



BOLETIN OFICIAL

BOLETIN OFICIAL
PROVINCIA DE ZARAGOZA

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXLVI

Viernes, 3 de agosto de 1979

Núm. 175

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

Administración: Palacio de la Diputación Provincial. - Negociado de Hacienda

Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa. (Artículo 2.º-1 del Código Civil, texto aprobado por Decreto de 31 de mayo de 1974).

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

BOLETIN OFICIAL dispondrán que se fije un ejemplar en el punto de costumbre, donde permanecerá hasta el recibo del interesado. Los Secretarios cuidarán, bajo su más estrecha responsabilidad, de variar los números de este BOLETIN, coleccionados ordenadamente para su encuadernación, que deberá verificarse al final de cada semestre.

SECCION QUINTA

Núm. 6.209

Audiencia Territorial

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo núm. 216 de 1979, promovido por don Jaime López Krahe y doña María-Luz Fontana Cedo, contra resolución del Tribunal Económico-Administrativo Provincial de Zaragoza, de fecha 15 de mayo de 1979, desestimatoria de reclamación número 988 de 1978, interpuesta contra liquidación practicada por la Abogacía del Estado por impuesto general sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados del piso sito en avenida Tenor Fleta, núm. 55, de esta ciudad.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los artículos 29 b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta Jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Inmortal Ciudad de Zaragoza a 13 de julio de 1979. — El Secretario, José-María Escribano. — Visto bueno: El Presidente, Rafael Galbe Pueyo.

Núm. 6.210

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo núm. 215 de 1979, promovido por doña Victorina Cedo Rufas, contra resolución del Tribunal Económico-Administrativo Provincial de Zaragoza, de fecha 15 de mayo de 1979, desestimatoria de reclamación número 986 de

1978, interpuesta contra liquidación practicada por la Abogacía del Estado por impuesto general sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados del piso sito en avenida Tenor Fleta, núm. 53, de esta ciudad.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los artículos 29 b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta Jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Inmortal Ciudad de Zaragoza a 13 de julio de 1979. — El Secretario, José-María Escribano. — Visto bueno: El Presidente, Rafael Galbe Pueyo.

Núm. 6.211

Por el presente anuncio se hace saber que ante esta Sala se ha interpuesto el recurso contencioso-administrativo núm. 214 de 1979, promovido por don Jesús Valdés Buscarón, contra resolución del Tribunal Económico-Administrativo Provincial de Zaragoza, de fecha 15 de mayo de 1979, desestimatoria de reclamación número 1.090 de 1978, interpuesta contra liquidación practicada por la Abogacía del Estado por impuesto general sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados del piso sito en avenida Tenor Fleta, núm. 57, de esta ciudad.

Lo que se publica en este periódico oficial para conocimiento de las personas o entidades que puedan estar legitimadas como demandadas o coadyuvantes, según lo determinado en los artículos 60 y 64, en relación con los artículos 29 b) y 30 de la vigente Ley de 27 de diciembre de 1956, reguladora de esta Jurisdicción, reformada por la 10 de 1973, de 17 de marzo.

Inmortal Ciudad de Zaragoza a 13 de julio de 1979. — El Secretario, José-María Escribano. — Visto bueno: El Presidente, Rafael Galbe Pueyo.

Núm. 6.272

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa «Rioblanco», S. A.

Resolución de la Delegación Provincial de Trabajo por la que se homologa el Convenio colectivo sindical de la empresa «Rioblanco», S. A., con fecha 11 de julio de 1979.

Visto el Convenio colectivo sindical formalizado entre la representación social y económica de la empresa «Rioblanco», S. A., y

Resultando que con fecha 7 de julio de 1979 tuvo entrada en esta Delegación el texto del referido Convenio suscrito por las partes en 8 de mayo de 1979, acompañándose acta de otorgamiento;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones reglamentarias;

Considerando que esta Delegación Provincial de Trabajo es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio colectivo sindical en orden a su homologación, así como disponer su inscripción en el Registro de esta Delegación y su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38 de 1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974 para su desarrollo;

Considerando que adaptándose el presente Convenio a los preceptos que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, que no se observa en él violación a norma alguna de derecho necesario y ajustándose a lo dispuesto en el Real Decreto de 19 de diciembre de 1977, resulta procedente su homologación, si bien ha de tenerse

en cuenta lo previsto en el número 2.º del artículo 5.º y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43 de 1977, de 25 de noviembre, referido a los criterios salariales sancionados por el Real Decreto-ley 49 de 1978, de 26 de diciembre;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Delegación Provincial de Trabajo acuerda:

Primero. Homologar el Convenio colectivo sindical de trabajo de la empresa «Rioblanco», S. A., suscrito por las partes en 8 de mayo de 1979, haciendo la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.2 y en el artículo 7.º del Real Decreto-ley 43 de 1977, de 25 de noviembre, referidos a los criterios salariales sancionados por el Real Decreto-ley 49 de 1978, de 26 de diciembre.

Segundo. Notificar esta resolución a las representaciones de los trabajadores y de la empresa en la comisión deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Tercero. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia y su inscripción en el registro correspondiente.

Zaragoza, 11 de julio de 1979. — El Delegado de Trabajo, (ilegible).

Capítulo I

Disposiciones generales

Sección I

Ambito de aplicación

Artículo 1.º Territorial. — Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo de empresa serán aplicables al centro de trabajo que «Rioblanco», S. A., tiene establecido en Zaragoza (sito en carretera de Logroño, kilómetro 3,700).

Art. 2.º Temporal. — El Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 1979, cualesquiera que sean las fechas de su aprobación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Su vigencia será desde el 1.º de enero de 1979 hasta el 31 de diciembre de 1979, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si, con tres meses de anterioridad, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

Art. 3.º Personal. — El presente Convenio colectivo afecta a todo trabajador que presta sus servicios en el centro de trabajo citado de «Rioblanco», S. A., sin exclusión de ninguna categoría laboral o interna.

Sección II

Vinculación a la totalidad

Art. 4.º 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.

Sección III

Organización del trabajo

Art. 5.º Generalidades. — 1. A tenor de lo dispuesto en el capítulo II, artículo 4.º de la Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la dirección de la empresa.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde a los delegados de los trabajadores funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Capítulo II

Régimen de trabajo

Sección I

Jornada de trabajo

Art. 6.º Jornada de trabajo anual. — 1. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen diurno se establece una jornada máxima en cómputo anual de 2.152 horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

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

3. De conformidad a lo dispuesto en la vigente Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, el personal de distribución trabaja a tarea y, por consiguiente, no está sujeto al régimen de jornada establecida en los puntos anteriores de este artículo, si bien queda fijado para este personal que los días de trabajo por año serán 269, que es el resultado de deducir a los 365 días del año 52 domingos, 14 festivos no recuperables y 30 sábados que tendrán la consideración de festivos.

4. Los días de trabajo por año previstos en el número 3 de este artículo contienen el período vacacional, por lo que, en consecuencia, los días de trabajo por año de cada persona serán los correspondientes a deducir, de los previstos en el número 3 del presente artículo, los días de trabajo correspondientes a vacaciones anuales que en cada caso pudiera corresponderle y según el período en que se disfruten.

5. En el anexo V de este Convenio se fijan para cada grupo las correspondientes distribuciones de las jornadas o días de trabajo previstos en el presente artículo.

Sección II

Vacaciones y horas extraordinarias

Art. 7.º Vacaciones. — Durante la vigencia del presente Convenio se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional que corresponda en caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Art. 8.º Horas extraordinarias. — 1. Dado que el calendario laboral es compensado en cómputo anual, para el personal que trabaja a tiempo se consideran como horas extraordinarias aquellas que sobrepasen los horarios diarios establecidos para cada época del año.

2. A tenor de lo establecido en las disposiciones legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador.

Capítulo III

Régimen de percepciones económicas

Sección I

Principios generales

Art. 9.º Estructura salarial. — De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380 de 1973, de 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.

3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo:

3.1. Plus convenio.

3.2. Horas extraordinarias.

3.3. Prima de reparto.

3.4. Incentivo a empleados.

3.5. Premio de puntualidad y asistencia.

4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

4.1. Bolsa de vacaciones.

4.2. Gratificaciones por fecha disfrute de vacaciones.

4.3. Pagas de beneficios.

4.4. 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. Dote por matrimonio personal femenino.

1.3. Dietas.

1.4. Quebranto de moneda.

2. Prestaciones de la Seguridad Social:

2.1. Enfermedad cargo INP.

2.2. Accidente cargo Mutua.

2.3. Prestaciones familiares nuevas.

2.4. Prestaciones familiares antiguas.

2.5. Asistencia a subnormales.

3. Mejoras voluntarias a 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.

Sección II

Percepciones salariales

A) Salario base:

- Art. 10. Conceptos y devengos. —
1. El salario base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380 de 1973, de agosto, es para cada categoría profesional y coeficiente el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en el anexo I.
 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 trabajado en jornada completa, los domingos y festivos.

B) Complementos del salario base:

Art. 11. Antigüedad. — Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguientes:

1. Cuantía: Dos bienes del 5 por 100 de la base para la antigüedad. Diez trienios del 6 por 100 de la base para la antigüedad.

2. Para el cómputo de la antigüedad se tendrán en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en 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 de 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 la antigüedad vienen determinadas para cada categoría laboral de la tabla que figura como anexo II de este Convenio.

6. Los citados aumentos periódicos comenzarán a devengarse a partir del día 1.º del mes en que se cumpla cada uno de los períodos computables.

Art. 12. Plus de empresa. — El plus de empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará sólo durante doce meses.

Art. 13. Plus de Convenio. — 1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá 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 anexo I.

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 independencia del ren-

dimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

Art. 14. Horas extraordinarias. — Para el cálculo de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 15. Prima de reparto, incentivo de ventas e incentivo a empleados. —

1. En lo referente a la prima de reparto y plan de incentivo de ventas se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en el anexo III del presente Convenio las correspondientes tablas de valores por conceptos y grupos de personal afectado por ellos.

2. Para el personal que, por las características de su función habitual diaria, no esté sujeto a los sistemas de prima de reparto y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por este concepto, se crea el llamado «incentivo a empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el anexo IV 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 «incentivo 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. 16. Premio de puntualidad y asistencia. — 1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un premio de puntualidad y asistencia, cuya cuantía máxima se fija, para la vigencia de este Convenio, en 5.500 pesetas anuales, que se percibirán a razón de 500 pesetas mensuales, con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

2. El premio de puntualidad y asistencia se pierde en su totalidad y sin perjuicio de las acciones disciplinarias que, en su caso, puedan corresponder por las siguientes causas:

- a) Dos faltas de asistencia injustificada al trabajo, en un mes.

- b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo, en un mes.

3. Al solo efecto de lo previsto en el apartado a), punto 2, de este artículo se considerarán faltas al trabajo todas las que se produzcan, a excepción de las siguientes:

Los permisos y licencias retribuidas.

Las ausencias por I. L. T., derivadas de accidente laboral o enfermedad común.

4. Al solo efecto de lo previsto en el apartado b), punto 2, de este artículo, se considerarán faltas de puntualidad al trabajo las siguientes:

Todo retraso en la entrada al trabajo que exceda en cinco minutos de la hora fijada como comienzo de la jornada en el correspondiente cuadro-horario, aprobado por la autoridad laboral competente, sin que exista en ningún caso razón alguna que justifique el retraso ni aun las que puedan derivarse de fuerza mayor.

Los permisos solicitados por el personal, siempre que no puedan ser incluidos

en «permisos y licencias retribuidos», o cualquier otro que tuviera o pudiera tener la condición de retribuido.

Art. 17. Vacaciones. — Los días de vacaciones se abonarán por el importe del salario base, antigüedad, plus de empresa y plus de Convenio.

El personal sujeto a incentivo a empleados, durante el período en que disfrute sus vacaciones, percibirá por los conceptos fijados idéntica cantidad a la que, en su caso, perciban los trabajadores de su idéntica categoría y coeficiente que en el citado período estén trabajando.

El personal de distribución sujeto a prima de reparto, según su categoría y coeficiente, percibirá durante el período en que disfrute sus vacaciones, el «standard» fijado en 1978, liquidándose a 31 de diciembre de 1979 las diferencias que pudieran darse al determinar el «standard» de 1979, cuyo cálculo se efectuará por cada categoría.

Art. 18. Bolsa de vacaciones. — Con independencia de las percepciones a que da lugar el período de vacaciones se determina una gratificación especial denominada «bolsa de vacaciones», equivalente a quince días de la percepción de los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y plus de Convenio, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. Dicha bolsa de vacaciones se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional.

Art. 19. Gratificaciones extraordinarias. — Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que coinciden con las fijadas en el artículo 29 de la vigente Ley de Relaciones Laborales y cuya cuantía será de treinta días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y plus de Convenio.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: La de julio, dentro del primer semestre del año, y la de diciembre, en proporción al tiempo trabajado durante el segundo semestre, computándose como trabajado, a los solos efectos de devengos de esta gratificación extraordinaria, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar y licencias retribuidas.

Art. 20. Paga de beneficios. — Se establece una gratificación extraordinaria con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía será de treinta días para el personal cuyo salario se fije por día y de una mensualidad para el personal cuyo salario se determine por meses, haciéndose efectiva el 15 de enero.

A tal efecto formarán parte de esta gratificación los siguientes conceptos: Salario base, antigüedad y plus de Convenio.

Art. 21. Gratificación por 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 de los períodos que generan la condición al derecho establecido en el presente artículo.

3. La gratificación fijada en el presente artículo compensará asimismo cualquier variación personal que pudiera darse en las horas efectivas de trabajo por año fijadas en el presente Convenio como consecuencia de la fecha de disfrute de vacaciones.

Sección III

Percepciones no salariales

A) Indemnizaciones o suplidos:

Art. 22. Plus de transporte. — Se pagarán 35 pesetas por día efectivo de trabajo, con excepción del personal que disponga de medios de transporte facilitados por la empresa.

Art. 23. Dote por matrimonio para personal femenino. — Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación, al respecto.

Art. 24. Dietas. — Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas refrescantes, o a las condiciones personales más beneficiosas si existieran.

Art. 25. Quebranto de moneda. — 1. El personal que su función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda, en los términos previstos por las Leyes, percibirá la cantidad anual de 16.500 pesetas persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo, según calendario laboral.

2. El percibo de quebranto de moneda compensa 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 de cuya custodia, manejo o uso son responsables.

B) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social:

Art. 26. Prestaciones complementarias por I.L.T. — Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno DS-002.

Art. 27. 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.

C) Acción social de la empresa:

Art. 28. 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 6.000 pesetas anuales por hijo comprendido entre los 4 y 14 años, ambos inclusive.

2. Los importes determinados en el número anterior serán pagaderos como cantidades a tanto alzado al comienzo de curso 1979-1980, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de septiembre.

Art. 29. Caja producto. — Se establece una caja de producto terminado, a elegir por trabajador y mes, con carácter gratuito.

Art. 30. Regalo Navidad. — El importe de la dotación en especies para este concepto se establece en 2.000 pesetas por trabajador fijo en plantilla.

Art. 31. Economato laboral. — Ambas partes acuerdan la inclusión en un economato laboral cuyas cuotas se fijan para la vigencia de este Convenio en una cuantía máxima de 50 pesetas por productor, que correrá a cargo de la empresa.

La gestión del funcionamiento del economato laboral será responsabilidad exclusiva de la representación social.

Art. 32. Beca estudios trabajadores. — Se establecen a nivel nacional, para todos los trabajadores de «Rioblanco», S. A., las becas siguientes:

Cinco becas de 15.000 pesetas para estudios de bachillerato o formación profesional.

Diez becas de 25.000 pesetas para estudios superiores.

La selección para la concesión de dichas becas se hará con la participación de los trabajadores.

Sección IV

Absorción y compensación

Art. 33. Absorción y compensación. — 1. Las condiciones pactadas compensan en su totalidad todos y cada uno de los conceptos que se relacionan:

Salario base, antigüedad, plus de empresa, plus de Convenio, horas extraordinarias, horas extraordinarias festivas, festivos, prima de reparto, premio de puntualidad y asistencia, plan incentivo de ventas, prima de reparto vacaciones, prima de vacaciones, gratificaciones extraordinarias de los meses de julio y diciembre, paga de beneficios, plus de distancia, dote por matrimonio personal femenino, dietas, quebranto de moneda, ayuda escolar, prestaciones complementarias por I. L. T. y prestaciones complementarias protección a la familia.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o 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 por persona divididas por el número de horas efectivas de trabajo por año y 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.

3. Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio aumentasen los salarios base de cada categoría profesional, el plus Convenio de estas cate-

gorías experimentará una reducción igual al exceso que sobre tales salarios base se produzcan y en los supuestos de que el citado plus convenio fuese inferior a los aumentos experimentados por los salarios base, se detraerá asimismo del plus de empresa si existiere.

Art. 34. Garantía personal. — En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio, y que tuviera reconocidas 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 mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Capítulo IV

Comisión mixta de interpretación del Convenio

Art. 35. Comisión de interpretación del Convenio. — Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la 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 dos representantes de la empresa, designados por la dirección de la misma y pertenecientes a ésta y dos representantes de los trabajadores, pertenecientes también a la empresa, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Disposiciones adicionales

Primera. «Rioblanco», S. A., representada por don Antonio Martínez Blanco, don Antonio Mussóns Señó, don Juan Roig Colominas y don Francisco Zanón Cervantes, y el personal afectado por este Convenio, representado por don Fernando Lázaro Asensio, don Jesús Lázaro Asensio, don Jorge Lou Martí, don Carmelo Luna Bambo y don José Serrano Bello, redactan el articulado del segundo Convenio colectivo provincial de Zaragoza entre la empresa citada y el personal a quien los delegados mencionados representan, pactan las condiciones contenidas en su articulado y acuerdan presentar a homologación de la autoridad laboral el texto del mismo al tiempo que manifiestan conjuntamente que el citado Convenio se ha basado en la mutua aceptación y en plena conformidad con la aplicación práctica de lo dispuesto en el Decreto-ley 49 de 1978, de 26 de diciembre, manifestando también conjuntamente, no sobrepasar los límites dispuestos en el anteriormente calendado Decreto-ley.

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 y todas aquellas materias no previstas en el mismo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS

Anexo I

Categoría	Coficiente	Salario base	Plus Convenio	Retrib. Convenio
Aspirantes, pinches y aprendices de 14 a 16 años		266,57	93,72	360,29
Aspirantes, pinches y aprendices de 16 a 18 años		427,92	150,44	578,36
Peones	100	701,50	246,64	948,14
Subalternos y especialistas	110	771,64	224,22	995,86
Ayudantes y auxiliares de administración	115	806,73	214,46	1.021,19
Oficiales 2. ^a	120	841,80	205,54	1.047,34
Oficiales 1. ^a	130	911,94	189,73	1.101,67
Encargados de grupo y capataces de turno	140	982,10	176,17	1.158,27
Encargados de sección, Jefes de sección y Téc. titulados medios	170	1.192,55	145,08	1.337,63
Encargado general, Jefe departamento, Téc. titulado superior y Jefe 1. ^a de administración	200	1.403,—	123,31	1.526,31

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES

Categoría	Coficiente	Salario base	Plus Convenio	Retrib. Convenio
Aspirantes, pinches y aprendices de 14 a 16 años		8.083,09	2.841,93	10.925,02
Aspirantes, pinches y aprendices de 16 a 18 años		12.975,48	4.562,—	17.537,48
Peones	100	21.271,29	7.478,70	28.749,99
Subalternos y especialistas	110	23.398,38	6.798,77	30.197,15
Ayudantes y auxiliares de administración	115	24.462,—	6.503,22	30.965,22
Oficiales 2. ^a	120	25.525,54	6.232,25	31.757,79
Oficiales 1. ^a	130	27.652,64	5.752,83	33.405,47
Encargados de grupo y capataces de turno	140	29.779,80	5.341,93	35.121,73
Encargados de sección, Jefes de sección y Téc. titulados medios	170	36.161,16	4.399,22	40.560,38
Encargado general, Jefe departamento, Téc. titulado superior y Jefe 1. ^a de administración	200	42.542,58	3.739,35	46.281,93

SALARIOS DE CONVENIO ANUALES

Categoría	Coficiente	Salario base	Plus Convenio	Retrib. Convenio
Aspirantes, pinches y aprendices de 14 a 16 años		125.288	44.050	169.338
Aspirantes, pinches y aprendices de 16 a 18 años		201.120	70.711	271.831
Peones	100	329.705	115.920	445.625
Subalternos y especialistas	110	362.676	105.381	468.057
Ayudantes y auxiliares de administración	115	379.161	100.800	479.961
Oficiales 2. ^a	120	395.646	96.600	492.246
Oficiales 1. ^a	130	428.616	89.169	517.785
Encargados de grupo y capataces de turno	140	461.587	82.800	544.387
Encargados de sección, Jefes de sección y Téc. titulados medios	170	560.499	68.188	628.687
Encargado general, Jefe departamento, Téc. titulado superior y Jefe 1. ^a de administración	200	659.410	57.960	717.370

TABLA DE CALCULO PARA EL CONCEPTO DE ANTIGÜEDAD

Anexo II

Categoría	Coficiente	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones	100	257.500	16.612,90	547,87
Subalternos y especialistas	110	283.250	18.274,19	602,65
Ayudantes y auxiliares de administración	115	296.125	19.104,83	630,05
Oficiales 2. ^a	120	309.000	19.935,48	657,44
Oficiales 1. ^a	130	334.750	21.596,77	712,23
Encargados de grupo y capataces de turno	140	360.500	23.258,06	767,02
Encargados de sección, Jefes de sección y Téc. titulados medios	170	437.750	28.241,93	931,38
Encargado general, Jefe departamento, Téc. titulado superior y Jefe 1. ^a de administración	200	515.000	33.225,80	1.095,74

Anexo III (A)

Prima ventas (Comisión). — Personal afectado: Unidad ventas.

Coeficiente 130, Oficial 1.^a monitor.Coeficiente 130, Oficial 1.^a vendedor.

Coeficiente 115, Ayudante.

Tipo 1. — 3,60 pesetas por caja (venta + degustación):

Oficial 1.^a vendedor acompañado.

Jefe de ruta ayudante acompañado.

Ayudante conductor con ayudante jefe de ruta.

Tipo 2. — 3 pesetas por caja (venta + degustación): Ayudante acompañado.

Tipo 3. — 6,60 pesetas por caja (venta + degustación):

Oficial 1.^a vendedor en camión sin acompañante.

Ayudante en camión sin acompañante.

Los oficiales 1.^a monitores percibirán la prima según normativa establecida con anterioridad.

PLAN INCENTIVOS VENTAS

Anexo III (B)

Será percibido por todo el personal de la unidad de ventas de acuerdo a la siguiente tabla:

Meses	Coef. 140 Supervisor	Coef. 130 Oficial 1.ª monitor	Coef. 130 Oficial 1.ª vendedor	Coef. 115 Ayudante
Enero	3.450	2.588	2.013	1.725
Febrero	3.450	2.588	2.013	1.725
Marzo	3.450	2.588	2.013	1.725
Abril	3.450	2.588	2.013	1.725
Mayo	3.450	2.588	2.013	1.725
Junio	3.738	3.163	2.300	2.013
Julio	4.025	3.450	2.588	2.300
Agosto	4.313	3.738	2.875	2.588
Septiembre	4.600	4.025	3.163	2.875
Octubre	3.450	2.588	2.013	1.725
Noviembre	3.450	2.588	2.013	1.725
Diciembre	3.450	2.588	2.013	1.725

TABLA DE CALCULO PARA EL CONCEPTO DE INCENTIVO A EMPLEADOS

Anexo IV

Categoría	Coefficiente	Base anual	Base mensual	Base diaria
Aspirantes, pinches y aprendices de 14 a 16 años		36.023	3.001,92	98,69
Aspirantes, pinches y aprendices de 16 a 18 años		44.830	3.735,83	122,82
Peones	100	53.637	4.469,75	146,95
Subalternos y especialistas	110	62.444	5.203,67	171,08
Ayudantes y auxiliares de administración	115	71.251	5.937,58	195,21
Oficiales 2.ª	120	80.058	6.671,50	219,34
Oficiales 1.ª	130	88.865	7.405,42	243,47
Encargados de grupo y capataces de turno	140	97.672	8.139,33	267,59
Encargados de sección, Jefes de sección y Téc. titulados medios	170	106.479	8.873,25	291,72
Encargado general, Jefe departamento, Téc. titulado superior y Jefe 1.ª de administración	200	115.286	9.607,17	315,85

Anexo V (A)

AFECTA A TODO EL PERSONAL DE LA DELEGACION COMERCIAL

Calendario laboral 1979. — Días laborables.

Meses	Lunes a viernes	Sábados	Total
Enero	21	—	21
Febrero	20	1	21
Marzo	21	1	22
Abril	18	2	20
Mayo	22	1	23
Junio	20	2	22
Julio	21	2	23
Agosto	22	2	24
Septiembre	20	5	25
Octubre	22	3	25
Noviembre	22	—	22
Diciembre	20	1	21
Total	249	20	269

Se considerarán hábiles, a efectos de trabajo, los siguientes sábados: 3 de febrero, 24 de marzo, 14 y 28 de abril, 5 de mayo, 9 y 16 de junio, 21 y 28 de julio, 11 y 18 de agosto, 1, 8, 15, 22 y 29 de septiembre, 6, 13 y 20 de octubre y 29 de diciembre.

Anexo V (B)

AFECTA AL PERSONAL DE ALMACEN

Calendario laboral 1979. — Horas de trabajo.

Meses	Horas efectivas	Horas presencia
Enero	168,00	168,00
Febrero	168,00	168,00
Marzo	176,00	176,00
Abril	160,00	160,00
Mayo	184,00	184,00

Meses

Horas efectivas

Horas presencia

Junio	176,00	176,00
Julio	184,00	184,00
Agosto	192,00	192,00
Septiembre	200,00	200,00
Octubre	200,00	200,00
Noviembre	176,00	176,00
Diciembre	168,00	168,00
Total	2.152,00	2.152,00

El horario será:

Entrada: 8 y 15. Salida: 12 y 19.

Entrada: 9 y 17. Salida: 14 y 20.

Entrada: 14. Salida: 22.

El personal afectado por el horario de 14 a 22 horas disfrutará de una pausa diaria de quince minutos.

Anexo V (C)

AFECTA AL PERSONAL DE ADMINISTRACION

Calendario laboral 1979. — Horas de trabajo.

Meses	Horas efectivas	Pausas	Horas presencia
Enero	168,00	—	168,00
Febrero	168,00	—	168,00
Marzo	176,00	—	176,00
Abril	160,00	—	160,00
Mayo	184,00	—	184,00
Junio	176,00	—	176,00
Julio	184,00	—	184,00
Agosto	192,00	—	192,00
Septiembre	200,00	—	200,00
Octubre	200,00	—	200,00
Noviembre	176,00	—	176,00
Diciembre	168,00	—	168,00
Total	2.152,00	—	2.152,00

El horario será: Entrada: 8 y 16. Salida: 13 y 19.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE PROTECCION A LA FAMILIA

Norma de régimen interno

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.

Ámbito de aplicación. — Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que «Rioblanco», S. A., tiene en Zaragoza (sito en carretera de Logroño, kilómetro 3,700).

Vigencia. — Desde la fecha expresada en esta norma hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción

1. Prestaciones de pago periódico:

Una asignación mensual de 350 pesetas por cada hijo.

Una asignación mensual de 600 pesetas por esposa o marido incapacitados 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 de edad, sexo, categoría o antigüedad en la empresa.

1.2. Familiares que dan derecho a las prestaciones:

1.2.1. La esposa del beneficiario que dependa económicamente de él. Se entenderá que no ocurre esta circunstancia cuando la esposa preste 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 órgano 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 órgano competente establecido en el régimen general de la Seguridad Social.

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 de esta prestación por el órgano competente establecido en el régimen general de la Seguridad Social.

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 como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de la idéntica prestación prevista en el régimen general de la Seguridad Social 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 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 único:

Una asignación de 20.000 pesetas al contraer matrimonio.

Una asignación de 7.500 pesetas al nacimiento de cada hijo.

2.1. Beneficiarios:

2.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único todos los trabajadores de «Rioblanco», S. A., sin distinción de edad, sexo, categoría o antigüedad en la empresa.

2.2. Unicidad:

2.2.1. Las prestaciones de pago único por nupcialidad se percibirán una sola 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 la dote por matrimonio prevista para el personal femenino por la vigente legislación.

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 en la vigente Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

2.4. Condiciones que dan derecho a la prestación:

2.4.1. El reconocimiento al idéntico derecho por parte del órgano competente establecido en el régimen general de la Seguridad Social o en alguno de los especiales.

2.4.2. Tener acreditada una antigüedad en la empresa de trescientos sesenta días, inmediatamente anteriores al hecho causante.

2.5. Reconocimiento del derecho:

2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponderá 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 órgano competente de la idéntica prestación prevista en el régimen general de la Seguridad Social 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 al del reconocimiento del derecho.

3. Prestaciones por subnormales:

Una asignación mensual de 6.000 pesetas por cada hijo subnormal.

3.1. Beneficiarios:

3.1.1. Tendrán derecho a las prestaciones por subnormales todos los trabajado-

res de «Rioblanco», S. A., sin distinción de edad, sexo, categoría o antigüedad en la empresa.

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 órgano competente establecido en el régimen general de la Seguridad Social.

3.3. Reconocimiento del derecho:

3.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones por hijos subnormales 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 órgano competente de idéntica prestación prevista en el régimen general de la Seguridad Social 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 por subnormales se hará por cuenta y cargo de «Rioblanco», S. A., que los realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA

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 (ILT), por enfermedades y accidentes comunes o laborales, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimiento 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 Zaragoza, sin distinción de edad, sexo, categoría o antigüedad en la empresa.

B) Temporal. — Desde la fecha expresada en esta norma hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. Situaciones de ILT. — Tendrán la consideración de situaciones determinantes de ILT:

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 meses 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 la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

A efectos del período máximo de duración de la situación de ILT que se señala en el apartado A), y de su posible prórroga, se computarán los de recafda y observación.

IV. Beneficiarios. — Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por ILT los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco 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 y que haya cumplido durante el año inmediatamente anterior a dicho momento un período mínimo de cotización de ciento ochenta días.

V. Prestaciones complementarias de ILT a cargo de la empresa. — Se distinguirán los siguientes casos:

1.º En los casos de ILT por causas derivadas de accidentes laborales, enfermedades profesionales y en los períodos legalmente establecidos por maternidad se abonará el 25 por 100 de los conceptos salariales básicos.

2.º En los casos de ILT por causas derivadas de accidentes laborales o enfermedades comunes, la primera vez, dentro del año, se abonará el 20 por 100 de los conceptos salariales básicos.

3.º En los casos de ILT por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes, la segunda vez, dentro del año, se abonará el 15 por 100 de los conceptos salariales básicos.

4.º En los casos de ILT por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes, la tercera o posteriores veces que se cause baja laboral, dentro del año, se abonará el 10 por 100 de los conceptos salariales básicos.

5.º Cuando por causas de ILT derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes, la baja laboral se prolongue más de noventa días naturales se pasará a percibir el 20 por 100 de los conceptos salariales básicos, a partir de los citados noventa días, independientemente de ser la primera o posteriores veces que se haya causado baja laboral dentro del año.

VI. Conceptos salariales básicos. — Tendrán la consideración, a efectos de esta norma, de conceptos salariales básicos las siguientes percepciones salariales:

Salario base, plus empresa, antigüedad, nocturnidad, plus Convenio, premio de puntualidad y asistencia, prima de reparto, carretera, producción e incentivos a empleados (el promedio obtenido en el mes anterior) y prestaciones familiares de pago periódico a cargo de la empresa.

VII. Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de ILT:

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, siempre que exista documento acreditativo de la situación de ILT expedido por Médico del SOE o de la Mutua Patronal, Médico de familia, Médico de empresa o Médico del centro de hospitalización.

En todos los casos ha de existir comunicación al servicio de personal de la situación de ILT, a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de siete días naturales.

La fecha de recepción por parte del servicio de personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios se considerará, al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, la del día en que la reciba por medio del algún familiar o compañero del beneficiario, o la fecha en que, en su caso, esté certificada la carta 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 el comité de empresa 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 ILT, mediante el Médico de la empresa o de cualquier otro Facultativo.

C) El trabajador que estando de baja por ILT 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 ILT 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 y hasta la terminación, en tanto dure la situación de ILT, cualesquiera que sean las causas motivantes.

IX. Reconocimiento del derecho: A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de ILT corresponde en todos los casos a «Rioblanco», S. A., quien 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 de la empresa, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) Contra la resolución de la dirección 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.

Núm. 6.621

Junta Electoral Provincial de Zaragoza

Esta Junta Electoral Provincial, reunida el día 31 de los corrientes, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición final primera del Real Decreto 1.834 de 1979, de 20 de julio, por el que se convocan segundas elecciones municipales parciales, ha confeccionado la relación de municipios de esta provincia en donde hay que celebrar dichas elecciones. Comprende solamente Almochuel.

Zaragoza, 31 de julio de 1979. — El Presidente de la Junta, (ilegible).

IMPRESA PROVINCIAL - ZARAGOZA

PRECIO DE INSERCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil. Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.

PRECIO: En la «Parte oficial», 35 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la «Parte no oficial», 40 pesetas idem idem.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

Por año 3.000 pesetas
Especial Ayuntamientos, por año 2.000 pesetas
Venta de ejemplares sueltas
Número del año corriente: 15 pesetas.
Número del año anterior: 25 pesetas.
Número con dos años de antigüedad en adelante: 40 pesetas.

Todos los pagos se efectuarán en la Administración, y de ésta se solicitarán las suscripciones