

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

21845 *RESOLUCION de 19 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Kraft General Foods, Sociedad Anónima», Centros de trabajo de Hospital de Orbigo, Reme-Ribadeo, Vicálvaro y Madrid.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Kraft General Foods, Sociedad Anónima», Centros de trabajo de Hospital de Orbigo (León), Reme-Ribadeo (Lugo), Vicálvaro (Madrid) y Valencia, que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 1991, de una parte, por la dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa y el Delegado 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, 19 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO MARCO 1991 - 1992

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- **Ámbito de aplicación territorial.** El presente Convenio Marco regulará las relaciones laborales en los centros de trabajo que la empresa KRAFT GENERAL FOODS tiene establecidos en Hospital de Orbigo (León), Reme-Ribadeo (Lugo), Vicálvaro (Madrid) y Valencia.

ARTICULO 2º.- **Ámbito de aplicación personal.** El convenio Marco afectará a todos los trabajadores de las plantillas de los centros de trabajo anteriormente indicados.

ARTICULO 3º.- **Vigencia.** El presente Acuerdo Marco iniciará su vigencia a todos los efectos el día 1 de Enero de 1991 extendiéndose la misma hasta el día 31 de Diciembre de 1992.

ARTICULO 4º.- **Denuncia y prórroga.** El presente Convenio Marco se prorrogará tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia escrita por cualquiera de las

partes con una antelación mínima de tres meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

ARTICULO 5º.- **Compensación.** Las condiciones económicas y laborales pactadas en este Convenio Marco, valoradas en su conjunto compensan a la totalidad de las aplicables en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de la misma.

ARTICULO 6º.- **Absorción.** Las disposiciones o resoluciones legales futuras - de carácter general, convencional o individual, que conlleven aparejada una variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos que se establecen en el presente Convenio Marco, únicamente tendrán repercusión en la Empresa si, en cómputo global anual, superan las contenidas en el citado Convenio Marco, quedando en otro caso, absorbidas dentro de éste.

ARTICULO 7º.- **Vinculación a la totalidad.** Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio Marco constituyen un todo orgánico e indivisible por lo que, caso de devenir nula alguna de sus partes componentes, quedará en su totalidad sin eficacia práctica debiendo renegociarse todo su contenido.

ARTICULO 8º.- **Garantías ad personam.** La Empresa respetará las situaciones personales que en cómputo global excedan las condiciones pactadas en el presente Convenio Marco, manteniéndose estrictamente "ad personam" mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

ARTICULO 9º.- **Comisión paritaria.** Se establece una Comisión Paritaria cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Las de interpretación y aplicación del presente Convenio Marco.
- b) Las de seguimiento del conjunto de acuerdos.

La Comisión estará formada por cinco miembros de cada parte.

Por la parte social, la Comisión estará formada por:

COMO TITULARES: D. Higinio Badeso Carrizo
D. Luis B. García Alvarez
D. Antonio Mallo González
D. J.A. Pérez Rodríguez
D. Juan A. Conde Valdés

COMO SUPLENTE: D. Gregorio Juan Juan
D^a.M^a. Jesús Alvarez Matilla
D. José Luis Puente Dueñas
D. Andrés Estévez Ramos
D. J.A. Pérez Méndez

Dicha Comisión se reunirá a propuesta motivada de cualquiera de las partes.

CAPITULO II RETRIBUCIONES

ARTICULO 109.- Aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del Convenio Marco, con la excepción del personal clave que se rija por un sistema de retribución por méritos.

ARTICULO 110.- Retribuciones. La retribución total del personal incluido en el presente Convenio Marco estará constituida por los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y plus convenio.

ARTICULO 120.- Incrementos Salariales. Todo el personal afectado por el presente Convenio Marco, excepto el personal clave, obtendrá los siguientes incrementos salariales:

- Con efectividad de 1 de Enero de 1991 los conceptos reseñados en el artículo 110, se revalorizarán, para dicho año 1991, en un 9% sobre los vigentes a 31 de Diciembre de 1990.
- Para el segundo año de vigencia, y con efectividad de 1 de Enero de 1992, se revalorizarán asimismo los conceptos reseña-

dos en el artículo 110 en un 9%, tomando como base de cálculo de dicha revalorización las cuantías vigentes a 31 de Diciembre de 1991.

ARTICULO 130.- Cláusula de revisión. En el supuesto de que el IPC real a 31 de Diciembre de 1991 superara el 6,7% de incremento, se efectuará, tan pronto se constante mediante publicación oficial dicho exceso, una revisión salarial que consistirá en aplicar la diferencia entre el IPC real y 6,7 a los salarios brutos vigentes a la citada fecha 31 de Diciembre de 1991.

La revisión así efectuada tendrá efectos desde el día 1 de Enero de 1991 y los salarios resultantes servirán de base de cálculo para los incrementos pactados para 1992.

La cláusula anterior se aplicará igualmente caso de que el IPC real a 31 de Diciembre de 1992 supere asimismo el 6,7%. Dicha aplicación se efectuará en los mismos términos que los indicados para 1991.

Esta disposición no será de aplicación al personal que se rija por un sistema de méritos. ARTICULO 140.- Complemento de antigüedad. El complemento de antigüedad se abonará por quinquenios vencidos.

La base de cálculo de los citados quinquenios será, para los devengados a partir de 1 de Enero de 1991, del 6% del salario base anual.

Los quinquenios devengados con anterioridad a la fecha indicada mantendrán las cuantías actualmente vigentes.

ARTICULO 150.- Plus de distancia. Este plus se regirá por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Sin embargo, y mientras no exista modificación de las normas actualmente aplicables, se abonará por este concepto la cantidad de 1 Pts. por Kilómetro.

ARTICULO 160.- Plus de domingos y festivos. El trabajador que realice jornada en domingo o en día señalado como festivo en el calendario oficial de Fiestas, y con independencia del descanso que disfrute entre

semana, percibirá un plus monetario que para 1991 se fija en 5.000 pts. por jornada completa y 2.500 pts. por media jornada, y para 1992 en 5.540 pts. y 2.725 pts. respectivamente.

A estos efectos, se entenderá como jornada completa la que supere las cuatro horas considerándose media jornada en caso contrario.

Este plus será asimismo de aplicación cuando el trabajador realice jornada en el día o los días de descanso que tenga establecidos en el cuadro horario y/o calendario laboral que le corresponda.

ARTICULO 17º.- Quebranto de moneda. Todo trabajador que efectúe habitualmente funciones de cobro y/o pago en metálico, percibirá la cantidad de 2.700 pts. mensuales en 1991 y de 2.950 pts. en 1992.

ARTICULO 18º.- Plus de turnicidad. Todo el personal que trabaje en turnos rotativos o modifique su horario respecto del normal vigente en su centro de trabajo, percibirá un plus de turno, por un importe de 6.000 pts. brutas mensuales en 1991, y 7.000 pts. brutas mensuales en 1992, considerándose la fracción de mes como mes completo a efectos de su devengo.

ARTICULO 19º.- Horas extraordinarias. El trabajo en horas extraordinarias, dentro de los topes que en cada momento establece la Ley, corresponderá al principio de que el ofrecimiento corresponda a la Empresa y la libre aceptación a los trabajadores. En los supuestos de fuerza mayor, y avería en instalaciones la aceptación será obligatoria y por el tiempo necesario para evitar daños o perjuicios, considerándose dichas horas como estructurales.

La base de cálculo para el abono de las horas extraordinarias se realizará aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario bruto anual}}{222 \times h}$$

siendo h = 7,75 en todos los centros excepto Valencia donde h = 8.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria se abonará con un recargo del 80% del valor hora calculado según la fórmula anterior.

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 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 carnet de manipuladores de alimentos, entre una hora mínima y cuatro horas máximas.

ARTICULO 20º.- Plus de nocturnidad. Todos aquellos trabajadores que presten sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirán un plus de nocturnidad, por el tiempo efectivamente trabajado en el citado período, del 30% sobre el salario hora según la fórmula que para el cálculo del mismo se establece en el artículo 19.

En las fábricas de Hospital de Orbigo y de Reme, se aplicará adicionalmente el valor de una y media hora extraordinarias en concepto de prolongación de jornada a todos aquellos trabajadores que presten sus servicios durante la semana laboral completa en turno de noche, estableciéndose la proporción correspondiente para los trabajos nocturnos realizados en semana laboral incompleta.

ARTICULO 21º.- Gratificaciones extraordinarias. La retribución bruta anual se distribuirá en 15 pagas de idéntica cuantía, correspondientes a los doce meses naturales y tres pagas extraordinarias que se abonarán los meses de Julio, Septiembre y Diciembre.

Los períodos de devengo de estas gratificaciones fijas son los siguientes:

Paga de Julio Devengo en el período comprendido entre 1 de Julio y 30 de Junio.

Paga de Diciembre Devengo en el período comprendido entre 1 de Enero y 31 de Diciembre.

Paga de Septiembre Devengo en el período comprendido entre 1 de Octubre y 30 de Septiembre.

Dichas pagas se abonarán en proporción al tiempo efectivamente trabajado en los períodos de devengo indicados.

El abono de las gratificaciones fijas se efectuará el día 15 del mes correspondiente.

CAPITULO III

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 228.- Organización del trabajo. La organización del trabajo y los procesos productivos será facultad de la Dirección de la Empresa, la cual actuará conforme a las facultades que le otorgan las normativas legales y reglamentarias de carácter general.

ARTICULO 238.- Jornada. La jornada, para los años 1991 y 1992 queda fijada en los siguientes términos:

222 días, equivalentes a 1776 horas de presencia en los centros de Hospital de Orbigo, Reme y Valencia.

223 días equivalentes a 1784 horas de presencia en Vicálvaro.

ARTICULO 248.- Vacaciones. Todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio marco disfrutarán de un período de vacaciones retribuidas de 22 días laborables ininterrumpidos en 1991 y de 23 días laborables en 1992. A estos efectos el sábado será considerado día no laborable.

La planificación de vacaciones deberá ser conocida por el interesado con al menos dos meses de antelación sobre la fecha de inicio.

Todo el personal de la Compañía solicitará sus vacaciones antes del día 1 de Mayo.

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. Este plan tendrá efectividad desde el 1 de Mayo de 1991 hasta el 31 de Marzo de 1992.

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:

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

ARTICULO 25º.- Puentes. El número de puentes a disfrutar en 1991, será de cuatro, concretándose en las siguientes fechas:

REME: 20 de Mayo, 26 de Julio, 24 de Diciembre y 31 de Diciembre.

H. ORBIGO: 25 de Junio, 26 de Julio, 16 de Agosto y 1/2 día del 24 y 31 de Diciembre.

VICALVARO: 3 de Mayo, 31 de Octubre, 24 de Diciembre y 31 de Diciembre.

VALENCIA: 16 de Agosto, 31 de Octubre, 24 de Diciembre y 31 de Diciembre.

Para 1992, ambas partes fijarán las fechas de los puentes a disfrutar, de manera que la jornada máxima sea la establecida en el artículo 23, una vez publicados los calendarios oficiales.

ARTICULO 26º.- Trabajos de superior e inferior categoría. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité o delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñan funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva 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, manteniéndose la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los Representantes Legales de los Trabajadores.

ARTICULO 27º.- Ascensos.

- 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 Delegaciones 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.

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 las que serán sometidos los candidatos. Dichas pruebas deberán estar en consonancia con las características especificadas en la descripción del puesto en cuestión.

Salvo en caso 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 Evaluación remitiendo copia al Departamento de Recursos Humanos.

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

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

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

Serán de libre designación de la Empresa las categorías siguientes: Personal Directivo y sus Secretarías;

Técnicos; Jefes de Fabricación, Control, Sección y Administrativos de 1ª, Maestros Queseros, Cajeros y Colocadores y Promotores y Supervisores de ventas y distribución.

ARTICULO 28º.- 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.

ARTICULO 29º.- 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 Oficinas Varios y Oficial primera Laboratorio.

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

Especialista tercera, Oficial tercera Oficinas Varios y Oficial tercera Laboratorio.

Auxiliar de Laboratorio.

Peón.

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

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

- a) Fichar, en el Centro de trabajo de origen, tanto la entrada como la salida al trabajo, lo que implicará un desplazamiento inmediato posterior o anterior, respectivamente, a la acción del fichaje, hacia el centro 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 4.000 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:

	S.B.A. mínimo de	S.B.A. mínimo de	
100 x	Convenio al 1 enero	Conv. al 1 Enero	
	del año considerado	del año anterior	

Incremento=

S.B.A. mínimo de Convenio
al 1 de Enero del año anterior.

siendo S.B.A.: 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 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.

CAPITULO V

BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 30º.- Complemento ILT. En caso de incapacidad laboral transitoria, se complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto y hasta un máximo de 18 meses.

ARTICULO 31º.- Excedencias. Sobre este concepto, ambas partes se remiten expresamente a lo previsto en el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 32º.- Permisos retribuidos. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Marco podrán obtener licencias retribuidas previo aviso y justificación en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: 3 días naturales. Este permiso se ampliará hasta cinco días en el supuesto de ocurrir en distinta

- provincia de la residencia del trabajador. Asimismo se ampliará hasta cinco días para el personal de la planta de Reme, cuando éste precise desplazarse a una capital de provincia.
- c) Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, nietos, hermanos o personas que convivan con el empleado, cuatro días naturales, ampliables a cinco en las mismas circunstancias del apartado anterior.
- d) Fallecimiento de tío carnal o su cónyuge y primo carnal, un día natural, ampliable hasta dos cuando los citados parientes residieran a más de 250 kms. del domicilio del trabajador.
- e) Fallecimiento de hermanos políticos y abuelos del cónyuge, dos días naturales ampliables hasta cuatro en los mismos supuestos del apartado anterior.
- f) Boda de hijos, hermanos, hermanos políticos, padre, madre o nietos, un día natural, ampliable hasta dos, caso de tener lugar en distinta provincia a la residencia del trabajador.
- g) Para atender personalmente asuntos de justificada urgencia, y siempre que la comparecencia a las mismas coincida con el horario laboral, hasta tres días naturales al año. Se considerarán asuntos propios de justificada urgencia los siguientes:
- 1) Obtención y renovación de D.N.I., carnet de conducir y pasaporte.
 - 2) Asistir a citación judicial.
 - 3) Cambio de domicilio.
 - 4) Aquellos otros que a juicio del Jefe del Centro estén justificados.

En el primer supuesto, el trabajador deberá avisar de su inasistencia al trabajo con, al menos, una semana de antelación.

- h) Hasta 3 horas en el supuesto de asistencia a consulta médica.

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.

ARTICULO 33º.- Servicio militar. Los trabajadores fijos de plantilla durante el período en que se encuentren realizando el servicio militar percibirán las tres pagas extraordinarias previstas en el presente Convenio marco, así como la parte correspondiente del fondo social previsto en el artículo siguiente.

ARTICULO 34º.- Fondo Social. Se establece un fondo social con las siguientes cuantías:

Para 1991:

Hospital de Orbigo	3.933.860 Pts.
Reme	819.000 Pts.
Valencia	405.000 Pts.
Vicálvaro	179.850 Pts.

Para 1992, las cuantías anteriormente indicadas se revalorizarán en un 9% quedando como sigue:

Hospital de Orbigo	4.287.910 Pts.
Reme	892.710 Pts.
Valencia	441.450 Pts.
Vicálvaro	196.036 Pts.

El fondo así constituido se distribuirá entre todos los trabajadores que se encuentran de alta el día de su utilización en cada uno de los dos años de vigencia del presente Convenio Marco.

La administración de dicho fondo corresponderá a los representantes legales de los trabajadores, los cuales deberán destinar el mismo a algún fin de carácter social, cultural o recreativo.

El control del destino de los fondos corresponderá a la Empresa

ARTICULO 35.- Premio de jubilación. Todos aquellos trabajadores que se jubilen entre los 61 y los 65 años, percibirán de una sola vez las siguientes cantidades:

Para antigüedades entre 10 y 14 años: 2 mensualidades de Salario Bruto.

Para antigüedades entre 15 y 19 años: 4 mensualidades de Salario Bruto.

Para antigüedades de 20 y más años: 6 mensualidades de Salario Bruto.

Se entenderá por mensualidad un doceavo de la retribución anual total.

ARTICULO 36.- Seguro de vida y accidentes. Todos los trabajadores fijos incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio marco estarán incluidos en una póliza de Seguro de vida y accidentes en los siguientes términos:

- 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.
- 2.- En caso de invalidez absoluta y permanente, para la profesión habitual, 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 cualquier caso, las condiciones por las que se rige este tipo de seguro de vida vienen determi-

nadas en la póliza que la Empresa tiene concertada con la Compañía aseguradora. Copia de la póliza será enviada a los Delegados de Personal y Comités de Empresa de los distintos Centros de trabajo.

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

Escala de capitales:

Sueldo Bruto Anual	Capital Asegurado
Hasta 2 millones de Pts.	2.300.000 Pts.
Entre 2 y 3 millones de Pts.	3.500.000 Pts.
Más de 3 millones de Pts.	4.000.000 Pts.

ARTICULO 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.

Para el centro de trabajo de Vicálvaro, las prendas de trabajo incluidas en el mismo serán las siguientes: 2 camisas, 2 cazadoras, 2 pantalones, 1 par de zapatos en invierno; 1 par de zapatillas en verano y un anorak cada dos años.

Las prendas y el calzado se entregarán, según temporada, antes del día 1 de Noviembre y 1 de Junio respectivamente.

ARTICULO 38.- Reconocimientos médicos. La empresa queda obligada a establecer lo necesario para que todos los trabajadores tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Dicho reconocimiento incluirá como mínimo los siguientes aspectos:

- Análisis de sangre.
- Análisis de orina.
- Radiografía de tórax.
- Auscultación general.

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

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

ARTICULO 39.- Dietas. Cuando por razón de la función encomendada, el trabajador se vea obligado a pernoctar o a efectuar alguna comida fuera de su domicilio, percibirá una compensación por gastos en el siguiente baremo:

- a) Desayuno, hasta 225 Ptas.
- b) Comida, hasta 1.800 Ptas.
- c) Cena, hasta 2.300 Ptas.

Los apartados b) y c) podrán acumularse diariamente hasta el tope máximo de 4.100 Ptas. siempre que existan ambos conceptos.

Las cantidades indicadas anteriormente se revalorizarán en un 9% para el segundo año de vigencia.

El Km. por uso del vehículo particular se reembolsará a razón de 25 Ptas./km.

Para recibir la compensación de los gastos efectuados, se hace necesario:

- a) Tener autorización previa del responsable del Centro de trabajo donde presta sus servicios.
- b) Justificar con los oportunos comprobantes la realización del mismo.

ARTICULO 40.- Subvención Comida Vicálvaro y Valencia. Se establece una ayuda de comida por los siguientes importes para el primer año de vigencia del presente Acuerdo Marco:

Valencia	710 Ptas.
Vicálvaro	735 Ptas.

Valencia tendrá, asimismo, una ayuda de bocadillo de 220 Ptas.

Para el segundo año de vigencia las cantidades indicadas se revalorizarán en un 9%.

CAPITULO V

SEGURIDAD E HIGIENE

DERECHOS SINDICALES

ARTICULO 41.- Seguridad e Higiene. La Dirección de la Empresa se compromete a desarrollar las actuaciones y medidas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, que sean necesarias para lograr unas óptimas condiciones de trabajo.

Estas acciones y medidas estarán encaminadas a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo y potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos en su origen.

Las técnicas preventivas irán encaminadas a la eliminación del riesgo para la salud del empleado desde su propia generación, tanto en lo que afecta a las operaciones a realizar como a los elementos empleados en el proceso.

Se extremarán las medidas de Seguridad e Higiene en los trabajos peligrosos, adecuándose las oportunas acciones preventivas.

La formación en esta materia, es uno de los elementos esenciales para la mejora de las condiciones del trabajo y seguridad. las partes firmantes del presente Convenio valoran la importancia de la formación como elemento preventivo, comprometiéndose asimismo a realizarla de forma eficaz.

ARTICULO 42º.- Derechos Sindicales.

1.- Los representantes de los trabajadores tendrá las siguientes competencias:

- 1.1. Recibir información que le será facilitada trimestralmente, al menos, 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.
- 1.2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- 1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- 1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 1.5. Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- 1.7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.
- 1.8. Ejercer una labor:
 - a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
 - b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta ley.
- 1.9. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales
 - e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10 Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

1.11 Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

ARTICULO 43º.- GARANTIAS. Los miembros del comité de empresa y los delegados del personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin

perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente, si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada dentro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del comité de empresa:

	Horas
Hasta 100 trabajadores	15
De 101 a 250 trabajadores	20
De 251 a 500 trabajadores	30
De 501 a 750 trabajadores	35
De 751 en adelante	40

En aquellos centros de trabajo cuyos representantes lo soliciten, podrán acumularse anualmente horas sindicales en hasta 4 de dichos representantes y con un tope de 90 horas mensuales, pudiendo superarse este tope previo acuerdo de las partes.

Asimismo, y mediante este sistema podrán acumular horas sindicales a nivel nacional también en los delegados sindicales.

ARTICULO 442.- Acción sindical.

1.- Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en

aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Disposición Adicional 1

Derecho Supletorio. Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Leyes generales y demás disposiciones reglamentarias vigentes en cada momento.

Disposición Adicional 2

Ambas partes se comprometen a establecer, durante la vigencia del presente Convenio marco, una descripción de grupos profesionales que incluya todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes en los distintos centros como capítulo VI.

Dicho capítulo VI se incorporará como anexo al presente Convenio Marco.

Hasta la realización de dicho anexo será de aplicación el capítulo VI del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas.

TABLA SALARIAL 1.991
SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO (SIN ANTIGUEDAD)
CENTROS DE TRABAJO DE ORBIGO Y REME.

Efectividad: 1 de Enero 1.991

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
TECNICO JEFE	2,614,414	1,004,714	3,619,128
TECNICO SUPERIOR	2,286,356	523,290	2,809,646
TECNICO MEDIO	2,006,915	728,314	2,735,228
TECNICO DIPLOMADO	1,669,750	928,792	2,598,542
JEFE FABRICACION	2,064,639	596,172	2,660,811
JEFE LABORATORIO	1,818,595	620,480	2,439,075
JEFE INSP. LECHERA	1,818,595	836,141	2,654,736
JEFE SECCION	1,818,595	375,966	2,194,561
CONTRAMAESTRE	1,818,595	375,966	2,194,561
ENCARGADO	1,736,633	372,930	2,109,564
INSP. DISTRITO	1,604,505	369,892	1,974,397
OFIC. 1 LAB.	1,507,175	367,888	1,875,064
OFIC. 2 LAB.	1,480,687	338,183	1,818,870
CAPATAZ	1,712,325	371,420	2,083,745
JEFE 1. ADTVO.	1,958,316	687,309	2,645,624
JEFE 2. ADTVO.	1,900,610	377,482	2,278,091
OFIC. 1. ADTVO.	1,712,325	368,383	2,080,708
OFIC. 2. ADTVO.	1,574,137	337,993	1,912,130
AUXIL. ADTVO.	1,382,787	312,164	1,694,951
INSP. VENTAS	1,712,325	368,383	2,080,708
ALMACENERO	1,574,137	337,993	1,912,130
ESPEC. 1.	1,453,117	367,888	1,821,005
ESPEC. 2.	1,426,628	338,183	1,764,811
ESPEC. 3.	1,401,221	311,955	1,713,175
PEON	1,374,191	276,717	1,650,908
OFIC. 1. O.V.	1,507,175	367,888	1,875,064
OFIC. 2. O.V.	1,480,687	338,183	1,818,870
OFIC. 3. O.V.	1,455,279	311,955	1,767,234

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
VICALVARO Y VALENCIA			
JEFE 2. ADTVO.	1,900,610	377,482	2,278,091
OFIC. 1. ADTVO.	1,656,081	368,383	2,024,464
OFIC. 2. ADTVO.	1,517,893	337,993	1,855,886
AUXIL. ADTVO.	1,326,543	312,164	1,638,707
ALMACENERO	1,517,893	337,993	1,855,886
ESPEC. 1	1,396,873	367,888	1,764,761

TABLA SALARIAL 1.992
SALARIOS BRUTOS ANUALES MINIMOS DE CONVENIO (SIN ANTIGUEDAD)
CENTROS DE TRABAJO DE ORBIGO Y REME.

Efectividad: 1 de Enero 1.992

CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
TECNICO JEFE	2,849,711	1,095,139	3,944,850
TECNICO SUPERIOR	2,492,128	570,386	3,062,514
TECNICO MEDIO	2,187,537	793,862	2,981,399
TECNICO DIPLOMADO	1,820,027	1,012,384	2,832,411
JEFE FABRICACION	2,250,456	649,827	2,900,283
JEFE LABORATORIO	1,982,269	676,324	2,658,592
JEFE INSP. LECHERA	1,982,269	911,393	2,893,662
JEFE SECCION	1,982,269	409,803	2,392,071
CONTRAMAESTRE	1,982,269	409,803	2,392,071
ENCARGADO	1,892,930	406,494	2,299,424
INSP. DISTRITO	1,748,910	403,183	2,152,093
OFIC. 1 LAB.	1,642,821	400,998	2,043,819
OFIC. 2 LAB.	1,613,949	368,620	1,982,568
CAPATAZ	1,866,434	404,848	2,271,282
JEFE 1. ADTVO.	2,134,564	749,167	2,883,730
JEFE 2. ADTVO.	2,071,664	411,455	2,483,120
OFIC. 1. ADTVO.	1,866,434	401,538	2,267,972
OFIC. 2. ADTVO.	1,715,809	368,412	2,084,222
AUXIL. ADTVO.	1,507,238	340,259	1,847,497
INSP. VENTAS	1,866,434	401,538	2,267,972
ALMACENERO	1,715,809	368,412	2,084,222
ESPEC. 1.	1,583,897	400,998	1,984,895
ESPEC. 2.	1,555,025	368,620	1,923,644
ESPEC. 3.	1,527,331	340,031	1,867,361
PEON	1,497,869	301,621	1,799,490
OFIC. 1. O.V.	1,642,821	400,998	2,043,819
OFIC. 2. O.V.	1,613,949	368,620	1,982,568
OFIC. 3. O.V.	1,586,254	340,031	1,926,285

VICALVARO Y VALENCIA

JEFE 2. ADTVO.	2,071,664	411,455	2,483,120
OFIC. 1. ADTVO.	1,805,128	401,538	2,206,666
OFIC. 2. ADTVO.	1,654,503	368,412	2,022,916
AUXIL. ADTVO.	1,445,932	340,259	1,786,191
ALMACENERO	1,654,503	368,412	2,022,916
ESPEC. 1.	1,522,591	400,998	1,923,589

21846 RESOLUCION de 19 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Canal de Isabel II».

Visto el texto de la Revisión Salarial del Convenio Colectivo de la Empresa «Canal de Isabel II», que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 1991, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa 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, 19 de julio de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO DE LA COMISION NEGOCIADORA PARA LA REVISION ECONOMICA DEL IX CONVENIO COLECTIVO DEL CANAL DE ISABEL II

Primero.—Incrementar en un 8 por 100 la tabla de valoración de niveles vigente al 31 de diciembre de 1990 (anexos números 1 y 2).

Segundo.—Incrementar en el mismo porcentaje señalado en el número anterior los conceptos que a continuación se indican:

Antigüedad (anexo número 4).

Complemento personal.

Complemento de turnicidad (anexo número 4).

Horas extraordinarias (anexo número 3).

Premio de permanencia (anexo número 4).

Prima de vacaciones mes de junio (anexo número 4).

Tercero.—Congelar con los valores establecidos para 1990 los siguientes conceptos:

Complemento por titulación.

Complemento por idiomas.

Antigüedad consolidada.

Prima de vacaciones.

Cuarto.—Las cantidades a percibir en concepto de plus de comida (artículo 45.2) se fijan en 816 pesetas y 408 pesetas, respectivamente.

Quinto.—El fondo de acción social se fija para el año 1991 en la cantidad de 114.626.086 pesetas.

Sexto.—La masa salarial del personal pasivo se incrementa en un 8 por 100.

Su reparto se acordará por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, aplicando el criterio de proporcionalidad inversa.

Séptimo.—En el supuesto que el incremento del IPC registre al 31 de diciembre de 1991 un crecimiento superior al porcentaje del 5 por 100 se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicha cifra con efectos de 1 de enero de 1991. Este exceso será consolidable a todos los efectos.

Octavo.—Las variaciones resultantes del reparto de la cantidad establecida en la disposición adicional cuarta del IX Convenio Colectivo, se entenderán incrementadas en el mismo porcentaje que el fijado en el punto primero de este acuerdo.

Noveno.—El presente acuerdo entrará en vigor el 1 de enero de 1991 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1991.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman ambas partes el presente acuerdo en la fecha y lugar arriba indicados.

ANEXO NUMERO 1

Tabla de valoración de niveles

Nivel	Año 1991 Pesetas	Nivel	Año 1991 Pesetas
1	1.758.228	9	3.208.557
2	1.974.588	10	3.340.514
3	2.098.223	11	3.799.388
4	2.221.858	12	4.342.668
5	2.345.492	13	5.000.071
6	2.467.938	14	5.798.941
7	2.591.573	15	6.766.620
8	2.838.842		

ANEXO NUMERO 2

Categoría	Jornada normal		Jornada reducida	
	Año 1991 Pesetas	Año 1991 Pesetas	Año 1991 Pesetas	Año 1991 Pesetas
Limpiadoras	1.758.228	1.255.140	1.758.228	1.255.140
Peones	1.758.228	1.255.140	1.758.228	1.255.140