, en virtud de las facultades que le están conferidas, ha tenido a bien disponer lo siguiente:

Primero.—Autorizar, con efectos de 1 de abril de 1989, la absorción por «Mutua General», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 10, de «Mutua Asturiana de Accidentes», Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo número 8, conservando la primera su propia denominación y causando baja la segunda en el Registro de Entidades autorizadas para colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, sin que se abra, respecto a la absorbida, proceso liquidatorio.

Segundo.—La Mutua Patronal absorbente se subrogará en todos los derechos y obligaciones de la Mutua Patronal absorbida.

Tercero.—El ámbito de actuación territorial de la Mutua que absorbe continuará siendo el actualmente autorizado y en él quedará integrado el de la Entidad absorbida.

Cuarto.—Autorizar el cambio de titularidad, a favor de la Mutua absorbente, de los depósitos constituidos en concepto de fianza reglamentaria por la absorbida, debiendo continuar dichos depósitos, hasta tanto no se solicite su regularización, a disposición del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.
Madrid, 27 de marzo de 1989.

CHAVES GONZALEZ

Ilmos. Sres. Secretario general para la Seguridad Social y Director general de Régimen Económico de la Seguridad Social.

9018 *RESOLUCION de 10 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.804, la bota de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Yalat», modelo «Titán», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima Yalat», de Artajona (Navarra).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva, se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad marca «Yalat», modelo «Titán», de clase I, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima Yalat», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera Puento La Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 2.804.—10-3-89.—Bota de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I. Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 10 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

9019 *RESOLUCION de 10 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.818 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, marca «Yalat», modelo Cobre, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calset, Sociedad Anónima Yalat», de Artajona (Navarra).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar el zapato de seguridad marca «Yalat», modelo Cobre, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calset, Sociedad Anónima Yalat», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera Puento la Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T.—Homol. 2.818.—10-3-89.—Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.—Clase I.—Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-5, de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» del 12 de febrero).

Madrid, 10 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

9020 *RESOLUCION de 22 de marzo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 239/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada se ha interpuesto por doña Rosa López de Armentia Miralles, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Granada, el recurso contencioso-administrativo número 239/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la cobertura baremada de puestos de trabajo del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 22 de marzo de 1989.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

9021 *RESOLUCION de 22 de marzo de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 196/1989, interpuesto ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.*

Ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada se ha interpuesto por doña María José Alemany Padilla, funcionaria de la Seguridad Social destinada en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Granada, el recurso contencioso-administrativo número 196/1989, contra la Resolución de esta Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra la cobertura baremada de puestos de trabajo del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Granada.

Madrid, 22 de marzo de 1989.—El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

9022 *RESOLUCION de 27 de marzo de 1989, 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 27 de enero de 1989, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los comités 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, 27 de marzo de 1989.-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 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 *Ambitos 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:

- El Director general y aquellos cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero.
- 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 1 de enero de 1989 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 la expiración, entendiéndose prorrogado por periodos de tiempo iguales al establecido en el artículo 3 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 ser entendida como mínima.

Art. 5.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 supuestos que las vengán 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 cambio 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 del 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 doce miembros (seis representantes de la Dirección empresarial y seis representantes de los trabajadores), elegidos entre los integrantes de la deliberadora del Convenio.

La composición de dicha Comisión es por parte de la representación de los Trabajadores:

Titulares: Higinio Badeso Carrizo, Luis Bienvenido García, Antonio Mallo González, José Antonio Pérez Rodríguez, Andrés Estévanez y Gregorio Pérez García.

Suplentes: Ramón Rodríguez Tesouro, José Luis López Calvo, José Antonio Méndez, José Luis Puente, Miguel Ángel Pérez Lanero y Juan Manuel Suárez Fernández.

Dicha Comisión se reunirá a propuesta firmada por 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*.-El total de jornadas de trabajo para 1989 será de 221 días. Los cuatro días de reducción que supone sobre 1988 se disfrutarán del siguiente modo:

- Medio día en nochebuena y medio día en nochevieja.
- Tres días a negociar.

- Fábricas: En puentes, con posibilidad de disfrutarlos en vacaciones.
- Resto de los Centros: Bien en puentes, bien en época de fiestas locales del área geográfica en la que esté ubicado el Centro de trabajo.

Si la nochebuena o nochevieja coincidieran en sábado o domingo, dichos medios días serían trasladados al viernes inmediatamente anterior.

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 derivadas de esta reducción de jornada.

Art. 10. *Ascensos por capacitación, 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 las descripciones de los puestos de trabajo elaboradas por la Empresa, y ello, tanto si se trata de puestos vacantes como de puestos de nueva creación. Se emitirá una copia de tales descripciones a los Comités de Empresa y a los Delegados de personal.

En igualdad de circunstancias, tendrá derecho de preferencia el personal perteneciente a la plantilla fija de la Empresa, y dentro de ella, los que ostenten mayor antigüedad.

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 Delegados 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 procedimiento de selección.

En 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 los siguientes principios fundamentales:

- 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 del Departamento, con una 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 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 medios necesarios 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 Hospital de Orbigo y León, al personal adscrito a algunas de las categorías que se relacionan a continuación:

Especialista primera, Oficial primera Oficios Varios y Oficial primera Laboratorio.

Especialista segunda, Oficial segunda Oficios Varios y Oficial segunda Laboratorio.

Especialista tercera, Oficial tercera Oficios Varios y Oficial tercera 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 donde se sea desplazado.

b) Fichar a la entrada y salida del 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 1.592 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:

$$100 \times \left(\frac{\text{S. B. anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año considerado} - \text{S. B. anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año anterior}}{\text{S. B. anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año anterior}} \right)$$

Incremento = $\frac{\text{S. B. anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año anterior}}{\text{S. B. anual mínimo de Convenio al 1 de enero del año anterior}}$

siendo S. B.: 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 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 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 desempeñe 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 pudieran 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 1989, los salarios brutos anuales de Convenio al 31 de diciembre de 1988 de todos los trabajadores, con excepción del personal mencionado en el artículo 18, serán incrementados un 7,7 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 1989. 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 dicho año. Los salarios mínimos de Convenio recogidos en la mencionada tabla anexa, no serán revisados, al menos, en el próximo año, entendiéndose 1989 excluido de dicho cómputo.

Los ingresos que pudieran producirse de trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Técnicos (excluidos Oficiales de Laboratorios), Jefes administrativos e Inspector de Ventas, quedarán excluidos de la aplicación de las citadas tablas durante sus tres primeros años de permanencia en la Compañía.

En la tabla anexa del Convenio se refleja el incremento especial para Oficiales de Laboratorio y de Oficios Varios equivalente a 45.500 pesetas brutas anuales en salario base.

Art. 18. *Personal con contrato de duración determinada*.

Personal eventual: El personal con contrato eventual o interino se regirá por el Convenio vigente desde el momento de la firma del mismo.

Personal contratado en prácticas: Le serán de aplicación los salarios brutos anuales mínimos de Convenio recogidos en la tabla anexa una vez transcurridos tres años de permanencia en la Compañía.

Vendedores en entrenamiento: Les serán de aplicación los salarios brutos anuales mínimos de Convenio recogidos en la tabla anexa una vez transcurrido un año de permanencia en la Compañía.

Art. 19. *Cláusula de revisión.*—Queda pendiente la nueva redacción de este artículo hasta el 31 de marzo de 1989.

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 y 23:

Salario base.
Antigüedad.
Plus Convenio.

La Compañía podrá establecer un complemento personal que, sumado al salario bruto 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. *Salario 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. *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 el número de quinquenios.

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

Art. 24. *Plus de actividad industrial.*—Se establece un plus de actividad industrial de 2.800 pesetas brutas mensuales para las categorías de Personal Obrero y Subalterno, Auxiliares y Oficiales de Laboratorio, Auxiliares y Oficiales administrativos, Inspectores de Distrito y Capataces y referido a los Centros de Hospital de Orbigo y Reme.

Dicho concepto no entrará a formar parte de las pagas extraordinarias.

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 1 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 2.857 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea superior a media jornada y de 1.489 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 2.113 pesetas brutas mensuales.

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 trabajadores que 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. 29. *Plus de turnicidad.*—Se establece un plus de turnicidad, de 3.500 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 3.500 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 períodos de devengo de estas gratificaciones fijas se detallan a continuación:

a) *Paga de Navidad y beneficios:* Se devengará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 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 de 80 por 100 sobre el salario hora, para determinar el mismo se aplicará la siguiente fórmula:

S. B. anual

$225 \times h$

siendo:

S. B. anual = Salario bruto anual.

225 = Correspondiente a y manteniéndose la jornada de 1988.

h = Jornada diaria $\left\{ \begin{array}{l} = 7,75 \text{ en Centros de Orbigo y Reme.} \\ = 8 \text{ en resto de los Centros.} \end{array} \right.$

Quando 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 el 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 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. 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 disfrutará 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 períodos de existir acuerdo entre las partes.

A) *Planificación de vacaciones:* Todo el personal de la Compañía solicitará sus vacaciones para el año 1989 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 1989. Este plan tendrá efectividad desde el 1 de abril de 1989 hasta el 31 de marzo de 1990.

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 a quince días, la compensación sería de dos días laborables de vacaciones.

No procederá compensación alguna en el siguiente caso:

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

CAPITULO V

Complementos sociales asistenciales

Art. 34. *Fondo social.*—Se establece un fondo social de 5.933.751 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 al 31 de diciembre de 1988.

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 teniendo en consideración el componente «Alimentación», el próximo incremento corresponde efectuarlo el 1 de marzo de 1989.

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 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:

Sesenta y cuatro años de edad, 24,3 por 100 del capital asegurado.
 Sesenta y tres años de edad, 21,9 por 100 del capital asegurado.
 Sesenta y dos años de edad, 20 por 100 del capital asegurado.
 Sesenta y un años de edad, 23 por 100 del capital asegurado.
 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 «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».

Escalas de capitales

Sueldo bruto anual Pesetas	Capital asegurado Pesetas
Hasta 1.000.000	1.500.000
De 1.000.001 a 2.000.000	2.000.000
De 2.000.001 a 3.000.000	3.000.000
Más de 3.000.000	3.500.000

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.
 Radiografías de tórax.
 Auscultación general.

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

Los resultados de dichos reconocimientos deberán ser facilitados a los interesados a su requerimiento.

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

- Matrimonio del trabajador: Quince días naturales.
- Alumbramiento de la esposa: Tres días naturales.

Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia de 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) Fallecimientos 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 consideran asuntos propios de justificada urgencia los siguientes:

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

En los supuestos primero y segundo de este apartado f), el trabajador deberá avisar de 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.

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 tienen 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.

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 enmiendas recogidas en el anexo al Convenio Colectivo de la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima» de 1987.

CAPITULO VI

Del personal

SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

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 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 asigne el presente Convenio.

Art. 36. Carácter de los cometidos asignados a cada categoría profesional.—Son, asimismo, meramente enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría profesional, pues todo trabajador

está obligado a ejecutar cuantos trabajos u operaciones le ordenen sus inmediatos superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad, y entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo en caso de emergencia realizar otras labores.

SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA PERMANENCIA

Art. 37. En cuanto a la duración de los contratos y consecuente clasificación del personal, por su permanencia, se estará, en todo caso, a la legislación vigente.

Al personal contratado para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo a que se refiere el artículo 4 del Real Decreto 2030/1980, de 17 de octubre, se le avisará para las nuevas incorporaciones por medio de carta certificada con acuse de recibo y con, al menos, ocho días de antelación al que deba efectuar su incorporación.

Dicha notificación surtirá efectos, siempre que vaya dirigida al último domicilio que el trabajador haya señalado en la Empresa, o al que tuviera en el anterior.

La llamada se efectuará por el orden de antigüedad que esté establecido de acuerdo con el artículo 55 de este Convenio.

En caso de no acudir en el plazo indicado, se entenderá como renuncia a su derecho y dicho trabajador causará baja en la referida lista, procediéndose al aviso del siguiente, y si no hubiera más, la Empresa podrá contratar libremente de acuerdo con las normas legales en la materia a otro trabajador.

SECCIÓN TERCERA. CLASIFICACIÓN SEGÚN LA FUNCIÓN, CATEGORÍA Y DEFINICIONES

Art. 38. *Clasificación general.*—El personal al servicio de las Empresas de industrias lácteas se clasificarán, en atención a la función que desempeñe, en alguno de los siguientes grupos:

1. Personal directivo.
2. Personal técnico.
3. Personal administrativo.
4. Personal comercial.
5. Personal subalterno.
6. Personal obrero.

Art. 39. *Personal directivo.*—Se define como personal directivo el contemplado como tal en el artículo segundo, apartado uno, letra a) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del excluido del ámbito laboral por el artículo primero, apartado 3, letra c), del mismo texto legal.

Art. 40. *Personal técnico.*—Este grupo comprende las siguientes categorías:

- Técnicos Jefes.
- Técnicos superiores.
- Técnicos medios.
- Jefe de Fabricación.
- Jefes de Control Lechero.
- Jefes de Sección.
- Encargados.
- Capataces.
- Controladores de Distrito Lechero.
- Maestros queseros.
- Oficiales de Laboratorio.
- Auxiliares de Laboratorio.

Art. 41. *Definiciones.*

a) *Técnico Jefe:* Es que el, poseyendo un título facultativo superior o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa dirige dentro de cada fábrica o grupos de fábricas, laboratorio, sección, etcétera, lo inherente al proceso operatorio o estudios del mismo, ocupándose de su mejora y/o perfeccionamiento y cuantas exigencias precise su elaboración. Tienen el mando directo sobre los demás técnicos y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

b) *Técnicos superiores:* Son los que, poseyendo un título profesional oficial, de carácter universitario o de Escuela Técnica de grado superior o conocimientos equivalentes en materia reconocidos por la Empresa, realizan en la misma funciones propias de dichos títulos o conocimientos.

c) *Técnicos medios:* Son los que, poseyendo título facultativo de grado medio o de Escuela universitaria o conocimientos equivalentes en la materia, reconocidos por la Empresa, desempeñan las funciones propias de dichos títulos o conocimientos a las órdenes inmediatas de la Dirección, Técnicos, Jefes o Técnicos superiores.

d) *Jefes de Fabricación:* Son los que, a las órdenes del Director de la fábrica o superiores jerárquicos y bajo su responsabilidad, asumen la dirección y vigilancia de los procesos de fabricación, ordenando la forma en que el trabajo ha de desarrollarse, estando al frente del personal que realiza las tareas técnicas y/o manuales para la elaboración de los productos.

e) *Jefe de Control Lechero:* Son los que tienen a su cargo la organización de las zonas de recogida de leche, con personal bajo sus órdenes, itinerarios de transporte, clasificación de calidades de leche, disciplina y responsabilidad del trabajo, etc.

f) *Jefes de Sección:* Son los que, a las órdenes inmediatas de los Técnicos o Jefe de Fabricación, tienen el mando directo sobre los encargados y el personal manual de la sección, siendo su función la de vigilancia y coordinación de las distintas fases de producción.

g) *Encargados:* Son los que, con conocimientos completos, técnicos y prácticos, a las órdenes de sus superiores, ayudan y vigilan los trabajos de la sección, siendo responsables de la forma de ejecución y de la disciplina del personal.

h) *Capataces:* Son aquellos trabajadores a quienes, por sus especiales condiciones, se les confía la dirección de un grupo de obreros.

i) *Controladores de Distrito Lechero:* Son aquellos que realizan funciones de vigilancia y estadística de producción, toma de muestras, control de establo y otras que se les puedan confiar por sus superiores, tanto en relación con la medición, limpieza y comprobación de calidades en los distritos lecheros como cualquiera otra específica de su labor de control. Intervienen también en las misiones de pago.

j) *Maestros queseros:* Son los que realizan la elaboración de una o varias clases de quesos, obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche hasta la salida del queso para su comercialización y conocen todas las fases intermedias. Asimismo, han de entender las prácticas generales de la leche y el manejo de máquinas y utensilios empleados en la elaboración.

k) *Oficiales de Laboratorio:* Son los que, con un conocimiento adecuado técnico y práctico de las normas analíticas de la Empresa realizan toda clase de análisis, tanto físicos como químicos y bacteriológicos.

l) *Auxiliares de Laboratorio:* Son los que en el laboratorio realizan funciones carentes de responsabilidad técnica ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

Art. 42. *Personal administrativo.*—Comprende este grupo a todo el personal que efectúa trabajos administrativos.

Comprende las categorías siguientes:

- Jefes de primera.
- Jefes de segunda.
- Oficiales de primera.
- Oficiales de segunda.
- Auxiliares.

Art. 43. *Definiciones.*

a) *Jefes de primera:* Son los empleados que, provistos o no de poderes, llevan la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas, imprimiéndoles unidad y dirigiendo y distribuyendo el trabajo.

Queda incluido en esta categoría el Jefe de Personal.

b) *Jefes de segunda:* Son los empleados provistos o no de poder limitado que a las órdenes del Jefe de primera, si lo hubiere, realizan trabajos de superior categoría que los oficiales, estando encargados de orientar y dar unidad a la sección o dependencia que dirigen.

Queda incluido en esta categoría el Contable.

c) *Oficiales de primera:* Son los empleados que tienen a su cargo un servicio determinado, dentro del cual ejercen iniciativa y poseen responsabilidad —con o sin empleados a sus órdenes— y realizan en particular algunas de las siguientes funciones: Cajero de cobros y pagos, sin firma ni fianza; estadística, transcripción en libros de cuenta corriente, Diario, mayor y correspondencia, redacción de correspondencia con iniciativa propia, taquimecanógrafo en idioma extranjero.

Se incluirá dentro de esta categoría los trabajos de informática en equipos clásicos de mecanización y ordenadores electrónicos, no incluidos expresamente en otras categorías.

d) *Oficiales de segunda:* Son los empleados que, con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúan funciones de contabilidad, Caja y coadyuvantes de las mismas, transcripción en libros auxiliares, correspondencia, organización de archivos o ficheros, redacción de facturas, Seguros Sociales, expediciones y demás trabajos similares, taquimecanógrafos sin idioma extranjero, operadores de máquinas clásicas y verificadores, así como perforistas con velocidad mínima de 8.000 perforaciones hora.

e) *Auxiliares:* Son aquellos empleados que se dedican dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. En esta categoría se comprenden a los Mecanógrafos. Podrán asimismo realizar otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar pesos, comprobar existencias, etc.

Tendrán esta categoría profesional los Perforistas que no alcancen las 8.000 perforaciones hora, así como aquellos empleados que realicen trabajos elementales y Auxiliares relacionados con los ordenadores o máquinas clásicas de mecanización, servicio de télex, Telefonistas y Recepcionistas.

Art. 44. Personal comercial.

Promotores o Supervisores de Venta y Distribución.—Son los empleados que, con o sin vehículo de la Empresa, recorren las zonas o rutas que se les indiquen, al objeto de contratar, vigilar y animar la gestión comercial de viajantes, corredores, repartidores y otros agentes y representantes, así como visitar clientes, promover ventas, gestionar cobros de operaciones morosas o cualquier otra misión que directamente se les encomienden, relacionada con la venta y distribución de los productos de la Empresa. Cuando permanezcan en el centro de trabajo podrán emplearse en tareas de estadística, controles diversos o trabajos similares.

Viajantes.—Son los empleados que al servicio exclusivo de la Empresa, recorren personalmente las rutas o áreas geográficas que se les señalen para ofrecer artículos, tomar notas de pedidos, informar a los clientes, transmitir encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento. Durante la estancia en la localidad en que radique la Empresa podrán ser empleados en oficinas o destinos similares. Si la organización de la Empresa así lo exigiera podrán conducir un vehículo, ofrecer, vender y cobrar al mismo tiempo el género entregado.

Corredores de plaza.—Son los empleados al servicio exclusivo de la Empresa que de modo habitual realizan las mismas funciones atribuidas al viajante, pero en la plaza donde radica la Empresa en que presta sus servicios.

Repartidores y/o autoventas.—Son los trabajadores que tienen como función principal, realizar la distribución y entrega de productos a los clientes de la Empresa, tomar nota de los pedidos que éstos les hagan y se hacen cargo del cobro y liquidación de las ventas al contado que se les encomienden. Realizarán la carga y descarga del vehículo que se les asigne, pudiendo ser conductores del mismo, en cuyo caso cuidarán de su conservación, limpieza y buena presentación. Cuando su trabajo no absorba la jornada completa se podrán destinar a otros cometidos adecuados en la Empresa.

Degustadores o demostradores.—Son los que recorren las poblaciones o zonas que se les indiquen al objeto de dar a conocer al público los productos de la Empresa mediante muestreos, demostraciones, presentaciones y/o degustaciones.

Cuando permanezcan en un centro de trabajo podrán emplearse en tareas adecuadas a sus características.

Art. 45. Personal subalterno.—Pertenecen a este grupo las siguientes categorías:

Almaceneros.
Pesadores o basculeros.
Colaboradores.
Porteros.
Ordenanzas.
Conserjes.
Guardas, Serenos y Vigilantes.
Personal de limpieza.

a) **Almaceneros.**—Son los trabajadores que tienen a su cargo la recepción de mercancías y despacho de productos, con las operaciones complementarias de medición, pesaje, colocación en estanterías, etc., así como el registro en los libros correspondientes, del movimiento que haya habido durante la jornada.

b) **Pesadores o basculeros.**—Son los trabajadores que tienen como misión pesar en básculas, carros, camiones o vagones y registrar tales operaciones en los libros correspondientes.

c) **Cobradores.**—Son los trabajadores que tienen como ocupación habitual la realización de cobros y pagos por cuenta de la Empresa.

d) **Porteros.**—Son los trabajadores que cuidan los accesos de fábrica; locales industriales y oficinas, controlando las entradas y salidas del personal, vehículos y mercancías, previo pesaje de éstas, caso necesario.

e) **Ordenanzas.**—Tendrán esta categoría los trabajadores cuya misión consiste en hacer recados, reproducir documentos, así como llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus superiores.

f) **Conserjes.**—Son los encargados de distribuir el trabajo de los Porteros, Ordenanzas, Guardas y Serenos, atendiendo la disciplina de este personal y el cuidado de las distintas dependencias de las oficinas y locales industriales.

g) **Guardas, Serenos y Vigilantes.**—Son los trabajadores que tienen como cometido funciones de orden y vigilancia dentro o fuera del recinto de la Empresa.

h) **Personal de limpieza.**—Son los trabajadores encargados de los servicios o aseo general y de la limpieza y cuidado de los locales y dependencias de la Empresa.

Art. 46. Personal obrero.—Comprende las siguientes categorías:

Especialistas.
Peones.
Profesionales de oficios varios.

Art. 47. Especialistas.—Comprende esta categoría aquellos trabajadores que después de un determinado periodo de práctica realizan cometidos propios de la industria láctea y sus derivados.

Se clasifican en:

Especialistas de primera.—Son los operarios que conocen las operaciones que comprende la elaboración de algunos de los productos lácteos y realizan una o más de las mismas. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

a) **Condensadores y Concentradores.**—Son los que realizan la misión de llevar correctamente el funcionamiento del proceso obteniendo un rendimiento eficaz y normal desde la entrada de la leche hasta que la masa haya sido refrigerada conociendo todas las contingencias a que puedan dar lugar estas operaciones. Conocerán el perfecto manejo de los aparatos de control y registrarán los datos de la marcha de la condensación.

b) **Horneros o Tostadores.**—Son los que tienen por misión llevar correctamente el funcionamiento de los hornos de secado o aparatos tostadores de cualquier sistema de calefacción.

c) **Preparadores de extractos.**—Son los que realizan con rendimiento eficaz y normal la preparación de los diversos extractos mediante el funcionamiento correcto de las instalaciones de extracción.

d) **Secadores.**—Son los que realizan con un rendimiento eficaz y normal, la misión de llevar el funcionamiento de las instalaciones de desecación.

e) **Fogoneros.**—Son los que cuidan del encendido y entretenimiento de las calderas conociendo su funcionamiento y están capacitados para efectuar reparaciones elementales.

f) **Frigoristas.**—Son los que cuidan de los compresores y red de frío atendiendo habitualmente a su buen funcionamiento, entretenimiento y engrase.

Especialistas de segunda.—Son los operarios que conocen varias fases del proceso industrial de elaboración de algún producto y realizan una o varias operaciones de dichos procesos. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

a) **Oficiales queseros.**—Son los que realizan la elaboración de alguna clase de queso y conocen el manejo de las máquinas y utensilios que intervienen en esta clase de transformación.

b) **Oficiales Mantequeros.**—Son los que conocen las distintas fases de la elaboración de la mantequilla y el manejo de todas las máquinas y aparatos que intervienen en su fabricación.

c) **Pesadores de leche fresca a la recepción.**—Son los que comprueban la báscula y practican la pesada de la leche, realizando las sumas y anotaciones de acuerdo con las instrucciones de sus superiores, distribuyendo el artículo para las distintas masas y productos que se elaboren.

Las fábricas que no tengan básculas asimilarán a esta categoría a los especialistas que realicen esta labor utilizando aparatos volumétricos.

d) **Envasadores por medios mecánicos.**—Son los encargados de vigilar y realizar el llenado por las máquinas envasadoras, conociendo todas las condiciones de un perfecto envasado.

e) **Higienizadores de leche.**—Son los que cuidan de la vigilancia y buen funcionamiento dentro de la fábrica de todos y cada uno de los aparatos de cualquier sistema de higienización.

f) **Refrigeradores de leches concentradas y condensadas.**—Son los que efectúan la refrigeración de la leche concentrada o condensada y están al cuidado de la batería de refrigeradores, conociendo todas las condiciones de temperatura y tiempo de recuperación.

Especialistas de tercera.—Son los que conocen y realizan exclusivamente una sola de las operaciones del proceso industrial de los productos y están al frente de una máquina. En todo caso se consideran dentro de esta clasificación los puestos de trabajo que a continuación se describen:

a) **Envasadores.**—Son los encargados de llenar los envases en las máquinas semiautomáticas.

b) **Preparadores de jarabes.**—Son los que con un rendimiento correcto y normal, preparan los cocidos de jarabe de azúcar, realizando las operaciones de pesado y tamizado del azúcar, así como la disolución, cocción, filtrados y demás accesos de tales operaciones.

Art. 48. Peones.—Son los trabajadores mayores de dieciocho años que ejecutan labores para cuya realización solamente se requiere atención de su atención y esfuerzo físico, sin exigencia de práctica operativa previa.

Art. 49. Profesionales de oficios varios.—Son los operarios que habiendo realizado en las condiciones legales establecidas el aprendizaje de un oficio determinado, desempeñan las funciones propias del mismo en el servicio de la industria a que se contrae este Convenio. Quedan comprendidos en este grupo, los chóferes, mecánicos, carpinteros, electricistas, soldadores, albañiles, pintores, etc.

Los obreros encuadrados dentro de este grupo de oficios varios auxiliares se clasifican en las siguientes categorías:

Oficiales de primera.—Son aquellos operarios que conociendo un oficio lo practican y aplican con tal grado de perfección que no sólo les

permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial esmero y delicadeza.

Se reconoce esta categoría a los conductores de turismos y de camiones de más de tres toneladas y media de carga.

Oficiales de segunda.—Integran dicha categoría los que sin llegar a la especialización exigida para los oficiales de primera, ejecutan las correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Se reconoce esta categoría a los conductores de vehículos de tonelaje inferior a tres toneladas y media de carga.

Oficiales de tercera.—Son los que no han alcanzado todavía los conocimientos indispensables para ejecutar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de segunda. Estos operarios trabajan siempre a las órdenes de los oficiales anteriormente descritos.

Cuando los Conductores realicen al tiempo que su función operaciones de reparto o cobranza, tendrán derecho al percibo de una prima o bonificación extra a convenir entre Empresa y trabajador.

Art. 50. *Trabajadores en práctica y para la formación.*—Son los que se encuentran definidos como tales en la legislación vigente.

Art. 51. *Admisión de personal.*—La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de edad mínima y de colocación, dando preferencia en igualdad de condiciones a la viuda o hijos del trabajador que hubiera fallecido.

La Empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas o psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación.

Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por institución de carácter oficial.

Art. 52. *Personal de libre designación.*—Serán de libre designación de la Empresa las categorías siguientes: Personal Directivo y sus Secretarías; Técnicos; Jefes de Fabricación, Control, Sección y Administrativos de primera, Maestros Queseros, Cajeros y Colocadores y Promotores y Supervisores de ventas y distribución.

Art. 53. *Preferencia al personal fijo discontinuo.*—El personal fijo de carácter discontinuo tendrá preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan en su categoría profesional de trabajadores fijos.

Dicha preferencia se ejercerá por orden de antigüedad.

Art. 55. *Escalafón.*—Las Empresas confeccionarán y mantendrán el escalafón de su personal, en el que se relacionará éste por categorías laborales y dentro de ellas por antigüedad en la Empresa. Será actualizado puntualmente y publicado en el tablón de anuncios.

Como anejo al mismo deberá figurar relación de los trabajadores contratados para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo en la que se exprese la correspondiente antigüedad de tales trabajadores.

Art. 56. *Trabajadores disminuidos.*—A fin de mantener en el trabajo, a aquel personal que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se hallen en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente total para la profesión habitual, las Empresas procurarán destinarle a trabajos adecuados a sus condiciones.

TABLA SALARIAL ANEXA AL CONVENIO DE 1989

SALARIOS BRUTOS ANUALES MÍNIMOS DE CONVENIO (SIN ANTIGÜEDAD) PARA 1989

Efectividad desde 1 de enero de 1989

Categoría laboral	Salario mínimo 1989	Salario base	Plus Convenio
Técnico Jefe	2.982.455	2.155.350	827.105
Técnico superior	2.315.377	1.885.020	430.357
Técnico medio	2.254.050	1.654.725	599.325
Técnico diplomado	2.141.410	1.376.880	764.530
Jefe de Fabricación	2.192.725	1.702.305	490.420
Jefe de Laboratorio	2.009.996	1.499.535	510.461
Jefe de Inspección Lechera	2.187.718	1.499.535	688.183
Jefe de Sección	1.808.496	1.499.535	308.961
Contramaestre	1.808.496	1.499.535	308.961
Encargado	1.692.103	1.385.670	306.433
Inspector de Distrito	1.580.714	1.276.785	303.929
Oficial 1.ª de Laboratorio	1.499.806	1.197.560	302.246
Oficial 2.ª de Laboratorio	1.453.499	1.175.720	277.779
Capataz	1.670.825	1.365.615	305.210
Jefe 1.ª administrativo	2.180.209	1.614.690	565.519
Jefe 2.ª administrativo	1.877.332	1.567.125	310.207
Oficial 1.ª administrativo	1.668.323	1.365.615	302.708
Oficial 2.ª administrativo	1.529.400	1.251.750	277.650
Auxiliar administrativo	1.350.428	1.094.040	256.388
Inspector de Ventas	1.668.323	1.365.600	302.723
Almacenero	1.529.400	1.251.750	277.650
Especialista 1.ª	1.454.306	1.152.060	302.246

Categoría laboral	Salario mínimo 1989	Salario base	Plus Convenio
Especialista 2.ª	1.407.999	1.130.220	277.779
Especialista 3.ª	1.365.445	1.108.835	256.610
Peón	1.314.133	1.086.995	227.138
Oficial 1.ª O. V.	1.499.806	1.197.560	302.246
Oficial 2.ª O. V.	1.453.499	1.175.720	277.779
Oficial 3.ª O. V.	1.410.945	1.154.335	256.610

TABLA SALARIAL ANEXA AL CONVENIO DE 1989

«Kraft Leonesas, Sociedad Anónima»

Año 1989

Categoría laboral	Total mensual
Personal técnico:	
A) Titulados:	
Técnico Jefe	143.690
Técnico superior	125.668
Técnico medio	110.315
B) Diplomados:	
Técnico diplomado	91.792
C) No titulados:	
Jefe de Fabricación	113.487
Jefe de Laboratorio	99.969
Jefe de Inspección Lechera	99.969
Jefe de Sección	99.969
Contramaestre	99.969
Encargado	92.378
Inspector de Distrito	85.119
Oficial 1.ª de Laboratorio	2.632 diario
Oficial 2.ª de Laboratorio	2.584 diario
Auxiliar de Laboratorio	72.936
Capataz	91.041
Auxiliar de Inspección Lechera	72.936
Empleados administrativos:	
Jefe 1.ª administrativo	107.646
Jefe de Personal	107.646
Jefe 2.ª administrativo	104.475
Contable	104.475
Oficial 1.ª administrativo	91.041
Oficial 2.ª administrativo	83.450
Auxiliar administrativo	72.936
Aspirante dieciséis años	53.403
Aspirante diecisiete años	56.806
Comerciales:	
Inspector/Promotor de Ventas	91.040
Viajante	83.450
Corredor de Plaza	83.450
Repartidor	2.437 diario
Subalternos:	
Almacenero	83.450
Listero	72.936
Pesador	72.936
Cobrador	72.936
Portero	72.936
Ordenanza	72.936
Conserje	83.450
Guarda, Sereno	72.936
Botones de dieciséis a diecisiete años	55.429
Mujer de limpieza	354 hora
Obreros:	
Especialista 1.ª	2.532 diario
Especialista 2.ª	2.484 diario
Especialista 3.ª	2.437 diario
Peón:	
Oficial 1.ª O. V.	2.632 diario
Oficial 2.ª O. V.	2.584 diario
Oficial 3.ª O. V.	2.537 diario