

- a) Educación Preescolar y General Básica hasta 4.º curso inclusive.  
 b) Educación General Básica desde 5.º curso.  
 c) Bachiller Unificado y Polivalente (BUP), curso de Orientación Universitaria (COU), Formación Profesional y estudios asimilados.  
 d) Enseñanza universitaria.

2.9. *Vales de economato*.—El importe nominal de los vales de economato será, en 1982, el mismo que el de 1981.

Sin embargo, la subvención a cargo del Banco que era en 1981 del 30 por 100 se encuentra en un 10 por 100, quedando por tanto fijada en el 33 por 100.

### 3. BENEFICIOS DE CARACTER SOCIAL

La cuantía del fondo de atenciones sociales vigente durante 1981 se incrementa en el importe de su 10 por 100.

### 4. DISPOSICIONES FINALES

4.1. En lo no previsto en este Convenio seguirán siendo de aplicación las normas (incluso las adicionales) contenidas en anteriores Convenios Colectivos.

4.2. La Comisión Paritaria estará constituida por cuatro representantes de cada una de las partes, miembros todos de la Comisión Negociadora del presente Convenio, cuyos nombres son los siguientes:

Por la representación del Banco: Don Eduardo Jiménez Fernández, don José Martínez Emperador, don Jaime Pedro Hernández Rodríguez y don Milton Martínez Pérez.

Por la representación del personal: Don Jaime Melero Varela, don Ignacio Gutiérrez Pajares, don Ricardo Fernández Gutiérrez y don Ignacio Martín de los Ríos Sanz.

4.3. *Forma, condiciones y plazo de preaviso para la denuncia de este Convenio*.—El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de octubre de 1982, sin necesidad de preaviso y salvo voluntad unánime y expresa en contrario de las partes.

11053

*RESOLUCION de 22 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de marzo de 1982, suscrito por la Comisión Deliberadora de dicho Convenio Colectivo el día 12 de diciembre de 1981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º, b), del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir el texto del mismo, al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 22 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.»

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «KRAFT LEONESAS, S. A.»

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

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

Art. 2.º *Ámbito personal*.—Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.», tanto si realizan funciones técnicas o administrativas como los que prestan un esfuerzo físico o de atención, quedando excluidos del mismo el Director general y aquellos cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero. Asimismo quedará excluido el personal de alta dirección a partir del momento en que el régimen jurídico de sus relaciones laborales quede regulado por el Gobierno.

Art. 3.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio afecta a todas las actividades que se realicen en los distintos centros

de trabajo, presentes o futuros, de la Empresa «Kraft Leonesas, S. A.».

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—Las condiciones de este Convenio regirán durante un año, entrando en vigor a partir del 1 de enero de 1982 con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 5.º *Denuncia*.—La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse ante el Organismo oficial pertinente, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de expiración, entendiéndose prorrogado por periodos de tiempo iguales al establecido en el artículo 4.º hasta la aprobación de un nuevo Convenio. En caso de denuncia quedan comprometidas las partes a iniciar las negociaciones con un mes de antelación a la fecha de expiración de este Convenio.

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

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

Art. 8.º *Comisión Paritaria de interpretación*.—Cuantas dudas o conflictos, puedan surgir en la interpretación del presente Convenio serán sometidas a una Comisión Paritaria, compuesta por diez miembros (cinco representantes de la Dirección empresarial y cinco representantes de los trabajadores), elegidos de entre los integrantes de la deliberadora del Convenio. Los cinco representantes de los trabajadores serán: dos miembros del Comité de Empresa de Hospital de Orbigo, un miembro del Comité de Empresa de Reme, un miembro del Comité de Empresa de oficina central y un Delegado de personal de entre las delegaciones de ventas.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

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

## CAPITULO III

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

Art. 10. Los representantes de los trabajadores disfrutará de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general. Los Delegados de personal y Comités de Empresa tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, así como en la variación de horarios, será preceptivo el informe previo de los Delegados de personal o Comité de Empresa y la autorización del Organismo Laboral competente.

b) Conocerán también las modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los interesados, resolverá la autoridad laboral.

c) Designar de entre los trabajadores los representantes del personal que formen parte de los Comités de Seguridad e Higiene, así como revocar sus nombramientos cuando lo consideren oportuno, previo expediente. Igualmente ser informados de las actividades del anteriormente citado Comité.

d) Conocer e informar, cuando no exista acuerdo con los interesados, en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los integrantes de la plantilla.

e) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves, muy graves y despidos. A estos efectos, del escrito dirigido al sancionado se enviará de forma simultánea una copia al Comité de Empresa o Delegado de Personal correspondiente.

f) Ser informados semestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

g) 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. 11. *Incrementos salariales*.—Con efectividad de 1 de enero de 1982, los salarios brutos anuales a 31 de diciembre de 1981 de todos los trabajadores, con excepción del personal mencionado en el artículo 11, bis), serán incrementados de acuerdo con los porcentajes mencionados a continuación.

A todos los trabajadores con salarios inferiores a 700.000 pesetas brutas anuales les será incrementado el mismo en un 13 por 100.

A todos los trabajadores con salarios comprendidos entre 700.001 y 850.000 pesetas brutas anuales les será incrementado el mismo en un 12 por 100.

A todos los trabajadores con salarios comprendidos entre 850.001 y 1.200.000 pesetas brutas anuales les será incrementado el mismo en un 10,5 por 100.

A todos los trabajadores con salarios superiores a 1.200.000 pesetas brutas anuales les será incrementado el mismo en un 8,5 por 100.

Art. 11. bis). El personal con contrato de duración inferior a un año no experimentará variación alguna en las condiciones en las que fue contratado; el de nueva contratación se regirá por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Respecto al personal contratado en 1981, con contratos indefinidos o de duración superior a un año, su salario bruto anual será revisado en la siguiente forma:

Con fecha 1 de enero de 1982, este personal verá modificado su sueldo base y plus de asistencia de conformidad con lo previsto en el presente Convenio, permaneciendo inalterado el plus de Convenio. Esta misma modificación afectará a los contratados inicialmente por un período igual a doce meses.

En cuanto a los contratados con carácter indefinido o por períodos superiores a doce meses, su plus de Convenio será revisado hasta el incremento previsto en el artículo 11, del primer día del mes siguiente al de la fecha en que se cumplan los doce meses de permanencia en la Empresa.

Art. 12. *Salarios brutos anuales*.—Los salarios brutos anuales de cada trabajador estarán integrados por la suma, en base anual, de los siguientes conceptos, descritos en los artículos 13, 14, 15 y 16; sueldo base, plus de asistencia, antigüedad y plus de Convenio.

Art. 13. *Sueldo base*.—La retribución que corresponda al trabajador con arreglo a su categoría profesional y un rendimiento normal durante la jornada de trabajo vendrá determinada por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en la tabla anexa del Convenio.

Art. 14. *Plus de asistencia*.—Se establece un plus de asistencia para todas las categorías profesionales de 6.541 pesetas brutas mensuales, entrando este concepto a formar parte no sólo de las pagas mensuales, sino también de las extraordinarias de Navidad, julio y beneficios.

En los casos de inasistencia por cualquier causa, exceptuando accidentes de trabajo, vacaciones o cualquiera de los apartados incluidos en el artículo 28 del presente Convenio, se deducirán mensualmente 1.110 pesetas brutas cada uno de los dos primeros días de inasistencia y 668 pesetas brutas cada día adicional hasta el total del plus de asistencia.

El sistema expuesto tiene como único fin reducir el absentismo laboral y regirá a título de prueba durante el año 1982.

Art. 15. *Antigüedad*.—Los aumentos por antigüedad o quinquenios del 5 por 100 empezarán a contarse desde el día en que el productor haya empezado a prestar sus servicios en la Empresa, con el límite máximo de 1 de enero de 1940.

Estos aumentos se calcularán sobre el salario 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. 16. *Plus de Convenio*.—Se establece un plus de Convenio en la cantidad necesaria que, sumada a los tres conceptos descritos en los artículos 13, 14 y 15, complete el salario bruto a percibir por cada trabajador.

Art. 17. *Plus de distancia*.—Este plus se regirá por las disposiciones legales aplicables vigentes en cada momento.

Art. 18. *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 1.110 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea superior a media jornada y 555 pesetas brutas cuando el número de horas trabajadas sea inferior o igual a media jornada.

Art. 19. *Quebranto de moneda*.—Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pagos percibirá mensualmente la cantidad de 1.110 pesetas brutas.

Art. 20. *Plus de nocturnidad*.—Queda establecido en un 30 por 100 sobre el sueldo base, el plus de asistencia, la antigüedad y el plus de Convenio para todos aquellos trabajos que se realicen entre las veintidós y las seis horas, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. En las factorías de Hospital de Hospital de Orbigo y Reme se aplicará adicionalmente el valor de una y media extraordinaria en concepto de prolongación de jornada a todos aquellos trabajadores que realicen su trabajo durante la semana laboral completa en turno de noche.

Art. 2.0 bis). *Plus de turnicidad*.—Se establece un plus de turnicidad de 500 pesetas 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 en 500 pesetas brutas, considerándose la fracción de mes como mes completo.

Art. 21. *Gratificaciones fijas (Navidad, julio, beneficios)*.—Los salarios brutos anuales se abonarán en 15 pagas iguales. Los trabajadores ingresados en el transcurso del año percibirán

las gratificaciones fijas proporcionalmente al tiempo trabajado, dentro de los períodos de devengo que a continuación se detallan:

a) Paga de Navidad y beneficios: Se devengará en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

b) Paga de julio: 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 julio serán abonadas los días 15 del mes de diciembre y julio, respectivamente.

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento del 80 por 100 sobre el salario hora; para determinar el mismo se aplicará la siguiente fórmula:

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

Siendo:

SB = Salario base.  
ANT = Antigüedad.  
PA = Plus de asistencia.  
PC = Plus de Convenio.  
N = Paga extraordinaria de Navidad.  
J = Paga extraordinaria de Julio.  
B = Paga extraordinaria de Beneficios.  
V = Vacaciones.  
S = Sábados.  
F = Festivos.  
D = Domingos.  
h = Jornada diaria: 8,00.

Quedan consolidadas y aprobadas las fórmulas utilizadas para el pago de las horas extraordinarias hasta el 31 de diciembre de 1981, sin que por tanto exista derecho alguno en el futuro para reclamar sobre las mismas.

Cuando en una semana, aparte de los descansos reglamentarios, exista además un día festivo abonable en el que, por necesidades de servicio hubiera de trabajarse, las horas realizadas en tal festividad serán consideradas estructurales, abonándose con el valor de horas extras, si bien cuando exista común acuerdo entre la Empresa y trabajador, podrá optarse por el no cobro de tales horas estructurales, compensándose con un día de descanso adicional a los reglamentarios.

También serán consideradas horas estructurales, abonándose con el valor de horas extras, las destinadas a la obtención o revisión del 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. 23. *Servicio Militar*.—Los trabajadores fijos de plantilla, durante el período en que se encuentren realizando su servicio militar tendrá derecho al percibo de las tres gratificaciones fijas establecidas en el artículo 21.

Art. 24. *Vacaciones*.—El personal de oficinas centrales y Delegaciones disfrutará de veintidós días laborables de vacaciones ininterrumpidamente al año, considerándose a estos efectos el sábado como día no laborable.

El personal de las factorías de Hospital de Orbigo, Reme y León, así como el del Centro de recogida de Dehesas-Ponferrada, disfrutará de veintidós días laborables ininterrumpidamente, considerándose a estos efectos el sábado como día 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 1982 antes del día 10 de febrero de dicho año.

Los Jefes de los distintos centros de trabajo, 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 se estime pertinentes, devolviendo el plan al Jefe del Centro respectivo, el cual, a la vista de todo ello, decidirá y confeccionará el plan definitivo de vacaciones, exponiéndolo en el tablón de anuncios del día 28 de febrero de 1982. Este plan tendrá efectividad desde el día 1 de marzo de 1982 hasta el 31 de marzo de 1983.

B) *Alteraciones en el plan definitivo de vacaciones*.—Si el Jefe de un centro de trabajo se viera obligado, por necesidades del servicio o por causas de fuerza mayor, a modificar el plan definitivo expuesto en el tablón de anuncios, podrá efectuar dicha modificación, pero en tal caso deberá compensar al trabajador o trabajadores afectados con un día laboral adicional de vacaciones si la modificación alterara un mínimo de seis días laborables y hasta un máximo de dieciocho días del plan individual de vacaciones de cada trabajador. Si la alteración excediera de dieciocho días, la compensación sería de dos días laborables de vacaciones.

No procederá compensación alguna en los siguientes casos:

- a) Cuando como consecuencia de las alteraciones en el plan definitivo de vacaciones de cada trabajador éstos se vieran obligados a disfrutar la totalidad o parte de sus vacaciones en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de 1982, salvo en los casos en que la alteración no haya sido anunciada con dos meses de antelación como mínimo.
- b) Cuando la modificación del período de vacaciones, en todo o parte, tuviera su origen en causas ajenas a la voluntad de la Empresa, como petición de cambio por parte del trabajador, enfermedad, accidente, etc.

## CAPITULO V

### Disposiciones varias

Art. 25. *Jornada*.—La jornada de trabajo sufrirá las variaciones que determinen las disposiciones legales al respecto.

Art. 26. *Ropa de trabajo*.—La Empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales, dos prácticos al año y un par de zuecos o 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. 27. *Reconocimientos médicos*.—La Empresa queda obligada a establecer lo necesario para que todos los trabajadores tengan, como mínimo, un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Art. 28. *Licencias con retribución*.—Todo el personal tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

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

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

Los favorecidos con la concesión de licencias tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios suficientes que les exija la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito, perderían el derecho a la licencia considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo; en cuyo caso, aparte de las sanciones que pudieran recaer sobre aquellos, perderían las cantidades especificadas en el artículo 14 del presente Convenio.

Art. 29. *Ascensos por capacitación y antigüedad y pruebas de aptitud*.—Los ascensos de categoría profesional se efectuarán de dos formas distintas, según se trate de ascensos por capacitación o ascensos por antigüedad:

a) *Ascensos por capacitación*.—Se producirán teniendo siempre en cuenta la formación y méritos que concurran en los empleados de la Compañía, los cuales, en cualquier caso, deberán cubrir los requisitos especificados en las descripciones de los puestos de trabajo elaborados por la Empresa, y ello tanto si se trata de puestos vacantes como de puestos de nueva creación. En igualdad de circunstancias se tendrán en cuenta la antigüedad de los candidatos, dando preferencia al más antiguo.

En cualquier caso, los puestos de Dirección (que actúan bajo la directa dependencia del Director general), así como aquellos que dependan directamente de estos últimos, serán de libre elección de la Empresa. Asimismo, serán de libre elección de la Empresa los Jefes de Fabricación, Jefes de Laboratorio, Jefes de Inspección Lechera, Cajeros y Guardas.

No obstante, para la provisión de vacantes en los puestos mencionados en el párrafo anterior, la Empresa procurará siempre promocionar el personal fijo de su plantilla, teniendo en

cuenta la formación y méritos de los empleados que reúnan los requisitos necesarios para cubrir las vacantes.

Para el ascenso por capacitación del resto del personal regirán las siguientes normas:

a) La Empresa, a través de los tabloneros de anuncios, publicará las vacantes que se produzcan en cualquier caso, adjuntando una descripción de las condiciones necesarias para cubrir las mismas, pudiendo presentarse como candidatos todos los empleados que, teniendo 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 diez días de antelación.

El Tribunal que juzgue dichas pruebas estará compuesto por:

El Jefe del centro de trabajo o persona en quien delegue.  
El futuro inmediato superior del puesto en cuestión.

Un representante del Departamento de Personal.

Un representante sindical del grupo al que pertenezca el candidato.

Realizadas las pruebas de aptitud, será seleccionado el candidato que haya superado las mismas con mejor calificación.

Si alguno o algunos de los candidatos presentados y no seleccionados tuviera objeciones que hacer a la selección final, deberá presentar su queja al Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso.

El Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá elevar un informe al Departamento de Personal, exponiendo los motivos por los que estime puedan haber existido anomalías en el proceso de selección.

El Departamento de Personal, recibido dicho informe, recabará cuantos documentos, pruebas de aptitud, etc., estime necesarios para obtener un claro juicio de la situación, dando una solución definitiva, juntamente con el mando de línea, al problema presentado.

Cuando por las características especiales de un candidato exista clara evidencia de su superioridad con respecto a los demás candidatos a juicio de los componentes del Tribunal, no será precisa la realización de pruebas de aptitud.

En el supuesto de que, celebradas las pruebas de aptitud, ninguno de los candidatos cubriera los requisitos necesarios para el desempeño del cargo, la Empresa procederá a cubrir los puestos con personal ajeno a la misma, el cual, a su vez, deberá ser sometido a las pruebas de aptitud correspondientes.

B) *Ascensos por antigüedad*.—Se parte de cuatro principios fundamentales:

1. La permanencia durante un cierto período de 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.

4. La Empresa deberá tener una plantilla compuesta por el número de empleados y categorías que precise en cada momento, o dicho de otra forma, los puestos de trabajo existentes en la Empresa deberán estar justificados en cada momento.

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.

Art. 30. *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.

No se consideran traslados en el sentido de este apartado los cambios de puestos de trabajo entre oficina central y la delegación de Madrid.

En los traslados entre los centros de León y Hospital de Origo, la Empresa pondrá, a disposición de los empleados afectados, los necesarios medios de transporte, o les abonará, según la tarifa en vigor, los gastos que resulten de la utilización de vehículo propio a tanto alzado por kilómetro.

Art. 31. *Trabajos de superior o inferior categoría*.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida,

por un período superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrán derecho a la diferencia retribuida entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisará destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 32. *Movilidad del personal.*—A este respecto se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. *Excedencias.*—A este respecto será de aplicación el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Complementos sociales asistenciales

Art. 34. Se establece un fondo de 3.170.160 pesetas. Dicho fondo será distribuido entre los distintos centros de trabajo de la Compañía en función del número de trabajadores existentes en cada uno de ellos el día 31 de diciembre de 1981.

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 estime oportuno.

El control del destino de los fondos, en cada caso, corresponderá a la Empresa.

Art. 35. *Ayuda de estudios.*—Desde el día 1 de abril de 1980, quedó establecido un programa de ayuda financiera para estudios del personal de la Compañía, que sin perjuicio de ulterior desarrollo, incluye los siguientes aspectos:

- a) ¿Quién puede participar en el programa? Todos los empleados fijos de la Compañía, cualquiera que sea su categoría profesional.
- b) Cursos, cursillos o seminarios en los que se puede participar. Todos aquellos directa o indirectamente relacionados con el trabajo desarrollado por los empleados.
- c) Ayuda económica que prestará la Compañía. Cincuenta por ciento del coste, tanto del curso, cursillo, seminario, etcétera, como de los materiales de estudio.
- d) Control del programa. Será llevado a cabo por el Departamento de Personal, que establecerá un sistema de control de aprovechamiento de la labor realizada por los distintos alumnos, pudiendo cancelar la ayuda económica de la Compañía, cuando no se cubran los requisitos mínimos de aprovechamiento.
- e) Reserva de derecho. La Dirección se reserva el derecho tanto de ampliar, reducir o incluso suprimir el programa como de establecer aquellas excepciones a las reglas generales del mismo cuando lo estime pertinente.
- f) Procedimientos. Los empleados interesados en el programa en cuestión deberán dirigir sus solicitudes a su inmediato superior, el cual junto con sus recomendaciones, sugerencias, etcétera, deberá dirigir aquellas al Departamento de Personal.

Art. 36. *Subvenciones para comidas y cafeterías.*—Las subvenciones establecidas en concepto de ayuda para las comidas se elevarán cada seis meses en el porcentaje de incremento experimentado por el componente «Turismo y Servicios» del índice del coste de vida, con excepción de las fábricas de Orbigo y Reme, donde seguirá teniéndose en consideración el componente «alimentación», el próximo incremento corresponda efectuarlo el día 1 de marzo de 1982.

Art. 37. *Seguro colectivo y prima de jubilación.*—De acuerdo con el sistema de seguros implantado el 1 de enero de 1981, todos los trabajadores fijos o sus herederos legales tendrán garantizadas las siguientes percepciones:

1. En caso de muerte natural, los herederos legales del trabajador percibirán la cantidad que, en dependencia del salario anual bruto del mismo, se establece en la escala de capitales asegurados que figura al final del presente artículo.
2. En caso de invalidez absoluta permanente, el propio trabajador percibirá el capital asegurado.
3. En caso de muerte por accidente, la cantidad a percibir por los herederos legales del trabajador será la del doble del capital asegurado.
4. En caso de jubilación, el trabajador percibirá el 25 por 100 del capital asegurado. Para tener derecho a esta prima de jubilación será obligatorio jubilarse al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

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

Escala de capitales

Sueldo bruto anual	Capital asegurado
Hasta 500.000	500.000
Más de 500.000 hasta 600.000	550.000
Más de 600.000 hasta 700.000	650.000
Más de 700.000 hasta 800.000	750.000
Más de 800.000 hasta 900.000	850.000
Más de 900.000 hasta 1.000.000	950.000
Más de 1.000.000 hasta 2.000.000	1.500.000
Más de 2.000.000 hasta 3.000.000	2.500.000
Más de 3.000.000 en adelante	3.000.000

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

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Art. 38. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, manifestando formalmente ambas partes que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tiene carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

Art. 39. *Derecho supletorio.*—Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y otras Leyes generales y disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

Tabla salarial del Convenio de la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», 1982

Categorías	Total Mensual
<b>Personal técnico:</b>	
a) Titulados:	
Técnico Jefe	74.808
Técnico Superior	64.977
Técnico Medio	56.602
b) Diplomados:	
Técnico diplomado	46.527
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	58.339
Jefe de Laboratorio	50.976
Jefe de Inspección Lechera	50.976
Contramaestre o Jefe de Sección	50.976
Encargado	46.527
Inspector de Distrito	42.844
Auxiliar de Laboratorio	35.324
Capataz	45.800
Auxiliar de Inspector Lechero	35.324
<b>Empleados administrativos:</b>	
Jefe primero	55.147
Jefe de Personal	55.147
Jefe segundo	53.165
Contable	53.165
Oficial primero Administrativo	45.800
Oficial segundo Administrativo	41.647
Auxiliar Administrativo	35.324
Aspirante de dieciséis años	25.571
Aspirante de diecisiete años	27.427
Telefonista	35.324
<b>Comerciales:</b>	
Inspector o Promotor de Ventas	45.800
Viajante	41.647
Corredor de Plaza	41.647
	Diario
Repartidor	1.203
	Mensual
<b>Subalternos:</b>	
Almacenero	38.242
Listero	35.324

Categorías	Total Mensual
Pesador ... ..	35.324
Cobrador ... ..	35.324
Portero ... ..	35.324
Ordenanza ... ..	35.324
Conserje ... ..	38.242
Guarda, Sereno ... ..	35.324
Botones de dieciséis a diecisiete años ... ..	26.676
	Hora
Mujer de limpieza ... ..	193
	Diario
<b>Obreros:</b>	
Especialista primero ... ..	1.254
Especialista segundo ... ..	1.229
Especialista tercero ... ..	1.203
Peón especializado ... ..	1.203
Peón ... ..	1.177
Oficial primero oficios varios ... ..	1.254
Oficial segundo oficios varios ... ..	1.229
Oficial tercero oficios varios ... ..	1.203
Aprendiz de primero y segundo año ... ..	665
Aprendiz de tercer y cuarto año ... ..	889

**11054 RESOLUCION de 23 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, del grupo de Empresa de «Ataio Ingenieros, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, del grupo de Empresas de «Ataio Ingenieros, S. A.», recibido en este Centro Directivo el 1 de marzo de 1982, cuya documentación ha sido completada el 15 del mismo mes, que fue suscrito el 25 de febrero de 1982, por las respectivas representaciones de la Empresa y de los trabajadores; ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 23 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

**PRESENTACION DEL III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS DE «ATAIO INGENIEROS, S. A.»**

Al presentar «Ataio Ingenieros, S. A.», su III Convenio ante la autoridad laboral recoge una serie de modificaciones, tanto a nivel de negociación, así como en el ámbito de aplicaciones.

La Compañía que es consciente de la situación económica que en general atraviesa la industria y el comercio nacional ha modificado y regenerado la Empresa de acuerdo con las nuevas necesidades del mercado y de las relaciones del personal.

Como fruto de la regeneración de la Empresa es la creación de un grupo de Compañías que al amparo de la Central se acogen. Por lo que este Convenio pasa a ser de aplicación al grupo de Empresas de «Ataio Ingenieros, S. A.».

La Empresa agradece no solamente al conjunto de trabajadores, sino también a los directivos que componen cada una de las Empresas, la ayuda que están prestando en la consecución de llegar a formar una Empresa fuerte y sólida a pesar de la situación económica nacional, consiguiendo en todo momento una armonía de conjunto dentro del ámbito laboral y la total erradicación de los conflictos colectivos que a tantas Empresas hoy en día está llevando a la ruina.

Toda una serie de mejoras y de acondicionamientos hace que el grupo de Empresas de «Ataio Ingenieros, S. A.», sea una realidad y que en el III Convenio Colectivo se logre un esfuerzo económico y social para los trabajadores de los distintos grupos que los componen. Consiguiendo los siguientes resultados:

- a) Un aumento del salario base de un 12 por 100.
- b) Un incremento del transporte urbano de un 18 por 100. Este incremento está motivado para paliar las continuas subidas del transporte público.
- c) El plus a la formación profesional sufre un incremento del 18 por 100.

La Dirección de la Empresa mantiene en el presente Convenio el abono trimestral de las 12.000 pesetas, en concepto de ayudas que pudieran surgir en el seno de la familia de cada trabajador, ésta ayuda aparece reflejada en el artículo 5 del presente Convenio.

La consecución de las mejoras de tipo salarial que se recogen en el presente Convenio, son medidas que se toman de acuerdo con la nueva política de Empresa y la diversificación de Compañías, que recoge el presente Convenio. Por lo que queda presentado el III Convenio de «Ataio Ingenieros y filiales», aprobado y firmado por la Comisión Negociadora y la Dirección, recogiendo en cada punto las innovaciones que presenta este Convenio. En el mismo se da la bienvenida a todas las Compañías que van a acogerse al presente Convenio y agradece la Dirección de la Empresa a todos los trabajadores su colaboración.

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales del Convenio**

Artículo 1.º *Ambito de aplicación del presente Convenio Colectivo.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio será de todo el territorio español y filiales del grupo.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Queda sometidas a las normas del mismo todos los trabajadores fijos y contratados de duración determinada, etc., que presten sus servicios en «Ataio Ingenieros, S. A.», y del grupo, exceptuándose de su aplicación el personal excluido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, punto 3, y de manera especial y concreta, queda excluida la actividad de las personas que interviniendo en operaciones mercantiles queden personalmente obligadas a responder del buen fin de las operaciones.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores fijos y contratados de duración determinada, etc., que presten sus servicios en «Ataio Ingenieros, S. A.», y del grupo, exceptuándose de su aplicación el personal excluido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 1, punto 3, y de manera especial y concreta, queda excluida la actividad de las personas que interviniendo en operaciones mercantiles queden personalmente obligadas a responder del buen fin de las operaciones.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de marzo de 1982 hasta el 1 de marzo de 1983, entendiéndose prorrogado de dos años en dos años, de no mediar denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de su terminación. La tabla salarial se revisará anualmente.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Cuántas mejoras económicas se establezcan en este Convenio, producirán la compensación de aquellas que con carácter voluntario o pactado tuviese ya otorgado la Empresa.

a) Igualmente las mejoras de todo tipo que se fijen en este Convenio tienen el carácter de absorbibles, por las que en el futuro puedan establecerse.

b) No obstante lo anteriormente pactado, la Empresa se compromete que el total de las remuneraciones de sus trabajadores sean siempre superiores al menos en 48.000 pesetas brutas, a las que sean fijadas por el Convenio de Comercio. Estas se abonarán graciosamente por la Dirección de la Empresa de acuerdo con las posibilidades económicas de la misma a lo largo del ejercicio y no tendrán carácter salarial, y serán absorbibles en futuras mejoras. La Dirección de acuerdo con los representantes podrá acordar no hacer efectiva esta gratificación a los trabajadores que se encuentren sancionados.

c) Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre los distintos Centros de trabajo de la Empresa y filiales y sus trabajadores, incluso en aquellas materias en que el Convenio establezca especialidades dado la regulación de determinadas condiciones de forma diferente a las que se efectúan en la Ordenanza de Comercio y en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 6.º *Cuota sindical.*—En el presente Convenio se acuerda que la cuota sindical que pueda fijar el Convenio General de Comercio-Metal en relación a la obligatoriedad de deducir de la nómina la cuota sindical, se acuerda por unanimidad que en el presente Convenio no será deducido ningún tipo de cuota que impongan las Centrales Sindicales.

Art. 7.º *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las condiciones económicas de aquellos trabajadores que las tengan reconocidas a título personal en cuantía superior a las fijadas en este Convenio, en cuanto a cálculo y cómputo anual, manteniéndose estrictamente a título personal, menos en la disposición anterior en el apartado a) y b) del artículo 5.º

**CAPITULO II**

**Organización de los trabajadores y facultades de la representación de los trabajadores y Dirección**

Art. 8.º *Normas generales.*—La organización del trabajo es de facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes. Pudiendo implantar cuantos sistemas crea necesarios en la ordenación de su estructura y mejor racionalización y automatización de los distintos grupos, Centros de trabajo y filiales. Por lo que la Dirección podrá adaptar a los trabajadores de distintos puestos productivos en régimen de polivalencia.

Aquellos sistemas que se adoptan nunca podrán perjudicar la formación profesional, ni podrán producir merma alguna en la titularidad y situación económica de los trabajadores salvo en el apartado de sanciones y en lo referente al plus funcional