



# Boletín Oficial de Cantabria

## SUMARIO

	<u>Pág.</u>
<b>ANUNCIOS OFICIALES</b>	
Delegación Provincial de Trabajo.—Convenio Colectivo de la Empresa Río Blanco, S.A.	721
Delegación Provincial de Trabajo.—Convenio Colectivo de la Empresa Montajes Metálicos Basauri, S.A. en Cantabria ... ..	752
Delegación Provincial de Trabajo.—Convenio Colectivo de la Empresa Agrupación Minera, S.A. de Santander ... ..	765

### ANUNCIOS OFICIALES

#### DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

*Convenio Colectivo de la Empresa Rio Blanco S.A.*

#### ESTRUCTURA DEL CONVENIO COLECTIVO DE RIOBLANCO, S. A.

Capítulo I.—*Disposiciones Generales.*

##### *Sección Primera:*

- Ambito de Aplicación.
- Territorial.
- Temporal.
- Personal.

##### *Sección Segunda:*

Vinculación a la Totalidad.

##### *Sección Tercera:*

Organización del Trabajo.

#### Capítulo II.—*Régimen de Trabajo.*

##### *Sección Primera:*

Jornada de Trabajo.

##### *Sección Segunda:*

- Vacaciones y Horas Extraordinarias.
- Permisos y Licencias

#### Capítulo III.—*Régimen de Percepciones Económicas.*

##### *Sección Primera:*

- Principios Generales.
- (1) Estructura Salarial.

##### *Sección Segunda:*

- Percepciones Salariales.
- A) Salario Base.
- B) Complementos de Salario Base.

- 1—Complementos personales.
- 2—Complementos del Puesto de Trabajo.
- 3—Complementos de Calida o Cantidad de Trabajo.
- 4—Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes.

### Sección Tercera:

#### Percepciones no Salariales.

- 1—Indemnizaciones o Suplidos.
- 2—Prestaciones de la Seg. Social.
- 3—Mejoras Voluntarias a la Acción Protectora de la Seguridad Social.
- 4—Acción Social de la Empresa.

### Sección Cuarta.—Absorción y Compensación.

#### Capítulo IV.—Comisión Mixta Interpretación del Convenio.

#### Disposiciones Adicionales.

#### Disposición Final.

### Capítulo I.—Disposiciones Generales

#### Sección Primera: Ambito de Aplicación.

##### Art. 1.—Territorial.

Las Normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, serán aplicables al Centro de Trabajo de RIOBLANCO, S. A., que tiene establecido en Santander, sito en Adarzo, s/n. o en cualquier otro Centro de la Provincia de Santander que pudiera establecerse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Empresa.

##### Art. 2.—Temporal.

El Convenio entrará en vigor el primero de enero de 1984, cualquiera que sean las fechas de su aprobación por la Autoridad Laboral Competente y de su publicación en el B. O. P.

Su vigencia será desde el uno de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1984 y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si, con tres meses de antelación al menos a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

No obstante, antes de finalizar el plazo de vi-

gencia, deberán estar pactadas con carácter provisional, las condiciones del Régimen de Trabajo para el Convenio siguiente, hasta la negociación completa del resto del contenido del actual Convenio.

##### Art. 3.—Personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo trabajador que presta su servicio en el Centro de Trabajo citado de RIOBLANCO, S. A.

#### Sección Segunda.—Vinculación a la Totalidad.

##### Art. 4.—Vinculación a la Totalidad.

El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los Pactos que le son establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderar su contenido.

#### Sesión Tercera.—Organización del Trabajo.

##### Art. 5.—Generalidades.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo II, artículo 4 de la Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes y en los artículos 1, 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar y dirigir el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior el Comité de Empresa tendrá las competencias que le reconocen el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores o las que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, pudieran serle concedidas por Ley.

### Capítulo II.—Régimen de Trabajo

#### Sección Primera.—Jornada de Trabajo.

##### Art. 6.—Jornada de Trabajo Anual.

1. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen diurno, se establece la jornada máxima en cómputo anual que para las distintas sec-

ciones figuran en los anexos adjuntos durante la vigencia de este Convenio.

2. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen nocturno le será de aplicación lo establecido en la vigente Legislación sobre la materia durante la vigencia de este Convenio.

3. Las horas efectivas de trabajo/año previstas en los números anteriores, contienen el período de vacaciones por lo que, en consecuencia, las horas de trabajo efectivo/año de cada persona, serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números, 1 y 2 del presente artículo, las horas de trabajo efectivo correspondiente a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle, y según el período en que se disfruten.

4. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 1 del presente artículo se disfrutarán de las pausas definidas por el vigente Estatuto de los Trabajadores que las desarrollan. En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, serán las que figuran en los anexos citados en el número 1, correspondiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

5. Las horas de presencia/año, previstas en los números 2 y 4 de este artículo, contienen el período vacacional, por lo que en consecuencia, las horas de presencia/año de cada persona serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 2 y 4 del presente artículo las horas de presencia correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle y según el período en que se disfrutasen.

6. El personal de Ventas, Ventas y Distribución, Distribución y Carretera trabaja a tarea y por consiguiente no está sujeto al régimen de jornada establecido en los puntos anteriores de este artículo, si bien queda fijado para este personal, que los días de trabajo/año serán los que figuran en los anexos correspondientes, que es el resultado de deducir a los 366 días del año los domingos, los festivos no recuperables y los sábados que tengan la consideración de festivos.

7. Los días de trabajo/año previstos en el número 6 de este artículo, contienen el período vacacional, por lo que en consecuencia, los días

de trabajo/año de cada persona serán los correspondientes a deducir a los previstos en el número 6 del presente artículo los días de trabajo correspondientes a vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle y según el período en que se disfruten.

8. Al personal de Portería y Vigilancia le es aplicable lo dispuesto en los números 1, 3, 4 y 6 de este artículo, percibiendo a prorrata las horas comprendidas entre la citada jornada y la máxima legal vigente.

9. Los trabajadores que actualmente realicen su cometido laboral dentro de unas jornadas especiales, tanto en razón de días u horas/años, continuarán con sus condiciones particulares si, contempladas en su conjunto total, le son más beneficiosas.

10. En los anexos de este Convenio, se fijan para cada grupo la correspondiente distribución de las jornadas o días de trabajo, previstas en el presente artículo.

*Sección Segunda.*—Vacaciones, Horas Extraordinarias, Permisos y Licencias.

*Art. 7.—Vacaciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional que corresponda en cada caso de no llevar trabajando en la Empresa, el año necesario, para el disfrute pleno de este derecho.

*Art. 8.—Horas Extraordinarias.*

1. Dado que el calendario laboral es compensado en cómputo anual para el personal que trabaja a tiempo, se considerarán como horas extraordinarias las que sobrepasen los horarios y jornadas establecidas para cada momento del año en el presente Convenio, exceptuándose las horas realizadas por el personal del Servicio de Portería y Vigilancia, que estará sujeto a lo dispuesto en el artículo punto del presente Convenio Colectivo.

2. A tenor de lo establecido en las Disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias y días festivos corresponderá a la Empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, con conocimiento del Comité de Empresa.

3. De acuerdo con lo dispuesto en el punto 5 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizadas por semanas. Dicho parte se entregará conjuntamente con el recibo de la nómina.

#### Art. 9.—*Permisos y Licencias.*

Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencias retribuidas en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- A) Por Matrimonio, quince días naturales.
- B) Tres días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, hermanos políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la Provincia, y, cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

C) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la Provincia, y, cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

D) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la Localidad que serán justificadas por la Autoridad que convoca.

E) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

F) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

G) La mujer trabajadora en el supuesto de parto, tendrá derecho al menos a un descanso de catorce semanas a opción de la interesada, además, tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad,

podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el Salario Base de Convenio, Plus de Convenio, Plus de Empresa, Plus de Antigüedad y con el promedio del mes anterior y según los casos de Prima de Producción, Reparto o Carretera, Plus de Nocturnidad e Incentivos a Empleados.

### Capítulo III.—*Régimen de Percepciones Económicas.*

#### *Sección Primera.—Principios Generales.*

#### Art. 10.—*Estructura Salarial.*

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380/73 del 17 de agosto, y Disposiciones Complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de RIOBLANCO, S. A., afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de ser consideradas brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

#### A) Percepciones Salariales:

— Salario Base.

— Complementos del Salario Base.

#### 1. Complementos Personales.

1.1. Antigüedad.

1.2. Plus de Empresa.

#### 2. Complementos del Puesto de Trabajo.

2.1. Nocturnidad.

2.2. Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.

#### 3. Complementos de Calidad o Cantidad de Trabajo.

3.1. Plus de Convenio.

3.2. Horas Extraordinarias.

3.3. Prima de Producción.

3.4. Prima de Reparto.

3.5. Prima de Carretera.

3.6. Incentivos a Empleados.

3.7. Prima de Puntualidad y Asistencia.

4. Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes.

4.1. Gratificación por fecha Disfrute Vacaciones.

4.2. Gratificaciones Extraordinarias.

B) Percepciones No Salariales.

Todos los conceptos enumerados a continuación tendrán la consideración, a todos los efectos legales, de Percepciones económicas no Salariales:

1. Indemnizaciones o Suplidos.

1.1. Plus de Transporte.

1.2. Dietas.

1.3. Quebranto de Moneda.

1.4. Indemnizaciones por Traslado.

2. Prestaciones de la Seguridad Social.

2.1. Enfermedad Cargo I.N.S.S.

2.2. Accidente Cargo Mutua.

2.3. Prestaciones Familiares.

2.4. Asistencia a Subnormales.

3. Mejoras Voluntarias de la Acción Protectora de la Seguridad Social.

3.1. Enfermedad Cargo Empresa.

3.2. Accidente Cargo Empresa.

3.3. Prestaciones Familiares Cargo Empresa.

3.4. Asistencia a Subnormales Cargo Empresa.

3.5. Premio Nupcialidad Cargo Empresa.

3.6. Premio Natalidad Cargo Empresa.

4. Acción Social de la Empresa.

4.1. Ayuda Escolar.

4.2. Caja Producto.

4.3. Regalo Navidad.

4.4. Economato.

4.5. Beca Estudios Trabajadores.

4.6. Ayuda a Guardería.

4.7. Premio de Jubilación.

Sección Segunda.—Percepciones Salariales.

A) Salario Base.

Art. 11.—Conceptos y Devengos.

1. El Salario Base, como parte de la retri-

bución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380/73, del 17 de agosto, es para cada Categoría Profesional y Coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en los anexos I-a, I-b y I-C.

2. El Salario Base de Convenio, descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el Personal de la misma Categoría y Coeficiente. Este Salario Base se devenga por día trabajo en jornada completa, los domingos y festivos.

B) Complementos de Salario Base.

Art. 12.—Antigüedad.

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y formas siguientes:

1. Cuantía: Dos bienios del 5 por 100 de la base para Antigüedad.

Diez trienios del 6 por 100 de la base para Antigüedad.

2. Para el cómputo de la Antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días que se haya percibido un Salario o Remuneración, bien por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por Enfermedad o Accidente de Trabajo.

3. Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical y la prestación del Servicio Militar realizada de forma voluntaria u obligatoria.

4. Se computará la Antigüedad en razón a los años prestados en la Empresa, estimándose por tanto, el tiempo prestado durante el período de prueba y como temporero, eventual, interino o contratado por obras o servicios determinados, cuando el Productor así contratado pasase a ocupar una plaza como fijo.

5. Durante la vigencia del presente Convenio las Bases para el cálculo de Antigüedad vienen determinadas para cada Categoría laboral en la tabla que figura como anexo III, de este Convenio.

6. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día uno del mes

en que se cumpla cada uno de los períodos computables.

7. Respecto a las retribuciones devengadas por Antigüedad serán de aplicación, en cualquier caso, los límites establecidos al efecto en el artículo 25 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13.—*Plus de Empresa.*

El Plus de Empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará sólo durante doce meses.

Art. 14.—*Nocturnidad.*

1. El personal que trabaje entre las veintidos y las seis horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de la tabla para su cálculo, anexo IV.

2. Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes.

Art. 15.—*Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad*

1. El personal que realice un trabajo Tóxico, Penoso o particularmente Peligroso, percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada en el puesto de trabajo de tal consideración de 21 Ptas./hora.

2. La determinación de los puestos de trabajo que hubieran de tener tal consideración será efectuada por la Empresa, y en caso de discrepancia se aceptará por ambas partes la definición que sobre los mismos efectúe el Instituto de Medicina y seguridad en el Trabajo u Organización similar.

Art. 16.—*Plus de Convenio.*

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador recibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el Plus de Convenio, fijándose su cuantía para cada Categoría profesional, en las tablas que figuran en este Convenio como anexos I-a, I-b y I-c.

2. No obstante lo dispuesto en el punto anterior, en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos, se abonará también el citado Plus de Convenio con independen-

cia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

Art. 17.—*Horas Extraordinarias.*

Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos Salariales, en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por cada Categoría para todas las horas extraordinarias que se realicen, fijos e invariables durante la vigencia de este Convenio y cuya tabla se adjunta como anexo V, respetándose las condiciones personales más beneficiosas que pudieran existir.

Art. 18.—*Prima de Producción e Incentivos a Empleados.*

1. En lo referente a la Prima de Producción y Plan de Incentivos a Empleados, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en los anexos II, del presente Convenio, las correspondientes tablas de valores por conceptos y grupos de personal afectados por ellos.

2. Para el personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de Prima de Producción y, en consecuencia no perciban retribución alguna, por este concepto, se crea el llamado «Incentivos a Empleados», cuya cuantía para cada Categoría y Coeficiente, viene determinada en la correspondiente tabla que figura como anexo II, de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo y al alcanzar el rendimiento habitual diario.

3. No obstante lo dispuesto en el punto anterior en atención a la conmemoración del día, los domingos y demás festivos se abonará también el citado «Incentivos a Empleados», con independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

4. A los efectos prevenidos en el presente Convenio, ha de entenderse por rendimiento habitual aquel que de manera permanente y continuada se viene prestando.

Art. 19.—*Primas de Venta (Preventa), Primas de Auto-venta (Venta y Distribución) y Primas de Distribución (solamente Reparto).*

1. **Venta (Preventa):** La realiza el Vendedor en contacto personal con los Clientes sin llevar, normalmente, con él la mercancía, y tomando nota de los pedidos.

2. **Auto-venta:** La realiza el vendedor (sólo o acompañado por un ayudante) que conduce el camión con la mercancía, y la sirve al Cliente en el mismo momento de conseguirse el pedido, cobrando, normalmente, su importe.

3. **Distribución:** La realiza el conductor (sólo o acompañado) mediante el reparto físico a los Clientes de las ventas previamente efectuadas, cobrando, normalmente, su importe.

4. A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos, 1, 2 y 3, en el régimen conocido como DIRECTO, les serán de aplicación las respectivas primas establecidas en este artículo de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles y valores de cajas que se adjuntan como anexos II-a, II-b, II-c II-d y II-e y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

5. Los valores caja para INDIRECTO, se aumentan en un 8 por 100 para 1984, estableciéndose en 3,51 Ptas./caja (repartidor acompañado) y 7,02 Ptas./caja (repartidor sólo).

6. Las Primas se abonarán tanto por las cajas vendidas como por las cajas en degustación salvo en las Primas de Venta (Preventa).

7. Las Primas se devengarán diariamente (de acuerdo con los niveles de las tablas anexas), aunque su liquidación se efectúe mensualmente coincidiendo con los restantes conceptos retributivos.

8. Los Monitores percibirán el promedio de los valores resultantes de los coches de su grupo.

9. Expresamente RIOBLANCO, S. A., se reserva el derecho de establecer sistemas de Primas o Incentivos para el lanzamiento o promoción de determinados productos, tamaño o sabores, cuyos condicionamientos tanto técnicos como económicos serán los que la Dirección determine en cada ocasión, y sin que en ningún caso su implantación suponga compromiso de futuro por encima del período de vigencia que para cada caso se establezca.

#### Art. 20.—*Premio de Puntualidad y Asistencia*

Para el personal sujeto al control de entrada

se establece un Premio de Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este Convenio en 9.828 Ptas./año que se percibirán a razón de 894 Ptas. mensuales, con independencia, de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel en que se disfrute las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

#### Art. 21.—*Vacaciones.*

1. Los días de vacaciones se abonarán por el importe del Salario Base, Antigüedad, Plus de Empresa, Plus de Convenio y Plus de Nocturnidad.

2. El personal sujeto a Prima de Producción durante el período que disfrute sus vacaciones, percibirá por los conceptos fijados idéntica cantidad a la que en su caso percibirán los trabajadores de su idéntica Categoría que en el citado período están trabajando.

3. El personal de Distribución sujeto a Prima de Reparto y según su Categoría y Coeficiente, percibirá durante el período en que disfrute sus vacaciones, el standard fijado en 1983, liquidándose al 31 de diciembre de 1984 las diferencias que pudieran darse al determinar el standard de dicho año, cuyo cálculo se efectuará por cada Categoría.

4. El personal que, por las características de su función habitual diaria, esté sujeto a Incentivos a Empleados, según su Categoría y Coeficiente, percibirá durante el período en que disfrute sus vacaciones por dicho concepto idéntica cantidad a la que en su caso percibirán los trabajadores de su Categoría que en el citado período estén trabajando.

#### Art. 22.—*Gratificaciones Extraordinarias.*

1. Se establecen cuatro Gratificaciones Extraordinarias, que engloban y comprenden las anteriormente denominadas Bolsa de Vacaciones y Paga de Beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de treinta días cada una para el personal cuyo Salario se fije por día, y de una mensualidad para cada una al personal cuyo Salario se fije por meses, y se harán efectivas respectivamente, los días quince de marzo, quince de junio, quince de septiembre y quince de diciembre.

2. A tal efecto formarán parte de estas Gratificaciones los siguientes conceptos: Salario Base de Convenio, Antigüedad y Plus de Convenio.

3. Estas Gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: la de marzo dentro del primer trimestre del año; la de junio dentro del segundo trimestre del año; la de septiembre dentro del tercer trimestre del año y la de diciembre dentro del cuarto trimestre del año, computándose como trabajo, a los sólo efectos de devengo de estas Gratificaciones Extraordinarias, el tiempo en situación de Baja por Enfermedad justificada, Accidente, Servicio Militar y Licencias retribuidas.

**Art. 23.—Gratificación por fecha Disfrute de Vacaciones.**

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta Industria durante los meses de junio a septiembre inclusive, las vacaciones anuales serán concedidas por la Empresa preferentemente fuera del período estival determinado y al efecto de compensar al trabajador de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una Gratificación Extraordinaria que se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional y cuya cuantía será la siguiente:

— Diez días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de Marzo, Abril, Mayo y Octubre.

— Veinte días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de Enero, Febrero, Noviembre y Diciembre.

A tal efecto formarán parte de estas Gratificaciones los siguientes conceptos retributivos: Salario Base y Plus de Convenio.

2. Esta Gratificación será aplicable únicamente al personal fijo y será prorrateada en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones dentro del período que genera la condición al derecho establecido en el presente artículo.

3. La Gratificación citada en el presente artículo compensará asimismo, cualquier variación personal que pudiera darse en las horas efectivas de trabajo/año fijadas en el presente Convenio como consecuencia de la fecha de Disfrute de Vacaciones.

**Sección Tercera.—Percepciones No Salariales.**

**A) Indemnizaciones o Suplidos.**

**Art. 24.—Plus de Transporte.**

Se establece un Plus de Transporte por día de asistencia al trabajo de 70 Ptas., con independencia de la distancia del domicilio al Centro de trabajo.

**Art. 25.—Quebranto de Moneda.**

1. El personal que su función habitual diaria comporte, entre otros el manejo de dinero efectivo, por el concepto de Quebranto de Moneda en los términos previstos por las Leyes, percibirá la cantidad anual de 29.419 Ptas./persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

2. El percibo del Quebranto de Moneda compensará las cantidades que en su caso, el personal afectado habrá de reponer en los supuestos de que las cantidades entregadas no correspondan con los importes cuya custodia, manejo o uso son responsables.

**Art. 26.—Indemnizaciones por Traslados.**

1. Cuando por necesidades organizativas sea preciso cubrir uno o varios puestos de trabajo en cualquier Dependencia de la Compañía, se publicarán dichas vacantes en las Dependencias donde, a juicio de la Dirección pueda existir personal disponible. En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas de mutuo acuerdo entre la Empresa y el personal que deba trasladarse, éste percibirá en concepto de Indemnización por Traslado las siguientes cantidades:

A) El abono de los gastos de traslado que comprenderá el precio, o su equivalente en metálico, si utiliza medios propios, de billete de ferrocarril en primera clase para el trabajador, esposa e hijos si los hubiera, cuando el traslado sea dentro de la Península; y en avión, clase turista, cuando sea a/o desde Baleares.

B) Abono de los gastos de traslado del mobiliario, previa justificación de los gastos ocasionados.

C) Una cantidad, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:

— Solteros, viudos o divorciados sin hijos a su cargo: 810.000 Ptas.

— Casados sin hijos: 1.080.000 Ptas.

— Por cada hijo inscrito en el modelo P. 1 del I.N.S.S.: 80.000 Ptas.

La cantidad máxima quedará limitada a 1.560.000 Ptas. cualquiera que sea el número de hijos de la persona trasladada.

2. En el supuesto de que por no existir personal voluntario para cubrir las vacantes convocadas, fuese necesario realizar los traslados con la previa autorización de la Autoridad Laboral competente, el personal trasladado percibirá en concepto de inmenización las siguientes cantidades:

A) Abono de los gastos de traslado, que comprenderá el precio o su equivalente en metálico, si utilizan medios de transporte propios, de billetes de ferrocarril en primera clase para el trabajador, esposa e hijos, si los hubiere, cuando el traslado sea dentro de la Península, y en avión, clase turista, cuando sea a/o desde Baleares.

B) Abono de los gastos de traslado de mobiliario, previa justificación de los gastos ocasionados.

C) Una cantidad, por una sola vez, equivalente al 50 % de la cantidad fijada para los traslados por mútuo acuerdo en el apartado primero, en función de la situación personal.

En consideración de las características de estricta confianza de los cargos, se excluyen expresamente de las indemnizaciones fijadas en la tabla precedente los cargos de Director de Operaciones, Director Funcional, Gerente, Jefe de Departamento, Jefe de Sección y Delegados Comerciales.

B) Mejoras Voluntarias de la Acción Protectora de la Seguridad Social.

Art. 27.—*Prestaciones Complementarias por I. L. T.*

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno DS-002, que se adjunta al presente Convenio como anexo IX.

Art. 28.—*Prestaciones Complementarias de Protección a la Familia.*

En cuanto a las Prestaciones Familiares, Asistencia a Subnormales, Premio de Nupcialidad y Premio de Natalidad que mejoran la acción protectora de la Seguridad Social con cargo a la Empresa, se regirán por la Norma de Régimen Interno DS-001, que se adjunta al presente Convenio como anexo VIII.

C) Acción Social de la Empresa.

Art. 29.—*Economato Laboral.*

RIOBLANCO, S. A., contribuirá, con la cantidad de 94 Ptas. mensuales por trabajador fijo de plantilla, en el coste que suponga la inclusión del citado personal en un Economato Laboral.

La decisión de incorporación o inclusión en un determinado Economato Laboral será facultad y responsabilidad del Comité de Empresa.

En los casos en que la inclusión en un Economato Laboral no sea posible, RIOBLANCO, S. A., abonará la cantidad estipulada en el presente artículo a cada trabajador fijo de plantilla.

Art. 30.—*Ayuda Escolar.*

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores fijos, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 10.705 Ptas. anuales por hijo comprendido entre los 4 y los 16 años ambos inclusive.

2. Los importes determinados en el número anterior serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1984-1985, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de agosto de 1984.

Art. 31.—*Ayuda a Guardería.*

Los trabajadores fijos de plantilla con hijos en edades comprendidas entre los 3 meses y 4 años, percibirán por mes natural la cantidad de 859 Ptas. por cada hijo en concepto de Ayuda a Guardería.

Dicha percepción queda condicionada a la previa justificación de asistencia de los hijos de que se trate, a una Guardería.

**Art. 32.—Premio de Jubilación.**

El personal fijo que se jubile durante la vigencia del presente Convenio podrá solicitar que se le conceda un Premio de Jubilación en las condiciones que a continuación se especifica:

Percibo, por una sola vez y en el momento de causar baja en la Empresa, de las cantidades brutas indicadas en la siguiente escala:

Al cumplir 60 años ... ..	1.500.000 Pts.
Al cumplir 61 años ... ..	1.200.000 Pts.
Al cumplir 62 años ... ..	1.000.000 Pts.
Al cumplir 63 años ... ..	850.000 Pts.
Al cumplir 64 años ... ..	700.000 Pts.
Al cumplir 65 años ... ..	500.000 Pts.

A la vista de cada solicitud concreta la Dirección se reserva la facultad de aceptar o denegar la solicitud.

**Art. 33.—Beca para Estudios de los Trabajadores.**

Se establecen a nivel Nacional, para todos los trabajadores de RIOBLANCO, S. A., las siguientes Becas:

— 15 Becas de 24.200 Ptas. para Estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

— 20 Becas de 40.000 Ptas. para Estudios Superiores.

La selección para la concesión de dicha Beca se hará con la participación de los trabajadores.

**Art. 34.—Regalo de Navidad.**

Se establece para 1984 con un presupuesto de 3.568 Ptas. por trabajador.

**Art. 35.—Caja Producto.**

Durante la vigencia del presente Convenio el personal fijo de plantilla tendrá derecho gratuitamente a los siguientes productos:

— Doce cajas/año de productos botella split.

— Seis cajas/año de producto en bote.

**Sección Cuarta.—Absorción y Compensación.****Art. 36.—Absorción y Compensación.**

1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan:

Salario Base; Antigüedad; Horas Extras, Prima Producción, de Reparto; Calificación Personal; Mejoras a cargo de la Empresa por Accidente o Enfermedad; Premio de Asistencia y Puntualidad; Plus de Actividad; Mejoras de la Empresa; Prima de Máquinas, Nocturnidad; Ayuda Familiar a cargo Empresa; Complementos o Gratificaciones Extarodinas; Exceso de Jornada; Gratificación por Nocturnidad; Comisiones; Dietas; Prima de Reparto; Diferencias de Titulares de Reparto; Conservación de Vehículos; Teléfono; Media Comisión Vacaciones; Incentivos; Locomoción; Compensación por Facturas Cobradas; Kilometraje; Prima de Trailer; Idiomas; Prima a Empleados; Quebranto de Moneda; Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad; Objetivo de Ventas; Gastos Clientes Calle; Cobro Facturas Morosas; Vacaciones; Gratificaciones Extraordinarias; Paga de Beneficios; Bolsa de Vacaciones; Primas de Producción, Reparto e Incentivos a Empleados, Vacaciones.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todo o en alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo, en cómputo anual únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio en cada Categoría.

Se entiende por nivel de Convenio a los efectos prevenidos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo/año/persona establecidas en el artículo 6 del presente Texto Legal y, en su virtud la comparación para determinar si es de aplicación o no otra Norma, habrá de efectuarse obteniendo de ella su correspondiente nivel.

Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio aumentasen los Salarios Base de cada Categoría Profesional, el Plus de Convenio de estas Categorías experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales Salarios Base se produzcan y en los supuestos de que el citado Plus de Convenio fuese inferior de los aumentos experimentados por los Salarios Base se detraerán asimismo del Plus de Empresa si existiere.

Art. 37.—*Garantía Personal.*

En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio y que tuviera reconocida condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los Productores de su misma Categoría Profesional, se le mantendrá y respetará con carácter estrictamente personal.

Capítulo IV.—*Comisión Mixta Interpretación del Convenio.*

Art. 38.—*Comisión Mixta Interpretación del Convenio.*

Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma Oficial, ante la Administración y Jurisdicción Laboral, se constituirá una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por tres representantes designados por la Empresa y los tres Delegados de personal.

*Disposiciones Adicionales*

Primera:

RIOBLANCO, S. A., representada por:

D. Miguel Ayuso Escudero

D. Teodoro Lusarreta Garayoa

D. Fco. Javier Rodríguez Barrios

D. Agustín Herrera Castaño

D. Juan Carlos Cardenal Pardo

D. José Luis Blanco Villanueva

y el personal afectado por este Convenio, representado por:

D. Manuel Alba Garriga

D. Juan Luis Vallecillo Pérez

D. Luis Fernando Rebolledo Crespo

Redactan el articulado del séptimo Convenio Provincial de Santander entre la Empresa citada y el personal a quien los Delegados de personal mencionados representan, pactan las condiciones contenidas en su articulado y acuerdan presentar a la Autoridad Laboral el Texto del mismo a los efectos legales pertinentes.

Segunda

Teniendo en cuenta que el Plus de Empresa es una retribución personal cuya cuantía no viene fijada para cada persona en el presente Convenio la cuantía del citado Plus de Empresa vendrá determinada en la correspondiente comunicación interna que a tal efecto se habilitará por la Empresa a cada trabajador.

*Disposición Final*

En defecto de Normas aplicables del presente Convenio en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

ANEXO I

SALARIOS DE CONVENIO ANUALES  
PARA 1984

Categorías	Coefficiente salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aspirant., Pinches y Aprendices 16-18 años	61	358.590	126.075	484.665
Peones	100	587.852	206.680	794.532
Subalternos	110	646.637	187.891	834.528
Ayudantes espec. y Auxiliares admini.	115	676.030	179.722	855.752
Oficiales 2. <sup>a</sup>	120	705.422	172.233	877.655
Oficiales 1. <sup>a</sup>	130	764.208	158.985	923.193
Encarg. de grupo y Capataces de turno	140	822.993	147.629	970.622
Encarg. de sección, Jefes de sección y Técni. tit. medios	170	999.348	121.576	1.120.924
Encarg. general, Jefes de sección y Técni. tit. superior.	200	1.175.704	103.340	1.279.044

ANEXO I

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES  
PARA 1984

Categorías	Coefficiente salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aspirant., Pinches y Aprendices 16-18 años	61	22.412	7.880	30.292
Peones	100	36.741	12.918	49.659
Subalternos	110	40.415	11.743	52.158
Ayudantes espec. y Auxiliares admini.	115	42.252	11.233	53.485
Oficiales 2. <sup>a</sup>	120	44.089	10.765	54.854
Oficiales 1. <sup>a</sup>	130	47.763	9.937	57.700
Encarg. de grupo y Capataces de turno	140	51.437	9.227	60.664
Encarg. de sección, Jefes de sección y Técni. tit. medios	170	62.459	7.599	70.058
Encarg. general, Jefes de sección y Técni. tit. superior.	200	73.482	6.459	79.941

## ANEXO I

SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS  
PARA 1984

Categorías	Coficiente salarial	Salario base de Convenio	Plus de Convenio	Retribución de Convenio
Aspirant., Pinches y Aprendices 16-18 años	61	737,84	259,41	997,25
Peones	100	1.209,57	425,27	1.634,84
Subalternos	110	1.330,53	386,61	1.717,14
Ayudantes espec. y Auxiliares admini.	115	1.391,01	369,80	1.760,81
Oficiales 2. <sup>a</sup>	120	1.451,48	354,39	1.805,87
Oficiales 1. <sup>a</sup>	130	1.572,44	327,13	1.899,57
Encarg. de grupo y Capataces de turno	140	1.693,40	303,76	1.997,16
Encarg. de sección, Jefes de sección y Técni. tit. medios	170	2.056,27	250,16	2.306,43
Encarg. general, Jefes de sección y Técni. tit. superior.	200	2.419,14	212,64	2.631,78

## ANEXO II

PRIMAS DE VENTA Y/O DISTRIBUCION  
PARA 1984

Las Primas de Venta, Auto-venta y Distribución, están establecidas para el personal de Comercial (Ventas y Distribución), que realizan funciones de venta y/o distribución a clientes en rutas de Plaza-Provincia e interprovincia, según las diferentes modalidades de trabajo que actualmente se desarrollan en la Empresa, o las que pudieran implantarse en el futuro.

A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos A-B y C, en el régimen de trabajo conocido como DIRECTO, cuyas funciones sintetizadas vienen detalladas en el artículo n.º del presente Convenio, les serán de aplicación las respectivas primas establecidas en el mencionado artículo, de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles aplicativos y valores

de cajas, que se adjuntan como Anexo II ....., y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

Los valores caja para INDIRECTO se aumentan en un 8,00 % (OCHO por ciento) para 1984, estableciéndose en 3,51 pesetas/caja/trabajador acompañado y 7,02 pesetas/caja/trabajador sólo.

Los monitores tanto si pertenecen a DIRECTO como a INDIRECTO, percibirán diariamente el promedio de los coches de su grupo.

Los valores establecidos en DIRECTO e INDIRECTO, se aplicarán tanto si las cajas son vendidas como en degustación, excepto para el personal sujeto a Prima de Venta (Pre-venta), que solamente percibirá las cantidades resultantes de las cajas vendidas.

Las primas se devengarán diariamente (de acuerdo con los niveles de las tablas anexas), aunque su liquidación se efectuará mensualmente, coincidiendo con los restantes conceptos retributivos.

ANEXO II

A

PRIMA DE AUTO-VENTA PARA 1984  
(DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: VENTA Y DISTRIBUCION (Auto-venta acompañados).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta y distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con dos trabajadores por camión.

A	B	C	D
Delimitación del número de cajas vendidas y distribuidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de auto-venta por trabajador.	Ptas. caja según niveles aplicativos de prima de auto-venta por trabajador según las cajas vendidas y distribuidas diariamente.	Ptas. diarias según niveles aplicativos de prima de auto-venta por trabajador. (AxB=Ptas. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	Total pts. diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de auto-venta por trabajador. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pegas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
Hasta 30 cajas (*)	—	—	—
De 31 a 120 cajas (*)	7,35	661,50	661,50
De 121 a 180 cajas (*)	8,75	525,00	1.186,50
De 181 a 240 cajas (*)	10,41	624,60	1.811,10
De 241 a 300 cajas (*)	12,40	744,00	2.555,10
De 301 a 360 cajas (*)	14,74	884,40	3.439,50
Más de 360 cajas (*)	17,55	Sobre las cajas que excedan de 360.	Total ptas. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

Vendedores y Ayudantes (acompañados) ... ..  
Monitores y Preventistas (acompañados) ... ..

COEFICIENTES SALARIALES

130 - 120 - 115 - 110 y 100.  
140 y 130, cuando realicen funciones de *venta y distribución* a clientes (Auto-venta acompañados), en RUTAS de DIRECTO atendidas por dos trabajadores por camión.

(\*)=Sobre el n.º de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto sólo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

## ANEXO II

## B

PRIMA DE AUTO-VENTA PARA 1984  
(DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: VENTA Y DISTRIBUCION (Auto-venta sólo).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta y distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por camión.

A

B

C

D

Delimitación del número de cajas vendidas y distribuidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de auto-venta por trabajador.	Ptas. caja según niveles aplicativos de prima de auto-venta por trabajador según las cajas vendidas y distribuidas diariamente.	Ptas. diarias según niveles aplicativos de prima de auto-venta por trabajador. (AxB=Ptas. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	Total pts. diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de auto-venta por trabajador. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
Hasta 20 cajas (*)	—	—	—
De 21 a 80 cajas (*)	15,22	913,20	913,20
De 81 a 120 cajas (*)	18,09	723,60	1.636,80
De 121 a 160 cajas (*)	21,50	860,00	2.496,80
De 161 a 200 cajas (*)	25,56	1.022,40	3.519,20
De 201 a 240 cajas (*)	30,39	1.215,60	4.734,80
Más de 240 cajas (*)	36,13	Sobre las cajas que excedan de: 240	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

## PERCEPTORES

Vendedores y Ayudantes (sólos) ... ..  
Monitores y Preventistas (sólos) ... ..

## COEFICIENTES SALARIALES

130 - 120 - 115 - 110 y 100.  
140 y 130, cuando realicen funciones de *venta y distribución* a clientes (Auto-venta sólo), en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por camión.

(\*)=Sobre el n.º de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto sólo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

ANEXO II

C

PRIMA DE DISTRIBUCION PARA 1984  
(DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: DISTRIBUCION (Reparto acompañados).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta y distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con dos trabajadores por camión.

A	B	C	D
Delimitación del número de cajas vendidas y distribuidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de auto-venta por trabajador.	Ptas. caja según niveles aplicativos de prima de distribución por trabajador según las cajas distribuidas diariamente.	Ptas. diarias según niveles aplicativos de prima de distribución por trabajador. (AxB=Ptas. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	Total pts. diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de distribución por trabajador. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
Hasta 37 cajas (*)	—	—	—
De 38 a 150 cajas (*)	7,35	830,55	830,55
De 151 a 225 cajas (*)	8,75	656,25	1.486,80
De 226 a 300 cajas (*)	10,41	780,75	2.267,55
De 301 a 375 cajas (*)	12,40	930,00	3.197,55
De 376 a 450 cajas (*)	14,74	1.105,50	4.303,05
Más de 450 cajas (*)	17,55	Sobre las cajas que excedan de 450	Total ptas. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

Vendedores y Ayudantes (acompañados) ... ..  
Monitores y Preventistas (acompañados) ... ..

COEFICIENTES SALARIALES

130 - 120 - 115 - 110 y 100.  
140 y 130, cuando realicen funciones de *distribución* a clientes (Reparto acompañados), en RUTAS de DIRECTO atendidas por dos trabajadores por camión.

(\*)=Sobre el n.º de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto sólo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

## ANEXO II

## D

PRIMA DE DISTRIBUCION PARA 1984  
(DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: DISTRIBUCION (Reparto sólo).

REGIMEN DE TRABAJO: Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por camión

A	B	C	D
Delimitación del número de cajas vendidas y distribuidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de distribución por trabajador.	Ptas. caja según niveles aplicativos de prima de distribución por trabajador según las cajas vendidas y distribuidas diariamente.	Ptas. diarias según niveles aplicativos de prima de distribución por trabajador. ( $A \times B =$ Ptas. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	Total pts. diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de distribución por trabajador. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
Hasta 25 cajas (*)	—	—	—
De 26 a 100 cajas (*)	15,22	1.141,50	1.141,50
De 101 a 150 cajas (*)	18,09	904,50	2.046,00
De 151 a 200 cajas (*)	21,50	1.075,00	3.121,00
De 201 a 250 cajas (*)	25,56	1.278,00	4.399,00
De 251 a 300 cajas (*)	30,39	1.519,50	5.918,50
Más de 300 cajas (*)	36,13	Sobre las cajas que excedan de 300	Total ptas. anteriores y de las cajas excedentes.

## PERCEPTORES

Vendedores y Ayudantes (sólos) ... ..  
Monitores y Preventistas (sólos) ... ..

## COEFICIENTES SALARIALES

130 - 120 - 115 - 110 y 100.  
140 y 130, cuando realicen funciones de *distribución* a clientes (Reparto sólo), en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por camión.

(\*) = Sobre el n.º de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto sólo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

ANEXO II

E

PRIMA DE AUTO-VENTA PARA 1984  
(DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: VENTA (Pre-venta sólo).

REGIMEN DE TRABAJO: Venta a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE: Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES: Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por turismo y/o furgoneta.

A	B	C	D
Delimitación del número de cajas vendidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de venta por trabajador.	Ptas. caja según niveles aplicativos de prima de venta por trabajador según las cajas vendidas y distribuidas diariamente.	Ptas. diarias según niveles aplicativos de prima de venta por trabajador. (AxB=Ptas. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	Total pts. diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de venta por trabajador. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
Hasta 50 cajas (*)	—	—	—
De 51 a 200 cajas (*)	5,21	781,50	781,50
De 201 a 300 cajas (*)	5,89	589,00	1.370,50
De 301 a 400 cajas (*)	6,77	677,00	2.047,50
De 401 a 500 cajas (*)	7,99	799,00	2.846,50
De 501 a 600 cajas (*)	9,75	975,00	3.821,50
Más de 600 cajas (*)	12,39	Sobre las cajas que excedan de 600	Total ptas. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

Preventistas (sólos) ... ..

COEFICIENTES SALARIALES

140 y 130, cuando realicen funciones de venta a clientes (Pre-venta sólo), en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por turismo y/o furgoneta.

(\*)=Sobre el n.º de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto sólo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

## ANEXO II

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS  
PARA 1984

Los Incentivos a Empleados están instituidos para el personal de Administración y aquellos trabajadores que no estén sujetos al percibo de Primas de Producción, Venta, Auto-venta, Distribución o Carretera, siendo las cuantías diarias, mensuales y anuales, según coeficientes salariales, las que a continuación se detallán:

Categorías	Coeficiente salarial	Cuantía Diaria	Cuantía Mensual	Cuantía Anual
Aspirant., Pinches y Aprendices 16-18 años	61	394,70	12.038	144.459
Peones	100	432,01	13.176	158.115
Subalternos	110	469,32	14.314	171.770
Ayudantes espec. y Auxiliares admini.	115	506,63	15.452	185.428
Oficiales 2.ª	120	544,00	16.592	199.105
Oficiales 1.ª	130	581,31	17.730	212.760
Encarg. de grupo y Capataces de turno	140	618,63	18.868	226.418
Encarg. de sección, Jefes de sección y Técni. tit. medios	170	657,57	20.056	240.672
Encarg. general, Jefes Departamento y Técni. tit. superior.	200	693,31	21.146	253.750

## ANEXO III

TABLA CALCULO ANTIGÜEDAD  
PARA 1984

Categorías	Coeficiente salarial	Base Anual	Base Mensual	Base Diaria
Peones	100	459.112	28.695	944,67
Subalternos	110	505.023	31.564	1.039,14
Ayudantes espec. y Auxiliares admini.	115	527.979	32.999	1.086,38
Oficiales 2.ª	120	550.934	34.433	1.133,61
Oficiales 1.ª	130	596.846	37.303	1.228,08
Encarg. de grupo y Capataces de turno	140	642.757	40.172	1.322,55
Encarg. de sección, Jefes de sección y Técni. tit. medios	170	780.490	48.781	1.605,95
Encarg. general, Jefes Departamento y Técni. tit. superior.	200	918.224	57.390	1.889,34

ANEXO IV

TABLA CALCULO NOCTURNIDAD  
PARA 1984

Categorías	Coefficiente salarial	Base Anual	Base Mensual	Base Diaria
Peones	100	587.852	48.988	1.606,15
Subalternos	110	646.637	53.886	1.766,77
Ayudantes espec. y Auxiliares admini.	115	676.030	56.336	1.847,08
Oficiales 2. <sup>a</sup>	120	705.422	58.785	1.927,38
Oficiales 1. <sup>a</sup>	130	764.208	63.684	2.088,00
Encarg. de grupo y Capataces de turno	140	822.993	68.583	2.248,61
Encarg. de sección, Jefes de sección y Técni. tit. medios	170	999.348	83.279	2.730,46
Encarg. general, Jefes Departamento y Técni. tit. superior.	200	1.175.704	97.976	3.212,30

ANEXO

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS  
PARA 1984

DIETAS

NIVEL D

*Coefficientes salariales*  
100 - 110 - 115 - 120 y 130.

*Perceptores*  
Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.

*Cuantía de la dieta y clase de alojamiento.*  
2.738 ptas./trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

NIVEL C

*Coefficientes salariales*  
140 y 170.

*Perceptores*  
Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.

*Cuantía de la dieta y clase de alojamiento.*  
3.128 ptas./trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

NIVEL B

*Coefficientes salariales*  
200

*Perceptores*  
Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.

*Cuantía de la dieta y clase de alojamiento.*  
3.519 ptas./trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.

NIVEL A

*Coefficientes salariales*  
200

*Perceptores*  
Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado, (cargos especiales).

*Cuantía de la dieta y clase de alojamiento.*  
Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

ANEXO (Cont.)

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS  
PARA 1984

*Venta y/o distribución en ruta fuera de Plaza.*

Perceptores *Cuantía de la ayuda a comida*

Delegados	
Supervisores	
Promotores	
Preventistas	642,— Ptas./Trabajador
Monitores	
Vendedores	
Ayudantes	

ANEXO

CALENDARIO LABORAL PARA 1984  
DIAS - HORAS - MINUTOS Y PAUSAS  
MENSUALES Y ANUALES

Sección y/o Unidad: ADMINISTRACION  
Grupo/s de Trabajo:

Meses	Días de trabajo semanales		Total días, mes y año	Fechas de los sábados laborales	Horas efectivas de trabajo, mes y año. (Decimales en minutos).	Horas de pausas, mes y año. (Decimales en minutos).	Horas de presencia, mes y año. (Decimales en minutos)
	Lunes a Viernes	Sábados					
Enero	21		21		162,45		162,45
Febrero	21		21		162,45		162,45
Marzo	21		21		162,45		162,45
Abril	19	1	20	21	154,15		154,15
Mayo	22		22		170,30		170,30
Junio	21		21		162,45		162,45
Julio	20	3	23	14-21-28	176,00		176,00
Agosto	21	4	25	4-11-18-25	190,45		190,45
Septiembre	20	1	21	1	162,00		162,00
Octubre	22		22		170,30		170,30
Noviembre	21		21		162,45		162,45
Diciembre	20		20		155,00		155,00
Totales Anuales	249	9	258		1.992,45		1.992,45

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la Autoridad Laboral y los sábados no detallados en el presente calendario.

ANEXO (Cont.)

ANEXO

**CALENDARIO LABORAL 1984  
HORARIO/S DE TRABAJO**

ADMINISTRACION y personal adscrito a este  
régimen de calendario

**MAÑANA**

Meses	Entrada	Salida	Pausas
Enero	8,30	13,30	
Febrero	8,30	13,30	
Marzo	8,30	13,30	
Abril	8,30	13,30	
Mayo	8,30	13,30	
Junio	8,00	13,00	
Julio	8,00	13,00	
Agosto	8,00	13,00	
Septiembre	8,00	13,00	
Octubre	8,30	13,30	
Noviembre	8,30	13,30	
Diciembre	8,30	13,30	

**TARDE**

Meses	Entrada	Salida	Pausas
Enero	16,00	18,45	
Febrero	16,00	18,45	
Marzo	16,00	18,45	
Abril	16,00	18,45	
Mayo	16,00	18,45	
Junio	16,00	18,45	
Julio	16,00	18,45	
Agosto	16,00	18,45	
Septiembre	16,00	18,45	
Octubre	16,00	18,45	
Noviembre	16,00	18,45	
Diciembre	16,00	18,45	
Sábados	8,00	15,00	

ANEXO

ANEXO

CALENDARIO LABORAL PARA 1984

DIAS - HORAS - MINUTOS Y PAUSAS MENSUALES Y ANUALES

Sección y/o Unidad: ALMACEN

Grupo/s de Trabajo:

Meses	Días de trabajo semanales		Total días, mes y año	Fechas de los sábados laborales	Horas efectivas de trabajo, mes y año. (Decimales en minutos).	Horas de pausas, mes y año. (Decimales en minutos).	Horas de presencia, mes y año. (Decimales en minutos)
	Lues a Viernes	Sábados					
Enero	21		21		162,45	5,15	168,00
Febrero	21		21		162,45	5,15	168,00
Marzo	21		21		162,45	5,15	168,00
Abril	19	1	20	21	154,15	5,00	159,15
Mayo	22		22		170,30	5,30	176,00
Junio	21		21		162,45	5,15	168,00
Julio	20	3	23	14-21-28	176,00	5,45	181,45
Agosto	21	4	25	4-11-18-25	190,45	6,15	197,00
Septiembre	20	1	21	1	162,00	5,15	167,15
Octubre	22		22		170,30	5,30	176,00
Noviembre	21		21		162,45	5,15	168,00
Diciembre	20		20		155,00	5,00	160,00
<b>Totales Anuales</b>	<b>249</b>	<b>9</b>	<b>258</b>		<b>1.992,45</b>	<b>64,30</b>	<b>2.057,15</b>

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la Autoridad Laboral y los sábados no detallados en el presente calendario.

## ANEXO

CALENDARIO LABORAL 1984  
HORARIO/S DE TRABAJO

## 1.º y 2.º RELEVO

ALMACEN y personal adscrito a este régimen  
de calendario

## TURNO DE MAÑANA

Meses	Entrada	Salida	Pausas
Enero	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Febrero	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Marzo	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Abril	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Mayo	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Junio	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Julio	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Agosto	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Septiembre	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Octubre	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Noviembre	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15
Diciembre	7,00	15,00	De 11,00 a 11,15

## TURNO DE TARDE

Meses	Entrada	Salida	Pausas
Enero	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Febrero	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Marzo	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Abril	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Mayo	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Junio	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Julio	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Agosto	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Septiembre	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Octubre	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Noviembre	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Diciembre	14,00	22,00	De 19,00 a 19,15
Sábados	8,00	15,15	De 11,00 a 11,15

## ANEXO

CALENDARIO LABORAL 1984  
HORARIO/S DE TRABAJO

## 3.º RELEVO

ALMACEN y personal adscrito a este régimen  
de calendario

## MAÑANA

Meses	Entrada	Salida	Pausas
Enero	8,15	11,00	
Febrero	8,15	11,00	
Marzo	8,15	11,00	
Abril	8,15	11,00	
Mayo	8,15	11,00	
Junio	8,15	11,00	
Julio	8,15	11,00	
Agosto	8,15	11,00	
Septiembre	8,15	11,00	
Octubre	8,15	11,00	
Noviembre	8,15	11,00	
Diciembre	8,15	11,00	

## TARDE

Meses	Entrada	Salida	Pausas
Enero	17,00	22,00	
Febrero	17,00	22,00	
Marzo	17,00	22,00	
Abril	17,00	22,00	
Mayo	17,00	22,00	
Junio	17,00	22,00	
Julio	17,00	22,00	
Agosto	17,00	22,00	
Septiembre	17,00	22,00	
Octubre	17,00	22,00	
Noviembre	17,00	22,00	
Diciembre	17,00	22,00	
Sábados	8,00	15,15	

ANEXO

CALENDARIO LABORAL PARA 1984  
DIAS - PERIODOS LABORALES ESTIVAL E  
INVERNAL Y REGIMEN DE ENTRADA Y  
SALIDA DEL TRABAJO

Sección y/o Unidad: VENTAS

Grupo/s de Trabajo:

Meses	Días de trabajo semanales		Total días, mes y año	Fechas de los sábados laborables	Períodos y hora máxima de entrada al trabajo. (Decimales en minutos)			
	Lues a Viernes	Sábados			Período estival		Período invernal	
					Meses	Hora	Meses	Hora
Enero	21		21		Junio	8,00	Enero	8,30
Febrero	21		21		Julio	8,00	Febrero	8,30
Marzo	21		21		Agosto	8,00	Marzo	8,30
Abril	19	1	20	21	Septiembre	8,00	Abril	8,30
Mayo	22		22				Mayo	8,30
Junio	21		21				Octubre	8,30
Julio	20	3	23	14,21,28			Noviembre	8,30
Agosto	21	4	25	4,11,18,25			Diciembre	8,30
Septiembre	20	1	21	1				
Octubre	22		22		Períodos y hora de salida del trabajo			
Noviembre	21		21		Durante todo el año 1984			
Diciembre	20		20					
Totales Anuales	249	9	258		Al terminar la tarea diaria una vez efectuada la liquidación y/o parte correspondiente.			

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la Autoridad Laboral y los sábados no detallados en el presente calendario.

## ANEXO VIII

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE  
PROTECCION A LA FAMILIA 1984

## NORMA DE REGIMEN INTERNO DS-001

*Objeto*

Complementar por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A. las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de Protección a la Familia, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

*Ambito de Aplicación*

Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que RIOBLANCO, S. A. tiene establecido en Santander, Calle Adarzo, s/n.º, o pudiera tener en el futuro en la indicada provincia, sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

*Vigencia*

La presente Norma entrará en vigor el día 1.º de enero de 1984 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

*Texto de la Instrucción*

## 1. Prestación de Pago Periódico

Una asignación mensual de 625 ptas. por cada hijo.

Una asignación mensual de 1.784 ptas. por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

## 1.1. Beneficiarios

1.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de RIOBLANCO, S. A. sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

## 1.2. Familiares que dan Derecho a las Prestaciones.

1.2.1. La esposa del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la esposa presta su trabajo en RIOBLANCO, S. A.

1.2.2. El marido incapacitado para el trabajo que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y determinación de la misma esté reconocido por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.3. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el Organismo Competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

1.2.4. Tendrán la consideración prevista en el apartado 1.2.3. los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el Organismo Competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

## 1.3. Reconocimiento del Derecho

1.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago periódico corresponde en todos los casos a RIOBLANCO, S. A. a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como *base primaria*, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo Competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

1.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

1.3.3. En el plazo de quince días, desde la presentación del recurso, la Dirección Social de RIOBLANCO, S. A. dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

#### 1.4. Pago de las Prestaciones Periódicas.

1.4.1. El pago de las prestaciones periódicas será por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., que las realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

#### 2. Prestaciones de Pago Unico.

Una asignación de 36.288 ptas. al contraer matrimonio.

Una asignación de 13.729 ptas. al nacimiento de cada hijo.

#### 2.2. Beneficiarios.

2.2.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único, todos los trabajadores de RIOBLANCO, S. A. sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones estipuladas en la presente Norma.

#### 2.2. Unicidad.

2.2.1. Las prestaciones de pago único por Nupcialidad se percibirán sólo una vez.

2.2.2. En el supuesto de que ambos cónyuges concurren en las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de una prestación de pago único, el derecho de percibirla solamente será reconocido en favor de uno de ellos.

#### 2.3. Incompatibilidades.

2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

Con las situaciones de excedencia o baja en la Empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso para los ceses, establecido por las leyes vigentes.

#### 2.4. Condiciones que dan Derecho a la Prestación.

2.4.1. El reconocimiento al idéntico derecho por parte del Organismo Competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

2.4.2. Tener acreditada una antigüedad en la Empresa de 360 días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

#### 2.5. Reconocimiento del Derecho.

2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a RIOBLANCO, S. A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como *base primaria* pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo Competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

2.5.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

2.5.3. En el plazo de quince días desde la presentación del recurso, la Dirección Social de RIOBLANCO, S. A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

#### 2.6. Pago de las Prestaciones.

2.6.1. El pago de las prestaciones únicas será por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., que las realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

#### 3. Prestaciones por Subnormales.

Una asignación mensual de 10.977 ptas. por cada hijo subnormal.

#### 3.1. Beneficiarios.

3.1.1. Tendrán derecho a las prestaciones para hijos subnormales todos los trabajadores de RIOBLANCO, S. A., sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

#### 3.2. Familiares que dan Derecho a las Prestaciones.

3.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges, que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos subnormales por el Organismo Competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

### 3.3. Reconocimiento del Derecho.

3.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones para hijos subnormales corresponde en todos los casos de RIOBLANCO, S. A., a través de su Servicio de Personal, el cual tomará como *base primaria*, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo Competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales, y todas las específicas previstas en la presente Norma.

3.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección Social mediante escrito razonado de sus pretensiones.

3.3.3. En el plazo de quince días desde la presentación del recurso, la Dirección Social de RIOBLANCO, S. A., dará por escrito su resolución, contra la cual no cabrá recurso alguno en el ámbito de la Empresa.

### 3.4. Pago de las Prestaciones.

3.4.1. El pago de las prestaciones para hijos subnormales se hará por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., que los realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

### 4. Disposición Derogatoria.

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1983 las materias objeto de la presente Norma.

## ANEXO IX

### PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA (I. L. T.) 1984

#### NORMA DE REGIMEN INTERNO DS-002

##### I.—Objeto.

Complementar por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de

las contingencias de Incapacidad Laboral Transitoria (I. L. T.), por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

##### II.—Ámbito de Aplicación.

###### A) Personal.

Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que RIOBLANCO, S. A. tiene establecido en Santander, calle Adarzo, s/n.º, o pudiera tener en el futuro en la citada provincia sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

###### B) Temporal.

La presente Norma entrará en vigor el día 1.º de enero de 1984 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

##### III.—Situaciones de I. L. T.

Tendrán consideración de situaciones determinantes de I. L. T.

A) Las debidas a *enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo*, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

B) Los *períodos de observación por enfermedad profesional* en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) Los *períodos de descanso voluntario y obligatorio* que procedan en caso de *maternidad* con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores y Normas que le desarrollen.

A efectos del período máximo de duración de la situación de I. L. T., que se señala en el apar-

tado A), y de su posible prórroga, se computarán los de recaída y observación.

#### IV.—Beneficiarios.

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por I. L. T., los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma:

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

B) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún período previo de cotización.

C) En caso de maternidad, que la trabajadora haya sido afiliada a la Seguridad Social por lo menos nueve meses antes de dar a luz.

#### V.—Prestaciones Complementarias de I. L. T. a cargo de la Empresa.

Se distinguirán los siguientes casos:

1.º En los casos de I. L. T. por causas derivadas de accidentes laborales, enfermedades profesionales y en los períodos legalmente establecidos por maternidad, RIOBLANCO, S. A., complementará las prestaciones de la Mutua Patronal o Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de los conceptos salariales básicos, que se detallan en el punto VI de la presente Norma.

2.º En los casos de I. L. T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes *la primera vez dentro del año*, RIOBLANCO, S. A., complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 95 % de los conceptos salariales básicos, que se relacionan en el punto VI de la presente Norma.

3.º En los casos de I. L. T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes *la segunda vez dentro del año*, RIOBLANCO, S. A., complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 90 % de los conceptos salariales básicos, que se detallan en el punto VI de la presente Norma.

4.º En los casos de I. L. T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes *la tercera o posteriores veces dentro del año*, RIOBLANCO, S. A., complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 85 % de los conceptos salariales básicos, que se especifican en el punto VI de la presente Norma.

5.º Cuando por causas de I. L. T. derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes la baja laboral se prolongue más de 60 días naturales, RIOBLANCO, S. A., complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 95 % de los conceptos salariales básicos detallados en el punto VI de la presente Norma, a partir de los citados 60 días, independientemente de ser la *primera o posteriores veces que se haya causado baja laboral dentro del año*.

#### VI.—Conceptos Salariales Básicos.

- Salario Base Convenio.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Plus de Empresa.
- Plus de Convenio.
- Prima de Producción.
- Prima de Venta.
- Prima de Auto-venta.
- Prima de Distribución.
- Prima de Carretera.
- Incentivos a Empleados.
- Premio de Puntualidad y Asistencia.

#### VII.—Condiciones que dan derecho a las Prestaciones Complementarias de I. L. T.

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de I. L. T. expedido por:

- Médico del S.O.E. o de la Mutua Patronal.
- Médico de Familia del S.O.E.
- Médico de Empresa.
- Médico del Centro de Hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al Servicio de Personal de la situación de I. L. T. a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de CINCO días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efec-

to de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de RIOBLANCO, S. A., girará visita domiciliaria.

B) La Empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de I. L. T. mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por I. L. T. se niegue a someterse al reconocimiento médico de la Empresa, cesará en el beneficio de este complemento, comprometiéndose los representantes de la Empresa, a facilitar mensualmente a los representantes de los trabajadores la lista del personal a quien se pida dicho reconocimiento a efectos de comprobar que se lleva a cabo el mismo.

D) El trabajador que estando en situación de I. L. T. realice cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, sin perjuicio de la sanción que proceda, perderá todos los derechos de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, pudiendo la Empresa exigir el reintegro de la totalidad de las cantidades percibidas por complementos desde el día inicial de la baja laboral.

#### VIII.—Nacimiento del Derecho, Duración y Extinción.

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

Desde el día en que se produzca la baja laboral hasta la terminación, en tanto dure la situación de I. L. T., cualesquiera que sean las causas motivantes.

#### IX.—Reconocimiento del Derecho.

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de I. L. T. corresponde en todos los casos a RIOBLANCO, S. A., el cual tomará como *base primaria*, pero no vinculante, el reconocimiento por parte de los Organismos Competentes.

B) Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal, cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la Dirección Social de RIOBLANCO, S. A., dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso dirigido a la Dirección General de la Empresa, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) Contra la resolución de la Dirección General de la Empresa, no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la misma.

#### X.—Pago de las Prestaciones.

El pago de las prestaciones complementarias se efectuará por cuenta y cargo de RIOBLANCO, S. A., quien lo realizará en fecha y forma de los haberes correspondientes al mes en que haya surgido el hecho causante y el reconocimiento del derecho.

#### XI.—Disposición Derogatoria.

Quedan derogadas y sin efecto alguno las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1983 las materias objeto de la presente Norma.

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Texto del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo para la Empresa Montajes Metálicos Basauri, S. A. en Cantabria

CAPITULO 1.º

Art. 1.—Ambito Funcional.

Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo, serán normas que regulen las relaciones laborales y solamente en aquellos aspectos en él no previstos, se recurrirá a otras disposiciones de carácter general.

Art. 2.—Ambito Territorial y Personal.

Este Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva para la Empresa Montajes Metálicos Basauri, S. A., en la Región de Cantabria, quedando sometidos a las disposiciones del mismo todos los trabajadores de la Empresa, con independencia de su categoría profesional.

Art. 3.—Ambito Temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el primero de enero de 1983 y su duración será para cada uno de los grupos de materias que a continuación se indican, la que asimismo se detalla:

- 1) Crecimiento salarial: vigencia 5 años.
2) Jornada laboral: vigencia 2 años.
3) Resto de condiciones: vigencia 1 año.

Art. 4.—Denuncia.

La denuncia proponiendo la iniciación de las negociaciones para cada uno de los grupos homogéneos de materias, deberá efectuarse con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento.

Art. 5.—Cláusula de Revisión Salarial.

Se estará a lo previsto por los sucesivos Acuerdos Marco que se negocian entre la Patronal y

los Sindicatos mayoritarios, hasta la finalización del ámbito de vigencia del presente convenio.

CAPITULO 2.º

Art. 6.º—Incremento Salarial.

El incremento sobre los conceptos salariales será de un 8 % para los años 1983, 1984 y 1985 y de un 12 % para 1986 y 1987 y ello referido a las bases del año anterior.

Art. 7.º—Componentes del Salario.

Salario Base.—En función de los incrementos a él atribuidos por lo pactado en este Convenio, quedará como se determina en el Anexo N.º I del mismo.

Complementos Salariales.

Antigüedad.—Sobre los salarios base establecidos por el presente Convenio, todo el personal afectado por el mismo percibirá por quinquenios el 5 % en concepto de antigüedad. Esta computará desde que es dada de alta en la Empresa a todos los efectos.

Table with 2 columns: Years (5 años, 10 años, 15 años, 20 años, 25 años, 30 años) and Percentage (5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %).

Tóxicos, Penosos y Peligrosos.—Teniendo en cuenta la índole de los trabajos a realizar, se establece para todos los trabajadores (aunque la ejecución de las tareas no sean calificadas como tóxicas, penosas o peligrosas) el 20 % del salario base por día trabajado.

Asistencia.—El importe del plus de asistencia será igual para todas las categorías, quedando el mismo como a continuación se determina:

Table with 2 columns: Años (1983, 1984, 1985, 1986, 1987) and Cuantía (213, 230, 248, 278, 311).

Este plus se percibirá por jornada de asistencia al trabajo.

Las ausencias justificadas con derecho a salario, causarán el mismo derecho a efectos de percibir el plus.

Cualquier ausencia o abandono injustificado del puesto de trabajo, producirá la pérdida del derecho a percibir el citado plus.

Este no computará a efectos de cálculo para primas de producción, destajos, horas extraordinarias y pagas extraordinarias.

*Pagas Extraordinarias.*—Se abonarán dos pagas extraordinarias por la cuantía de 30 días a salarios base Convenio más antigüedad, las cuales se harán efectivas una el día 25 de julio y la otra el 21 de diciembre.

*Horas Extraordinarias.*—A la vista de los problemas planteados para mantener un pleno nivel ocupacional en la Empresa, es por lo que ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.º Las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Cuando el trabajador de acuerdo con lo establecido en el punto segundo prolongue su jornada laboral en concepto de horas extraordinarias, tendrá derecho a:

Más de 2 horas: bocadillo.

A partir de las 10 de la noche: cena.

Prolongándose hasta las 6 de la mañana: desayuno.

Si dentro de la jornada partida, el horario de mañana se viese prolongado por tiempo mínimo de 1 hora, se causará derecho a la comida del mediodía.

La fórmula determinante del valor de las horas extraordinarias, será la siguiente:

$$\frac{(\text{sueldo } b.c + c) \times 6 + D + \frac{GE}{52}}{52}$$

1.826,27

52

Se establecen unos valores para las horas extraordinarias de sábados y festivos, de acuerdo con la cuantía señalada en el ANEXO N.º 2.

#### Trabajos a Turnos.

1.º) *Nocturnidad.*—Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6.

El productor que hubiera de trabajar durante la noche, percibirá un suplemento de remuneración equivalente al 25 % del jornal base asignado a su categoría.

2.º) El trabajador que realice sus funciones en régimen de dos turnos seguidos, con exclusión de sábados, domingos y festivos, cumplimentará una jornada continuada diaria de un máximo de 8 horas.

#### CAPITULO 3.º

##### Art. 8.—*Plus de Distancia.*

El plus de distancia se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo, con arreglo a lo establecido en las normas específicas sobre la materia y en las condiciones señaladas en dichas normas.

##### Art. 9.—*Dietas, Viajes y Kilometraje.*

Esta materia se regulará por lo previsto en el artículo 82 de la vigente Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica, sin afectarle la reducción del 33 % del importe de las dietas que menciona dicho artículo.

La cuantía de la dieta y la clase de billete quedan fijados de la siguiente forma:

Para todo el personal afectado por el Convenio, la clase de ferrocarril será de primera y la dieta será de:

Años	Cuantía
1983	1.426
1984	1.540
1985	1.663
1986	1.863
1987	2.087

Pesetas por día, sea cual fuere la duración del desplazamiento. La media dieta será de:

Años	Cuantía
1983	565
1984	610
1985	659
1986	738
1987	827

Pesetas, estando incluida en esta cantidad los gastos de locomoción.

Si por circunstancias de la plaza o por encarecimiento de la vida, la dieta establecida resultará insuficiente, se abonarán las diferencias previa justificación.

Los días de salida se abonará dieta completa, y los de llegada quedarán reducidos a la mitad, cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de realizar fuera las dos comidas principales.

Si el trabajador sólo tiene que realizar fuera la comida del mediodía percibirá media dieta.

Si al desplazarse el productor a centro de trabajo fuera de la Región de Cantabria, la dieta allí existente fuera superior a la de este Convenio, percibirá la estipulada por la Empresa para aquel centro.

#### CAPITULO 4.º

##### Art. 10.—*Jornada.*

La jornada laboral semanal será de 40 horas, siendo trabajadas de Lunes a Viernes a razón de 8 horas diarias. La jornada continuada será de 8 horas como máximo,

Cuando el trabajador se encuentre desplazado y necesariamente haya de acoplarse a un horario diferente que compute una jornada laboral superior, la demasía trabajada sobre la suya de derecho será abonada en concepto de horas extraordinarias.

##### Art. 11.—*Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales. No obstante, el trabajador podrá reservar 5 días para disfrutar en las fechas que precise, bien por días completos o medios días, preavisando con la antelación suficiente en el caso de que sea posible.

Será obligatorio el disfrute de las vacaciones anuales, para todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio.

Coincidiendo con el disfrute de las vacaciones anuales, los trabajadores que reúnan las condiciones que a continuación se citan, tendrán un aumento de días de vacaciones de acuerdo con la siguiente escala:

10 años de antigüedad	1 día
15 años de antigüedad	2 días
20 años de antigüedad	3 días
25 años de antigüedad	4 días
30 años de antigüedad	5 días

Los meses de vacaciones serán preferentemente los de Junio, Julio Agosto y Septiembre.

Aquellos trabajadores que estén realizando estudios de cualquier tipo, tendrán derecho, siempre que a tal efecto preavisen a la Empresa, a disfrutar las vacaciones en la forma que mejor convenga a sus fines docentes.

En el supuesto de estar desplazado, el trabajador que solicite de forma ininterrumpida los cinco días a los que se alude al principio, no tendrá derecho a percibir dieta, no obstante, si solicitara un solo día percibirá la dieta correspondiente.

##### Art. 12.—*Permisos y Licencias.*

El trabajador avisando con antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a los permisos retribuidos con el salario actual pactado, en los siguientes casos:

*Primero.*—4 días naturales en caso de fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos consanguíneos o políticos.

*Segundo.*—2 días naturales en caso de enfermedad grave de los padres, hermanos, abuelos, hijos y cónyuge y hermanos consanguíneos o políticos, ampliando a dos días más si el trabajador se encuentra desplazado.

*Tercero.*—3 días laborables por alumbramiento de esposa.

*Cuarto.*—1 día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos, consanguíneos o político.

*Quinto.*—15 días naturales en caso de matrimonio del productor.

*Sexto.*—1 día por traslado de domicilio, con posterior justificación.

#### Art. 13.—*Incorporación al Trabajo en Permisos del Servicio Militar.*

Los trabajadores que estando en el Servicio Militar, tuvieran permiso igual o superior a 15 días, podrán incorporarse al puesto de trabajo. En caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción de la Empresa la incorporación del trabajador a la Empresa, si lo solicita.

#### Art. 14.—*Capacidad Disminuida.*

Quedan comprendidos dentro de la denominación de «capacidad disminuida» todos aquellos puestos que, por exigir menos esfuerzo físico o por reunir mejores condiciones de trabajo, pueden ser cubiertos por trabajadores disminuidos físicamente.

Los puestos de capacidad disminuidos son:

Vestuario, servicios, limpieza, vigilantes, trabajos auxiliares de oficina, maquinistas de grúa, compresor, servicios auxiliares y reproducción de planos y almacén.

*Adjudicación de puestos de capacidad disminuida.*—Los trabajadores disminuidos físicamente como consecuencia de enfermedad o accidente, cualesquiera que fuera su contingencia, que les impida desempeñar sus trabajos habituales, solicitarán del Servicio Médico de Empresa un volante en el que se indicará qué tipo de trabajos son los más compatibles con su estado físico.

Todos los departamentos y servicios de la Empresa, siempre que necesiten cubrir algún

puesto de trabajo de los considerados de capacidad disminuida aparecidos en el párrafo anterior, lo comunicará al Director.

Los informes emitidos por el Servicio Médico pasarán a la Dirección, la que de acuerdo con el Comité de Empresa, propondrá la persona designada para cubrir dicho puesto.

Los trabajadores que hayan cumplido 55 años de edad y estén ocupando puestos que se consideren incómodos, podrán pasar a realizar trabajos que se adapten a sus posibilidades físicas, inmediatamente de producirse una vacante a tal efecto.

#### Art. 15.—*Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa participará en la gestión de la misma y sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se le reconocen las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Empresa.

1. Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios, situación de la producción y las ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

Tanto de los presupuestos, como de las desviaciones que se produzcan en el control trimestral y anual.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos den a conocer a los socios.

3. Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y, las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre planes de formación profesional de la Empresa.

4. En función de la materia que se trate:

a) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

b) Sobre la fusión, absorción o modificación del «STATUS» jurídico de la Empresa, cuando suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

c) El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de Contrato de trabajo que habitualmente utilice.

d) Sobre sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y en especial en supuestos despidos.

e) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

1. Cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad Social y laboral, así como el respeto de los pactos, condicionados o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.

2. Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

C) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

D) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 del punto A de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señala expresamente el carácter reservado.

E) El Comité velará no sólo porque, en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación y fomento de una política racional de empleo.

#### Art. 16.—Garantías del Comité de Empresa.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año si-

guiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa. En el supuesto de despidos de representantes legales de los trabajadores, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador optase por ésta.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o razón de desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con las normas vigentes al efecto, salvaguardando lo estipulado en el artículo 54. 2D del Estatuto de los Trabajadores.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Se establecerán sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de preveer la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

#### Art. 17.—Reconocimiento Sanitario.

Independientemente del reconocimiento que deben sufrir los productores al ingresar en la Empresa, una vez al año, por lo menos, se realizará un examen de sus condiciones fisiológicas que

comprenderá un estudio médico detenido, incluyendo radioscopia de tórax e investigaciones de componentes normales y de sedimentos en la orina, recuento de hematíes y de leucocitos, fórmula leucocitaria y velocidad eritrosedimentación.

#### Art. 18.—*Reconocimientos Especiales.*

Los productores que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, serán reconocidos cada seis meses de acuerdo con las normas que así estén es-

tablecidas. El Servicio Médico de la Empresa, realizará el reconocimiento a todo el productor que lo solicite.

#### Art. 19.—*Ropa de Trabajo.*

Todos los operarios tendrán derecho a dos buzos al año, salvo en puestos de trabajo especiales, que se entregarán los requeridos para la tarea desempeñada. La entrega de los buzos se hará en el mes de marzo.

### MONTADOR

#### *Prendas*

Casco.  
Polainas.  
Cinturón de seguridad.  
Mandíl.  
Traje y botas de agua.  
Gafas blancas.  
Guantes de pluma o cuero.  
Botas de lona o cuero.  
Manguitos.  
Gafas climax de color.

#### *Utilización*

En todo momento.  
En trabajos con proyecciones de chispas.  
En trabajos de 4 ó más metros de altura.  
Cuando se estime necesario.  
Cuando el tiempo lo aconseje.  
Siempre que haya riesgo de accidentes en los ojos.  
En todo trabajo.  
En todo momento.  
Cuando el trabajo lo exija.  
Trabajos de soplete.

### SOLDADOR

#### *Prendas*

Gafas climax.  
Pantalla.  
Gafas blancas.

Manguitos.  
Guantes de cuero.  
Botas de cuero.  
Mandíl.

#### *Utilización*

Trabajos soldadura autógena.  
Trabajos soldadura eléctrica.  
Obligatorias para picar soldadura, se aconseja su uso siempre que sea posible.  
En trabajos de soldadura.  
En todos los trabajos.  
En todo momento.  
En trabajos de soldadura.

### TORNERO

Gafas blancas y botas de lona en todo momento.

#### Art. 20.—*Seguro de Vida.*

Se mantendrá el seguro colectivo de vida concertado con la Empresa el 13 de mayo de 1980, y en las mismas condiciones.

### CAPITULO 5.º

#### *Ingresos, Bajas, Ascensos y Excedencias*

#### Art. 21.—*Ingresos.*

Todo productor para ingresar en la Empresa, deberá pasar el previo reconocimiento médico, que tendrá las siguientes finalidades:

a) Diagnosticar la existencia de enfermedades contagiosas.

b) Valorar la capacidad del aspirante para el trabajo en general.

c) Determinar su aptitud para la tarea específica que deberá realizar.

d) Precisar si el reconocimiento presenta predisposición o enfermedad que pueda producirse o agravarse en la tarea que va a ser destinado.

e) Recoger los datos necesarios para rellenar la ficha médica ordinaria si el aspirante es admitido.

El Médico informará del resultado del reconocimiento al Jefe de Personal, quien decidirá la admisión o no del mismo.

**Art. 22.—Pruebas Profesionales.**

Con el resultado del reconocimiento médico, el aspirante recibirá las instrucciones precisas para pasar las pruebas correspondientes a su categoría profesional, en consonancia con las características del puesto a cubrir.

Los ingresos se considerarán hechos a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Peones y especialistas	15 días
Oficiales de 1.ª, 2.ª y 3.ª	1 mes
Administrativos	1 mes
Técnicos no titulados	2 meses
Técnicos titulados	6 meses

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta expresamente por escrito en el contrato.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador ingresará en la Empresa como fijo en la plantilla, computándose a todos los efectos el tiempo invertido en la prueba, a excepción de los contratos para obras o servicios determinados, así como a tiempo parcial u otras contrataciones que la Ley contemple sin tener la consideración de fijos.

**Art. 23.—Bajas.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Obreros ... ..	15 días
b) Subalternos ... ..	15 días
c) Administrativos ... ..	1 mes
d) Jefes o titulados administrativos	2 meses
e) Técnicos no titulados ... ..	2 meses
f) Técnicos titulados ... ..	2 meses

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la debida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar dicho plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente no nace este derecho, si el trabajador incumplió la falta de avisar con antelación debida.

**Art. 24.—Revisión de Categoría.**

La designación de candidatos con opción a mejora de categoría y grados, se fijará entre la jefatura de la Empresa y una comisión del Comité de Empresa, en presencia de la Dirección.

**Art. 25.—Excedencia.**

El trabajador con antigüedad superior a los dos años, tendrá derecho a que se le conceda la excedencia voluntaria de uno a cinco años. Una vez solicitado el reingreso al trabajo, éste deberá incorporarse en la misma categoría profesional al día siguiente.

Además podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges en el supuesto de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto y en las mismas condiciones que determina el párrafo anterior.

**CAPITULO 6.º**

*Varios*

**Art. 26.—Ayuda a Trabajadores con Hijos Disminuídos Físicos, Psíquicos o Sensoriales.**

Esta Empresa concederá la cantidad de 3.000 pesetas mensuales para los hijos disminuídos físi-

cos, psíquicos o sensoriales, de los productores de la misma en la Región de Cantabria, que tengan derecho a la ayuda que para estos casos tiene concedida la Seguridad Social.

El derecho al percibo de esta cantidad y su pérdida, estará supeditado al reconocimiento y pérdida del mismo por la Seguridad Social, según los datos que figuren en las liquidaciones mensuales de la Seguridad Social que deba hacer la Empresa.

#### Art. 27.—*Material de Estudio.*

La Empresa colaborará con aquellos productores que estén realizando estudios profesionales, abonándoles el importe de los libros necesarios para realizar el curso, previa justificación de éstos, así como la matrícula, siempre que el productor apruebe el curso dentro del año y la Empresa esté en condiciones de hacer frente económicamente.

#### Art. 28.—*Forma de Pago.*

Los días de pago quedan fijados de la siguiente manera:

Anticipos: el día 25 de cada mes.

Liquidación: el día 10 de cada mes.

El recibo oficial de salarios será entregado, como máximo, el día 9 de cada mes.

### CAPITULO 7.º

#### Art. 29.—*Garantías Sindicales.*

a) Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen así mismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

b) La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perjudicar la actividad normal de la Empresa, no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a

un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información siempre que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de la práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

c) Existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar sus comunicaciones.

d) Las partes firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este convenio, las estipulaciones que en materia de derechos sindicales se contienen en el A.N.E., el A.M.I. y en el A.I., salvo que en este período medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán las partes a lo que la misma disponga.

e) *Cuota sindical.*—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la Nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. La Empresa efectuará las antedichas retracciones, salvo indicación en contrario del Delegado Sindical. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

### CAPITULO 8.º

#### Art. 30.—*Comité de Seguridad e Higiene.*

1. En el centro de trabajo se constituye un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por 3 representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el jefe de mantenimiento y un representante de la dirección de la Empresa.

1.1. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúe. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

1.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás riesgos que afecten a su salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales y mecanismo de su prevención.

## 2. Vigilancia del Riesgo.

2.1. El Comité de Seguridad e Higiene podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgos para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

2.2. Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

## 3. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

3.1. El comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

3.2. La información recogida por estos servicios no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose el debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho a llevar a cabo las acciones oportunas.

## 4. Programas, Presupuestos y Controles.

El Comité de Seguridad e Higiene será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictámen acerca del mismo.

## 5. Tecnología y Organización del Trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

## CAPITULO 9.º

### *Sistema de Control de la Gestión*

Art. 31.—Se establece en la Empresa M. M. Basauri, S. A., en la Región de Cantabria, un sistema de control de la gestión bien entendido que significa, dentro del plan general de la Empresa, establecer objetivos concretos para las instalaciones de Requejada, traducidas en un control presupuestario.

Entendiéndose como control presupuestario, la previsión de las magnitudes económicas y financieras de la Empresa. El análisis de estas desviaciones determinan las medidas que deben adaptarse posteriormente.

El plan determina la actividad de la Empresa. El presupuesto valora estas actividades. El control mide e interpreta las desviaciones originadas.

El sistema de control presupuestario determina los presupuestos a elaborar, los documentos a utilizar y las técnicas a emplear. En general se establecen presupuestos de explotación, balances presupuestarios y cuadros de financiación (Cash-Flow) presupuestario.

Es decir, los documentos de síntesis contables empleados, pero proyectados en el futuro.

Art. 32.—Se pretende para M. M. Basauri, S. A., en Requejada una autofinanciación. Para ello esta Empresa funcionará como un organismo autónomo, informando de sus movimientos a la Central, pero responsabilizándose de su gestión, para lo cual se producirá un cambio de Dirección del sistema actual, pasando de una dependencia de gestión de la Central a un establecimiento de objetivos.

Art. 33.—Se aprobarán los objetivos por la Dirección de la Central, pero con una autonomía de funcionamiento, con control y seguimiento en Requejada e informe de resultados periódicos a la Central.

Art. 34.—Se establece la participación del Comité de Empresa en la gestión, siendo informados tanto de los presupuestos, como de las desviaciones que se produzcan en el control trimestral y anual.

Art. 35.—Los trabajadores participarán en los resultados para lo cual se establece un sistema de primas, por desviaciones positivas presupuestadas, de las llamadas 50/50, es decir, todas las desviaciones positivas presupuestadas, establecer un reparto del 50 % para los trabajadores y 50 % para la Empresa.

Los criterios de distribución sobre el 50 % que en su caso correspondiera a los trabajadores, serán determinados por, los mismos, oyendo, sin carácter vinculante, la opinión y propuesta de la Empresa.

Art. 36.—La Empresa promoverá la formación de los mandos en las técnicas presupuestarias.

## CAPITULO 10.º

### Disposiciones Finales

Art. 37.—Cuantas gestiones, dudas y divergencias se produzcan o puedan producirse, sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, se someterán a la Comisión Mixta de Seguimiento cuyas funciones se establecen y regulan en este capítulo.

Art. 38.—La Comisión Mixta de Seguimiento del presente Convenio, además de las funciones a ella atribuidas por el mismo, ostentará las conferidas a las comisiones de Vigilancia e Interpretación a que se hacía referencia en las disposiciones finales del Convenio Colectivo para el año 1982.

Art. 39.—La Comisión Mixta de Seguimiento estará compuesta por 3 vocales económicos y 3 sociales, los cuales pueden ser asistidos en las reuniones de la comisión, por los asesores que estimen oportuno.

La Comisión Mixta de Seguimiento queda compuesta por los siguientes señores:

Parte económica.—Daniel Santisteban Pando, Jesús Calvo Gómez y Pablo Fernández Martín.

Parte social.—Aurelio Ruiz Toca, David Gutiérrez García y Saturnino Fernández Díaz.

Art. 40.—La Comisión Mixta de Seguimiento nombrará de su seno a un Presidente y un Secretario, los cuales serán los encargados de elaborar previamente el Orden del Día de las sesiones y facilitarle con anterioridad a sus miembros.

Art. 41.—La Comisión a que se refiere este capítulo se reunirá a petición, tanto de la parte social como de la parte económica, mediante solicitud que al efecto dirija cualquiera de las partes al Presidente y al menos trimestralmente.

Art. 42.—Los acuerdos de la Comisión Mixta de Seguimiento, se adoptarán por mayoría de los miembros asistentes a la reunión, siempre y cuando estén presentes la mitad más uno de sus componentes. En caso de desacuerdo se entiende que decidirá la autoridad laboral competente en la forma prevista en la legislación vigente.

Art. 43.—Los acuerdos de la Comisión, no podrán invadir en ningún momento, el ámbito a que alcanza las atribuciones de las Jurisdicciones previstas en las normas legales que regulen la legislación del Convenio Colectivo.

Asimismo los acuerdos serán recurribles ante la autoridad competente.

## ANEXO N.º 1

### Salario Base 1983

#### Personal Obrero.

Peón ... ..	1.322 pts. diarias
Especialista ... ..	1.351 pts. diarias

#### Profesionales de Oficio.

Oficial de 1.ª ... ..	1.493 pts. diarias
Oficial de 2.ª ... ..	1.426 pts. diarias
Oficial de 3.ª ... ..	1.392 pts. diarias

#### Técnicos de Taller.

Maestro de taller ...	74.012 pts. mensuales
Maestro de 2.ª ... ..	68.726 pts. mensuales
Encargado ... ..	63.439 pts. mensuales
Capataz ... ..	55.509 pts. mensuales
Calcador ... ..	44.936 pts. mensuales

*Personal Subalterno.*

Chofer de turismo:

Equiparado a oficial de 1.<sup>a</sup> de oficio

Operador de grúa:

Equiparado a oficial de 2.<sup>a</sup> de oficio

*Personal Administrativo.*

Jefe de 1. <sup>a</sup> ... ..	84.586 pts. mensuales
Jefe de 2. <sup>a</sup> ... ..	71.755 pts. mensuales
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	60.795 pts. mensuales
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	52.878 pts. mensuales
Auxiliar ... ..	44.936 pts. mensuales

Salario Base 1984

*Personal Obrero.*

Peón ... ..	1.428 pts. diarias
Especialista ... ..	1.459 pts. diarias

*Profesionales de Oficio.*

Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	1.612 pts. diarias
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	1.540 pts. diarias
Oficial de 3. <sup>a</sup> ... ..	1.503 pts. diarias

*Técnicos de Taller.*

Maestro de taller ...	79.933 pts. mensuales
Maestro de 2. <sup>a</sup> ... ..	74.224 pts. mensuales
Encargado ... ..	68.514 pts. mensuales
Capataz ... ..	59.950 pts. mensuales
Calcador ... ..	48.531 pts. mensuales

*Personal Subalterno.*

Chofer de turismo:

Equiparado a oficial de 1.<sup>a</sup> de oficio

Operador de grúa:

Equiparado a oficial de 2.<sup>a</sup> de oficio

*Personal Administrativo.*

Jefe de 1. <sup>a</sup> ... ..	91.353 pts. mensuales
Jefe de 2. <sup>a</sup> ... ..	77.495 pts. mensuales
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	65.659 pts. mensuales
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	57.108 pts. mensuales
Auxiliar ... ..	48.531 pts. mensuales

Salario Base 1985

*Personal Obrero.*

Peón ... ..	1.542 pts. diarias
Especialista ... ..	1.576 pts. diarias

*Profesionales de Oficio.*

Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	1.741 pts. diarias
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	1.663 pts. diarias
Oficial de 3. <sup>a</sup> ... ..	1.623 pts. diarias

*Técnicos de Taller.*

Maestro de taller ...	86.328 pts. mensuales
Maestro de 2. <sup>a</sup> ... ..	80.162 pts. mensuales
Encargado ... ..	73.995 pts. mensuales
Capataz ... ..	64.746 pts. mensuales
Calcador ... ..	52.413 pts. mensuales

*Personal Subalterno.*

Chofer de turismo:

Equiparado a oficial de 1.<sup>a</sup> de oficio

Operador de grúa:

Equiparado a oficial de 2.<sup>a</sup> de oficio

*Personal Administrativo.*

Jefe de 1. <sup>a</sup> ... ..	98.661 pts. mensuales
Jefe de 2. <sup>a</sup> ... ..	83.695 pts. mensuales
Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	70.912 pts. mensuales
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	61.677 pts. mensuales
Auxiliar ... ..	52.413 pts. mensuales

Salario Base 1986

*Personal Obrero.*

Peón ... ..	1.727 pts. diarias
Especialista ... ..	1.765 pts. diarias

*Profesionales de Oficio.*

Oficial de 1. <sup>a</sup> ... ..	1.950 pts. diarias
Oficial de 2. <sup>a</sup> ... ..	1.863 pts. diarias
Oficial de 3. <sup>a</sup> ... ..	1.818 pts. diarias

*Técnicos de Taller.*

Maestro de taller ...	96.687 pts. mensuales
Maestro de 2. <sup>a</sup> ...	89.781 pts. mensuales
Encargado ...	82.874 pts. mensuales
Capataz ...	72.516 pts. mensuales
Calcador ...	58.703 pts. mensuales

*Personal Subalterno.*

Chofer de turismo:  
Equiparado a oficial de 1.<sup>a</sup> de oficio

Operador de grúa:  
Equiparado a oficial de 2.<sup>a</sup> de oficio

*Personal Administrativo.*

Jefe de 1. <sup>a</sup> ...	110.500 pts. mensuales
Jefe de 2. <sup>a</sup> ...	93.738 pts. mensuales
Oficial de 1. <sup>a</sup> ...	79.421 pts. mensuales
Oficial de 2. <sup>a</sup> ...	69.078 pts. mensuales
Auxiliar ...	58.703 pts. mensuales

## Salario Base 1987

*Personal Obrero.*

Peón ...	1.934 pts. diarias
Especialista ...	1.977 pts. diarias

*Profesionales de Oficio.*

Oficial de 1. <sup>a</sup> ...	2.184 pts. diarias
Oficial de 2. <sup>a</sup> ...	2.087 pts. diarias
Oficial de 3. <sup>a</sup> ...	2.036 pts. diarias

*Técnicos de Taller.*

Maestro de taller ...	108.289 pts. mensuales
Maestro de 2. <sup>a</sup> ...	100.555 pts. mensuales
Encargado ...	92.819 pts. mensuales
Capataz ...	81.218 pts. mensuales
Calcador ...	65.747 pts. mensuales

*Personal Subalterno.*

Chofer de turismo:  
Equiparado a oficial de 1.<sup>a</sup> de oficio

Operador de grúa:  
Equiparado a oficial de 2.<sup>a</sup> de oficio

*Personal Administrativo.*

Jefe de 1. <sup>a</sup> ...	123.760 pts. mensuales
Jefe de 2. <sup>a</sup> ...	104.987 pts. mensuales
Oficial de 1. <sup>a</sup> ...	88.952 pts. mensuales
Oficial de 2. <sup>a</sup> ...	77.367 pts. mensuales
Auxiliar ...	65.747 pts. mensuales

## ANEXO N.º 2

## VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

— 1983 —

Categoría	Sin Antigüedad	5 años	10 años	15 años	20 años	25 años
Peón	616	643	670	697	724	750
Especialista	630	657	685	712	739	767
Oficial 3. <sup>a</sup>	649	677	705	734	762	790
Oficial 2. <sup>a</sup>	665	694	723	752	781	809
Oficial 1. <sup>a</sup>	696	726	757	787	817	848

— 1984 —

Categoría	Sin Antigüedad	5 años	10 años	15 años	20 años	25 años
Peón	665	694	724	753	782	810
Especialista	680	710	740	769	798	828
Oficial 3.ª	701	731	761	793	823	853
Oficial 2.ª	718	750	781	812	843	874
Oficial 1.ª	752	784	818	850	882	916

## VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS DE SABADOS Y FESTIVOS

— 1983 —

Categoría	Sin Antigüedad	5 años	10 años	15 años	20 años	25 años
Peón	657	657	670	697	724	750
Especialista	697	697	697	712	739	767
Oficial 3.ª	735	735	735	735	762	790
Oficial 2.ª	774	774	774	774	781	809
Oficial 1.ª	814	814	814	814	817	848
Jefe Equipo	852	852	852	852	852	852
Encargado	852	852	852	852	852	852

— 1984 —

Categoría	Sin Antigüedad	5 años	10 años	15 años	20 años	25 años
Peón	710	710	724	753	782	810
Especialista	753	753	753	769	798	828
Oficial 3.ª	794	794	794	794	823	853
Oficial 2.ª	836	836	836	836	843	874
Oficial 1.ª	879	879	879	879	882	916
Jefe Equipo	920	920	920	920	920	920
Encargado	920	920	920	920	920	920

## ANEXO N.º 3

*Acta de la reunión mantenida en el domicilio Social de la Empresa entre el Comité de Empresa y la Dirección de Montajes Metálicos Basauri, S. A.*

En la reunión mantenida en el día de hoy 22 de febrero de 1984, en el domicilio social de la Empresa Montajes Metálicos Basauri, S. A., sita en carretera general n.º 1 de Requejada (Polanco).

1.º La Empresa se compromete a abonar a todos los trabajadores de la misma, 30.000 pesetas en concepto de anticipo a cuenta de la liquidación del mes de febrero, para el día 27 de febrero de 1984. La cuantía del citado anticipo, quedará establecida con carácter fijo y permanente de ahora en adelante.

2.º Asimismo se compromete, a hacer efectiva la liquidación del mes de febrero en el plazo que corresponde (10 de marzo) con el 8 % de incremento salarial y afrontando de igual manera el incremento pendiente del 8 % del mes de enero.

3.º Ambas partes ratifican y se reafirman en lo acordado como consecuencia de las negociaciones del Plan de Viabilidad realizado entre Empresa y Comité el pasado año, aceptando el mismo en todos sus términos, así como lo acordado en las diferentes actas levantadas durante las negociaciones, bajo la mediación de las Consejerías del Gobierno de Cantabria, que intervinieron en el citado proceso de negociación.

4.º No obstante a lo anterior, el Comité de Empresa se compromete a lo siguiente:

A revisar a partir de la finalización de 1984, los incrementos salariales pactados hasta la finalización del año 1987, si hubiera un desajuste entre las previsiones de inflación y los citados incrementos salariales.

5.º Ambas partes se comprometen hacer efectivos de forma escalonada y progresiva y en su totalidad, los acuerdos reflejados en el epílogo del Plan de Viabilidad, páginas 57 y 58 del citado Plan de Viabilidad, las cuales quedarán reflejadas en el texto del Convenio de forma sustancial.

6.º Tanto la Dirección de la Empresa como el Comité, se comprometen a no abandonar los

contactos hasta que no queden totalmente redactados y firmados, los citados acuerdos.

7.º De conformidad con todo lo anteriormente redactado, el Comité se compromete a convocar la huelga.

## ANEXO N.º 4

En el plazo de cuatro meses, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, tras mantener las consultas y negociaciones que fueren precisas para ello, firmarán un protocolo adicional que ratifique, rectifique o en su caso concrete con mayor detalle las conclusiones que de forma genérica figuran en el anexo de las páginas 57 y 58 del Estudio Económico y Financiero o «Plan de Viabilidad» elaborado por la Consejería de Industria de la Diputación Regional de Cantabria. A tal fin facultan a D. Ramón Rasines para que, examinada la realidad concreta de la situación empresarial en el Centro de Requejada, pueda elaborar un borrador que profile con mayor exactitud las responsabilidades, derechos y obligaciones que puedan derivarse de dicho anexo.

Este borrador será objeto de examen por los firmantes del presente Convenio, y en su caso con las modificaciones que se acuerden necesarias o convenientes por ambas partes, libremente consentidas por las mismas, se elevará a acuerdo que tendrá el carácter de protocolo adicional.

893

DELEGACION PROVINCIAL  
DE TRABAJO  
DE SANTANDER

(Convenio Colectivo)

Reunidos en el día de la fecha los miembros del Comité de Empresa y de la Dirección, representantes oficiales y titulares de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo, y una vez suscrito el mismo, hacen constar mediante la presente ACTA las observaciones que de mutuo acuerdo desean incorporar a la aplicación del Convenio y que son las siguientes:

A) En cuanto a la denuncia del Convenio recogida en el segundo párrafo del artículo tercero se acuerda sustituir dicho párrafo por el de:

«Este Convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento».

B) En lo referente a Garantías Sindicales reguladas en el artículo veinte, se acuerda debe añadirse al final del mismo: ...«y en la futura Ley de Acción Sindical».

C) Y en lo que respecta al artículo veintidos del citado Convenio debe anularse la expresión «a poder ser» ya que las partes entienden es necesario haber participado en las deliberaciones del Convenio para ser miembro de la Comisión Paritaria de Vigilancia del mismo.

En Astillero a veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y cuatro.

894

*Convenio Colectivo de Agrupación Minera, S. A.  
Centro de Santander*

Margen que se cita

*Vocales Económicos:*

- D. Rafael Benito Valbuena
- D. Manuel Landín Saenz
- D. Antonio Ruiz Martínez
- D. Antonio Montes González

*Vocales Sociales:*

- D. Francisco Martínez Herrero
- D. Pablo Cuesta Arce
- D. Enrique Mollinedo Ortiz
- D. Dionisio Díaz Lanza
- D. Neftalí Sáiz López
- D. José Guerra Pontones
- D. Victoriano Ceballos Gutiérrez
- D. Joaquín Sáinz Castanedo
- D. Daniel Castanedo Castanedo

En Astillero (Cantabria), a veinticuatro de abril de mil novecientos ochenta y cuatro, en las Oficinas de la Empresa AGRUPACION MINERA, S. A. (AGRUMINSA), Centro de Santander,

se reúnen los miembros del Comité de Empresa y de la Dirección que más adelante se expresan, representantes oficiales y titulares de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo y, como resultado de las negociaciones celebradas entre ambas representaciones, acuerdan lo siguiente:

Suscribir el presente Convenio Colectivo, que ha sido redactado en base a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 (B. O. 14-3-80) y mantener el Acta suscrita en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Santander, con fecha 21 de abril de 1982.

Y en prueba de conformidad y para su homologación por la Autoridad Laboral en las señaladas condiciones, firman la presente Acta en el lugar y fecha al principio indicados.

*Convenio Colectivo de Agrupación Minera, S. A.  
Centro de Santander*

Año 1984

El presente Convenio ha sido redactado manteniendo los Acuerdos tomados por las partes, recogidos en Acta firmada en la Delegación de Trabajo, con la intervención del Ilmo. Sr. Director Provincial de Trabajo, el veintiuno de abril de mil novecientos ochenta y dos.

*Art. 1.—Ambito Territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones laborales entre el personal que presta servicios en el Centro de Santander perteneciente a la Empresa AGRUPACION MINERA, S. A., y la Dirección de la misma.

*Art. 2.—Ambito Personal.*

Por el Convenio se regirá todo el personal que preste sus servicios en el Centro de Santander de AGRUPACION MINERA, S. A., con excepción del personal directivo, que son considerados por la Dirección de la Empresa como personal Fuera de Convenio, y de los que figuran en el artículo 1.º del apartado C) del Estatutos de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980.

*Art. 3.—Ambito Temporal.*

El presente Convenio se pacta para el período

comprendido entre el 1.º de enero de 1984 y 31 de diciembre de 1984.

La denuncia del mismo se extenderá hecha de forma expresa por cualquiera de las partes por el mero hecho de entrar el Convenio en los dos últimos meses de su vigencia.

#### Art. 4.—*Tablas Salariales y de Prima.*

Las tablas salariales y de primas a aplicar a las distintas categorías profesionales de la plantilla de la Empresa son las que figuran como Anexo n.º 1 del presente texto.

#### Art. 5.—*Gratificaciones Extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias serán dos: una que se hará efectiva en el 18 de Julio y otra el 22 de Diciembre, en cuantía de 30 días cada una del salario base más el complemento de antigüedad.

#### Art. 6.—*Antigüedad.*

Todo trabajador afectado por el presente Convenio, disfrutará como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por cada cinco años de servicios prestados continuada e ininterrumpidamente y sin límite en cuanto al número de quinquenios.

El valor de cada quinquenio será del cinco por ciento del sueldo o jornal base de su categoría profesional.

#### Art. 7.—*Nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un veinticinco por ciento sobre el salario base.

#### Art. 8.—*Jornada Laboral.*

La duración máxima de la jornada diaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida, y de 40 horas semanales de promedio de trabajo efectivo en jornada continuada.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada

diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Dentro del concepto de trabajo efectivo con jornada continuada se entenderán comprendidos los 30 minutos del bocadillo que se realizarán escalonadamente a criterio del Mando y sin interrupción de la marcha de la producción.

#### Art. 9.—*Becas.*

El Fondo destinado por la Empresa a esta atención social durante el año 1984 será de 300.000 ptas.

#### Art. 10.—*Dietas, Kilometraje y Salidas.*

Los importes fijados para estos capítulos quedan como sigue:

La media dieta establecida en 404 ptas. para el año 1983, pasa a 450 ptas. para el año 1984.

La dieta completa establecida en 809 ptas. para el año 1983, pasa a 900 ptas. para el año 1984.

En el caso de realizarse el transporte a los trabajos que la Empresa encomiende al trabajador con vehículo propio, se abonará el kilómetro a 22 ptas. para la utilización de coche y a 11 pesetas el kilómetro para la utilización de moto.

Por el concepto de salidas se establecen las cantidades siguientes:

	Año 1983	Año 1984
Solía - Obregón... ..	104 ptas.	115 ptas.
Solía - Cabárceno ... ..	271 ptas.	300 ptas.
Solía - Astillero.. ... ..	123 ptas.	137 ptas.
Astillero - Obregón.. ... ..	207 ptas.	228 ptas.
Astillero - Cabárceno ... ..	407 ptas.	446 ptas.
Obregón - Cabárceno ... ..	231 ptas.	254 ptas.

#### Art. 11.—*Plus de Distancia.*

El valor del módulo para el Plus de Distancia, que estaba fijado en 4 ptas. para el año 1983, pasa a 6,50 ptas. para el año 1984.

#### Art. 12.—*Plus de Llamadas.*

Aquellos trabajadores que por necesidades imperiosas de trabajo fueran llamados a horas que no coincidan con el horario a que estuvieran adscritos, percibirán un plus cada vez que sean requeridos para realizar la labor que se les enco-

miende, siendo su importe de 410, ptas. para el año 1984.

**Art. 13.—Economato.**

Los trabajadores que efectúan sus compras en el Economato de la Empresa, percibirán una bonificación mensual, cuyo importe actual de 17 pesetas por beneficiario, se eleva para 1984 a 20 ptas.

**Art. 14.—Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas tendrán una duración de treinta días naturales.

**Art. 15.—Permisos y Licencias.**

La normativa que en esta materia regirá para el año 1984 es la que actualmente está vigente en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 16.—Premio de Constancia en el Trabajo.**

Al personal de plantilla en activo y durante el transcurso del año en que cumplan por lo menos 25 años de servicio en la Empresa, se le abonará el importe de una mensualidad de su salario y al que cumpla 40 años de servicio el importe de dos mensualidades.

Por salario debe entenderse el sueldo de calificación, antigüedad y prima, de los valores del Convenio.

**Art. 17.—Servicios Escolares.**

La Empresa pagará el importe de los viajes a los hijos de los trabajadores, con la aplicación y limitación del sistema vigente en la actualidad, y corriendo a su cargo los aumentos Oficiales de las tarifas de transporte que se produzcan durante la vigencia del presente Convenio.

**Art. 18.—Prestación complementaria por Enfermedad.**

La prestación complementaria a cargo de la Empresa, que comenzará a percibirse a partir del 8.º día de Enfermedad, será la cantidad que pueda resultar de acuerdo con la presente regulación:

**1.º Cálculo del Índice de Absentismo por Enfermedad.**

Base de partida:

Año 1983:

Horas normales trabajadas ... .. 191.179

Horas perdidas por:

Enfermedad ... ..	12.006
Accidentes ... ..	5.000
Ausencias retribuidas ... ..	4.065
Ausencias no retribuidas ... ..	138
Sanciones ... ..	0
Conflictos Laborales ... ..	0
Total Horas (Excp. vacaciones) ...	212.388

Índice absentismo por Enfermedad:

$$= \frac{12.006 \times 100}{212.388} = 5,65$$

El Índice a considerar *cada mes* será el correspondiente al período de tiempo compuesto por *dicho mes más los once meses precedentes*.

El derecho a la percepción de la Prestación Complementaria se pierde cuando el índice de absentismo supere a 6,15 (5,65 + 0,50).

**2.º Determinación del Porcentaje aplicable al valor de la Prima:**

Siguiendo con la base de partida anterior:

Ind. Acumulado de Absentismo	%
Superior a 6,15 ... ..	0
6,15 ... ..	50 %
Por cada centésima menos ...	1 % más
5,65 ... ..	100 %

**3.º Aplicación de la fórmula:**

Prestación complementaria = (S + A + % . P) - PSS  
Siendo:

S = Sueldo del trabajador.

A = Antigüedad.

% = Ind. absentismo acumulado.

P = Prima del trabajador.

PSS = Prestación de la Seguridad Social.

**4.º Notificación e Información:**

Cada mes se notificará al Comité de Empresa e informará al personal, mediante publicación en el tablón de anuncios, el índice de Absentismo acumulado y el porcentaje correspondiente a dicho índice.

**5.º Revisión del sistema:**

El sistema podrá ser modificado, suspendido o anulado según la evolución del Absentismo.

**Art. 19.—Residencias de Verano.**

Se establece para el presente Convenio dos plazas para Residencias de Verano de orden preferencial a la mayor antigüedad en la Empresa y con derecho extensivo a la esposa e hijos menores de 18 años.

El soltero o viudo tendrá derecho a invitar a otra persona sea o no familiar.

**Art. 20.—Garantías Sindicales.**

La Dirección de la Empresa otorgará a sus trabajadores cuantas facultades les puedan corresponder en el campo de la acción Jurídica, en virtud de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 21.—Cuota Sindical.**

La Empresa descontará a todo trabajador que lo solicite por escrito la cuota Sindical correspondiente al Sindicato que pertenezcan, ingresando la Empresa la cantidad correspondiente en el número de cuenta que sea comunicado por las diferentes Centrales.

**Art. 22.—Comisión Paritaria de Vigilancia.**

Las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio, serán sometidas a la

consideración de una Comisión Paritaria de Vigilancia que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la Dirección, a poder ser que hayan participado en las deliberaciones del Convenio.

**Art. 23.—Cláusula de Compensación o Absorción.**

Todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio, así como las demás vigentes en la Empresa, serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente, y no por conceptos aislados por lo que, en todo caso, podrán ser absorbidas o compensadas por cualquier otra que pueda establecerse por disposición legal.

**Art. 24.—Otros Acuerdos.**

En cuanto a jubilaciones anticipadas, que pudieran acogerse a la reestructuración del Sector Siderúrgico, investigación del yacimiento, plan de inversión y otros Acuerdos, con aplicación inmediata como el resto del articulado, se estará a lo convenido en el Acta suscrita en la Dirección Provincial de Trabajo de Santander, de fecha 21 de abril de 1982, que se recoge como Anexo n.º 2.

Astillero, Cantabria, a 24 de abril de 1984.

## TABLA A

ESCALA DE SALARIOS Y PRIMAS PARA EL PERSONAL OBRERO  
(30 días naturales de vacaciones)

## AÑO 1984

Zona	Jornal a 60 de actividad	425 días de percepción	Prima 35 % a 80 de actividad s/ 275 días	Percepción anual a 80 de actividad
4	1.216	516.800	117.040	633.840
5	1.216	516.800	117.040	633.840
6	1.231	523.175	118.484	641.659
7	1.251	531.675	120.409	652.084
8	1.270	539.750	122.238	661.988
9	1.297	551.225	124.837	676.062
10	1.330	565.250	128.013	693.263
11	1.363	579.275	131.189	710.464
12	1.402	595.850	134.943	730.793

**TABLA B**  
**ESCALA DE SUELDOS Y PRIMAS PARA EL PERSONAL SUBALTERNO**  
 (30 días naturales de vacaciones)

AÑO 1984

Zona	Salario mensual a 60 actividades	Percepción anual 14 meses	Prima 25 % a 80 de actividad s/ 12 meses	Percepción anual a 80 de actividad
4	38.288	536.032	114.864	650.896
5	39.562	553.868	118.686	672.554
6	40.720	570.080	122.160	692.240
7	42.244	591.416	126.732	718.148
8	43.678	611.492	131.034	742.526
9	45.203	632.842	135.609	768.451
10	46.772	654.808	140.316	795.124

**TABLA C**  
**ESCALA DE SUELDOS Y PRIMAS PARA EL PERSONAL EMPLEADO**  
 (30 días naturales de vacaciones)

AÑO 1984

Zona	Salario mensual a 60 actividades	Percepción anual 14 meses	Prima 25 % a 80 de actividad s/ 12 meses	Percepción anual a 80 de actividad
4	40.552	567.728	121.656	689.384
5	43.040	602.560	129.120	731.680
6	44.565	623.910	133.695	757.605
7	46.089	645.246	138.267	783.513
8	47.657	667.198	142.971	810.169
9	49.364	691.096	148.092	839.188
10	51.183	716.562	153.549	870.111
11	53.094	743.316	159.282	902.598
12	55.120	771.680	165.360	937.040
13	57.077	799.078	171.231	970.309
14	59.259	829.626	177.777	1.007.403
15	61.557	861.798	184.671	1.046.469
16	64.031	896.434	192.093	1.088.527
17	66.378	929.292	199.134	1.128.426

## TABLA D

## ESCALA DE SUELDOS Y PRIMAS PARA EL PERSONAL EMPLEADO

(30 días naturales de vacaciones)

AÑO 1984

Zona	Salario mensual a 60 actividad	Percepción anual 14 meses	Prima 25 % a 80 de actividad s/ 12 meses	Percepción anual a 80 de actividad
4	39.696	555.744	119.088	674.832
5	41.123	575.722	123.369	699.091
6	42.510	595.140	127.530	722.670
7	44.011	616.154	132.033	748.187
8	45.543	637.602	136.629	774.231
9	47.069	658.966	141.207	800.173
10	48.681	681.534	146.043	827.577
11	50.525	707.350	151.575	858.925
12	52.410	733.740	157.230	890.970
13	54.433	762.062	163.299	925.361
14	56.348	788.872	169.044	957.916
15	58.281	815.934	174.843	990.777
16	60.534	847.476	181.602	1.029.078

## ANEXO N.º 3

## ACTA

*Asistentes:*

Ilmo. Sr. D. Carlos Ucelay de Montero Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

*Representantes de la Empresa:*

D. Joaquín García Acer  
D. Nicolás Undabarrena Cribelo  
D. Manuel Landín  
D. Patricio Ayllón Martínez

*Representantes de los trabajadores:*

D. Alfredo Martínez Agüero

D. Dionisio Díaz Lanza  
D. José Trueba González  
D. José Guerra Pontones  
D. Victoriano Ceballos Gutiérrez  
D. Neftalí Sáiz López  
D. Luis Castanedo Cavia  
D. Ricardo Fernández Vega  
D. José Luis Olanga Calleja  
D. Antonio Montes González  
D. José Manuel Madrazo Blanco  
D. Federico Agudo Higuera  
D. David López Campelo  
D. José Prudencio García García  
D. Jesús Pernía Pérez  
D. Agustín Pascual Díaz

*Centrales Sindicales:*

Por U.G.T. D. Manuel Sebastián

Por U.S.O. D. Ladislao

En la Sala de Juntas de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, siendo las once horas del día veintiuno de abril de mil novecientos ochenta y dos, se reúnen los señores relacionados anteriormente para tratar la problemática planteada en el Centro de Orconera de la Empresa AGRUMINSA.

Se inicia la reunión con unas palabras del Ilmo. Sr. Director Provincial de Trabajo y S. Social comunicando a las partes que se ha recibido un escrito del Comité de Empresa, solicitando mantener una reunión conjunta con el Comité de Huelga y la Dirección de la Empresa en presencia de la referida Autoridad, a fin de tratar los puntos en litigio, que son los de inversiones, Convenios Colectivos de 1981 y 1982, maquinaria de explotación en mina, investigación del yacimiento del Centro de Orconera y jubilaciones anticipadas, y que, en contestación a esa solicitud se había convocado a los presentes a esta reunión. A continuación, concede la palabra a la representación de los trabajadores, que manifiestan lo siguiente:

En la reunión celebrada en esta Dirección Provincial en 29 de marzo de 1982, se consideró la conveniencia de formar una Comisión de cinco trabajadores para tratar con la Dirección de la Empresa las cuestiones de inversiones, Convenios Colectivos, criterios organizativos y jubilaciones anticipadas. Estas cuestiones convenía fueran tratadas en dos vertientes: una, provisional y, otra, definitiva. En cuanto a la vertiente provisional, cuya ejecución se estimaba en un plazo de 10 meses, se llegó a los siguientes compromisos por ambas partes: a) Readecuación del Centro de Transformación en Solía, rampla de descargue en cabeza plano, nuevo tromel primario en el Lavadero de Obregón, masera en Obregón, instalación de medios densos en Obregón, y ejecución de la autorización de la Delegación de Trabajo de la concentración de los servicios en Obregón. Esto, supeditado a la comprobación de la calidad del material, por cuanto es de segunda mano parte de éste, estando previsto un coste mínimo de inversión de 52,6 millones. b) Se acordó un incremento de todos los conceptos retributivos para el

año 1981 del 9 por 100, siendo para 1982 el aumento del 11 por 100. c) Jubilaciones: El Comité quedó en estudiar la fórmula para jubilar a los trabajadores afectados como contrapartida a las inversiones y al logro del Convenio. En cuanto a la vertiente definitiva, y por entenderse que son insuficientes por sí solas estas medidas, ambas partes se comprometían a solicitar de inmediato, a través del Ministerio de Industria, un estudio técnico-minerogeológico encaminado a establecer la cantidad y la calidad de las reservas de minerales en el suelo y subsuelo de este Centro, que sirvieran de pase para el estudio de un plan de viabilidad amplio en el que se contemplara la reorganización, inversiones, etc. A juicio de la representación de los trabajadores, estos fueron los acuerdos adoptados en reuniones anteriores, a lo que la Empresa manifestó ser cierto, pero supeditado a la solución de las jubilaciones anticipadas.

Hechas estas manifestaciones, por la representación de los trabajadores se entra a tratar el tema de las JUBILACIONES ANTICIPADAS. Se refiere, en primer lugar, a que la jubilación de los 33 trabajadores afectados puede realizarse según el procedimiento establecido en el R. Decreto de Reconversión de la Siderurgia Integral, o bien por el señalado en las disposiciones reguladoras de ayudas por jubilaciones anticipadas para trabajadores de Empresa no sujetas a planes de reconversión (O.M. de 15-3-82). Valorados ambos procedimientos, el Comité entiende que debe utilizarse el segundo, ya que no se superarían los costos del R. Decreto de Reconversión, los trabajadores afectados tendrían los mismos beneficios, y el procedimiento sería más rápido.

La representación de la Dirección de la Empresa manifiesta, sobre este punto, que el coste de las jubilaciones es mayor según el procedimiento elegido por los trabajadores, y que no tiene suficientes elementos de juicio para afirmar que dicho procedimiento sea más rápido, ya que el fijado por el R. Decreto de Reconversión es de aplicación automática, una vez que se ha admitido que las jubilaciones anticipadas de la empresa quedan acogidas al Plan de Reestructuración de la Siderurgia Integral. Añade, finalmente, que el hecho de realizar las jubilaciones por este sistema no implica que se acoja a otros aspectos contemplados en el mencionado R. Decreto.

A esto contesta la representación de los tra-

bajadores que las jubilaciones anticipadas no le van a suponer a la Dirección de la empresa un coste superior al comprometido (50 por 100), si se realizan por el procedimiento que dicha representación propone; que adoptando esta fórmula, ambas partes quedan en libertad para acometer en profundidad un plan de viabilidad de la empresa; que de supeditarse al Plan de Reestructuración de la Siderurgia Integral en el tema de las jubilaciones, corren el riesgo de quedar igualmente supeditados a las previsiones del Plan en otros aspectos perjudiciales para sus intereses, tales como la reducción de plantillas.

La representación de la empresa responde que desconoce el procedimiento de jubilaciones en empresas no sujetas a planes de reconversión, sus ventajas y sus inconvenientes, y que el hecho de realizarse las jubilaciones según el R. Decreto de Reconversión no implica los riesgos que señalan los trabajadores, ya que la utilización del referido R. Decreto es a los exclusivos efectos de las jubilaciones anticipadas.

Ante esta discrepancia entre las partes, el señor Director Provincial de Trabajo y S. Social formula la siguiente propuesta: Ya que hay entre las partes acuerdo de principio sobre la realización de las jubilaciones anticipadas y que, al parecer, la única diferencia es el procedimiento a seguir, ya que los trabajadores quieren tener garantías de que la adopción del procedimiento establecido en el R. Decreto de Reconversión de la Siderurgia Integral no ha de suponer la sujeción al Plan de Reestructuración de Sector en otros aspectos que no sean jubilaciones anticipadas, puede elevarse un escrito de consulta sobre este aspecto a la autoridad competente, en el sentido de si la utilización de esta vía conlleva necesariamente el sometimiento a otras medidas previstas en el Plan de Reconversión, en concreto, en cuanto a futuras reducciones de plantilla. Esta propuesta es aceptada por ambas partes.

Llegadas las conversaciones a este punto, el Sr. Sebastián, representante de la Central Sindical de U.G.T., presenta un escrito-propuesta, que entiende está en la línea sugerida por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, que dice lo siguiente:

«Reunidos en El Astillero la Dirección de la Empresa AGRUMINSA Centro de Orconera y

el Comité de Empresa de la misma para discutir la posible jubilación de 30 operarios en base a la resolución del expediente 1. J.A.S./81, después de varias deliberaciones se llega a los siguientes acuerdos:

*Primero.*—El Comité muestra su conformidad con la petición de la empresa de Jubilación Anticipada de 30 productores, siempre que éstos manifiesten su conformidad individualizada con las condiciones pactadas por la resolución del expediente 2.J.A.S./81.

*Segundo.*—Se reconoce por parte de la Empresa, como único medio de solucionar el problema del expediente de plantilla, la jubilación anticipada pactada en las condiciones del punto primero o en otras más favorables, en el caso de que en un futuro y, como consecuencia de la Reconversión Técnica de la empresa se produjese algún expediente de personal, siempre que se diese la conformidad a los mismos por parte del Comité de Empresa».

La representación de la empresa indica que se rectifique la cifra de 30 productores que consta en dicho escrito por la de 33, y, que conste el término excedente (1 en el párrafo 2.º), a lo que accede la representación de los trabajadores. Además se añade un nuevo párrafo, a petición de la empresa, que dice: «TERCERO.—Se reconoce la movilidad de plantillas necesaria para cubrir, con el personal de la plantilla actual, todos aquellos puestos de trabajo que fuera necesario mantener con motivo de las vacantes que origine dicho plan de jubilaciones».

Asimismo, a petición de los trabajadores, en el repetido escrito (párrafo 2.º) se añade a continuación de Comité de Empresa la frase «o por resolución administrativa».

Existiendo un principio de acuerdo entre ambas partes sobre este escrito, los trabajadores manifiestan que, sin perjuicio de ello, se eleve consulta a la autoridad correspondiente en garantía de sus intereses, tal como propusieron anteriormente, por el Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, al cual se compromete a evaluar la consulta con la máxima celeridad, quedando supeditado el acuerdo a las resultas de la contestación de la mencionada consulta.

Analizado el tema de las jubilaciones anticipadas, se pasa al examen de la propuesta presen-

tada por la representación de la empresa. Por el Sr. Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social se procede a la lectura de los puntos contenidos en dicha propuesta, que son los siguientes:

1.º) Convenio Colectivo de 1981.—Incremento de un 9 % sobre las actuales tablas salariales y resto de conceptos con carácter retroactivo a primeros de enero de 1981. La representación de los trabajadores manifiesta su conformidad con este punto.

2.º) Convenio Colectivo de 1982.—Se acepta por parte de la empresa el aumento del 11 % solicitado por la representación de los trabajadores sobre las tablas salariales de 1981 y resto de conceptos. Igualmente, los trabajadores manifiestan su conformidad con este punto.

3.º) Aceptación por el Comité de Empresa de que existen en el centro 33 excedentes de plantilla cuya resolución se realizará mediante la jubilación anticipada, propuesta por la empresa y aceptada por los interesados, de los 33 trabajadores que en 1982 tiene cumplidos 60 años ó más; con la consiguiente movilidad de plantillas para cubrir, con el personal de la plantilla actual, todos aquellos puestos de trabajo que fuera necesario con motivo de las vacantes que origine dicho plan de jubilación.

Ambas partes acuerdan sustituir este punto por el contenido del escrito-propuesta presentado por el representante de U.G.T. más las adiciones a dicho escrito realizadas a petición de la empresa y los trabajadores.

4.º) Al establecerse en la explotación minera el régimen de trabajo de 8 horas diarias se cubrirán, con personal de la plantilla actual, los puestos que sea necesario incrementar en dicha explotación, para la cual se condicionará la contratación de los nuevos elementos necesarios —palas y camiones— para que, en la medida de lo posible sean manejados por personal de la propia empresa. La representación de los trabajadores manifiesta su conformidad con este punto.

5.º y 6.º) Llevar a cabo, con comienzo inmediato, el plan de inversiones propuesto por la empresa en el Lavadero y Servicios de Talleres y Oficina de Obregón, y realizar un estudio completo del yacimiento de estas minas y su plan de viabilidad en colaboración y financiación de los de-

partamentos competentes de la Administración, como es la Dirección General de Minas, para conocer la perspectiva futura de este centro minero.

Todos los puntos de esta propuesta forman un conjunto único, por lo que deberán ser aceptados en su conjunto en el presente acuerdo.

Se acuerda ampliar estos puntos, añadiendo respecto a las obras e instalaciones de Obregón, la instalación de medios densos en el Lavadero de Obregón, rampla de descargue en cabeza plano, nuevo Tromen Primari o en el Lavadero, Masera, en cuanto a Solía, el traslado del centro de Transformación, todo ello de conformidad con el contenido de los acuerdos adoptados en reuniones anteriores y que constan en el párrafo 2.º del a hoja 2.ª y hoja 3.ª de este acta.

Habiéndose obtenido acuerdo en los puntos anteriores, la representación de los trabajadores manifiesta su decisión de proceder a la desconvocatoria de la huelga en el centro de Orconera.

Por su parte, la Dirección de la Empresa se compromete a considerar la modificación del valor punto prima del Convenio Colectivo, y, a petición de los trabajadores, accede a ampliar las vacaciones anuales a treinta días naturales, así como a suprimir la jornada de los sábados agrupándola en un solo sábado con ocho horas de trabajo, a cuyo efecto la Empresa pide al Comité que vaya estableciendo criterios para llevarlo a efecto. Asimismo, la Dirección de la Empresa solicita del comité que inicie el estudio de los criterios sobre movilidad del personal. Finalmente la Empresa manifiesta que dado que los pagos atrasados suponen una cuantía considerable sería aconsejable que los trabajadores accederán al aplazamiento y fraccionamiento de estos pagos, de forma que quedasen regularizados en 1982 los pendientes de ambos años (81 y 82), a lo que accede la representación de los trabajadores.

Y no habiendo más asuntos de qué tratar, termina la reunión a las catorce horas del día anteriormente señalado, levantándose la presente acta de lo en ella tratado, de todo lo cual doy fe.

V.º B.º

*El Director de Trabajo y S. S.*  
Fdo. Carlos Ucelay de Montero

*El Secretario General,*  
Fdo. Celso Sánchez González



modificación de los términos contenidos en el  
Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983.

El presente Decreto tiene por objeto  
la modificación de los términos contenidos en el  
Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983.

El Decreto de 14 de mayo de 1983,  
por el que se aprobó el Plan de Ordenación  
Urbana de Cantabria 1983-1985, en su artículo  
1.º, establece que el Plan de Ordenación Urbana  
de Cantabria 1983-1985, aprobado por el Consejo  
de Cantabria en su sesión de 14 de mayo de 1983,  
tiene por objeto la ordenación del territorio  
de Cantabria para el período 1983-1985.

En virtud de lo establecido en el artículo  
1.º del Decreto de 14 de mayo de 1983,  
se procede a la modificación de los términos  
contenidos en el Plan de Ordenación Urbana  
de Cantabria 1983-1985, aprobado por el Consejo  
de Cantabria en su sesión de 14 de mayo de 1983,  
en los términos que se indican a continuación:

1.ª.- En el artículo 1.º del Decreto de 14 de mayo  
de 1983, se modifica el párrafo 1.º, quedando  
redactado de la siguiente forma:

El Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983, tiene por  
objeto la ordenación del territorio de Cantabria  
para el período 1983-1985.

El presente Decreto tiene por objeto  
la modificación de los términos contenidos en el  
Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983.

El presente Decreto tiene por objeto  
la modificación de los términos contenidos en el  
Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983.

El presente Decreto tiene por objeto  
la modificación de los términos contenidos en el  
Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983.

El presente Decreto tiene por objeto  
la modificación de los términos contenidos en el  
Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983.

El presente Decreto tiene por objeto  
la modificación de los términos contenidos en el  
Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983.

El presente Decreto tiene por objeto  
la modificación de los términos contenidos en el  
Plan de Ordenación Urbana de Cantabria  
1983-1985, aprobado por el Consejo de Cantabria  
en su sesión de 14 de mayo de 1983.

# Boletín Oficial de Cantabria

Se publica los lunes, miércoles y viernes