



# Boletín Oficial de Cantabria

## SUMARIO

Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Convenio colectivo de trabajo para las empresas de la región de Cantabria regidas por la Ordenanza Laboral de la Madera y dedicadas a la actividad de «Aserradores y Almacenistas».....	845	1985 a mayo de 1986.....	878
Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Montajes Ibasa, S.A.».....	48	Convenio colectivo del año 1985 para la empresa «Fello, S.L.».....	881
Convenio colectivo de la empresa «Pedro Mendicouague, S.A.».....	849	Convenio colectivo «Ferroaleaciones del Norte, S.A. FERRONOR».....	884
Convenio colectivo de «Talleres Obregón, S.A.» 1.º de abril de 1984/31 de marzo de 1985.....	854	Convenio colectivo de «Rioblanco, S.A.»	901
Convenio colectivo de la empresa «Derivados del Flúor, S.A.».....	861	Convenio colectivo sindical pactado por el excelentísimo Ayuntamiento de Santander y su personal del cuadro laboral de puestos de trabajo para el año 1985	926
Convenio colectivo de la empresa «Armando Alvarez, S.A.». Revisión salarial para el segundo año de vigencia junio de		Convenio colectivo de ámbito local para el personal de jornada completa de la sociedad deportiva Real Racing Club de Santander .....	930
		Convenio colectivo de ámbito local para los empleados discontinuos de la sociedad deportiva Real Racing Club de Santander	931

### DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**Convenio colectivo de trabajo para las empresas de la región de Cantabria regidas por la Ordenanza Laboral de la madera y dedicadas a la actividad de "aserradores y almacenistas"**

#### CAPITULO PRIMERO AMBITO DE APLICACION

Artículo 1.º Ambito funcional y territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las actividades de "aserradores y almacenistas de la madera" de la región de Cantabria.

Artículo 2.º Ambito personal.

Las estipulaciones de este convenio afectan y obligan a todas las empresas y trabajadores de la región de Cantabria, encuadradas en las actividades señaladas en el artículo anterior.

Artículo 3.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de junio de 1985 y tendrá una duración de dos años.

Artículo 4.º Denuncia.

Este convenio se considera denunciado en tiempo y forma por ambas partes, comprometiéndose las mismas a la negociación de un nuevo convenio, a partir del mes anterior a su vencimiento.

Artículo 5.º Compensación y absorción.

Las mejoras salariales o de cualquier otro tipo que puedan tener establecidas las empresas o que pudieran establecerse en el futu-

ro, bien sea por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales, pactos sociales, sea cual fuere su rango, jurisdicción o ámbito o por mejoras voluntarias que individual o colectivamente concedan las empresas, serán absorbibles y compensables con las pactadas en este convenio.

Si por aplicación de este convenio o de cualquiera otra norma legal que en el futuro se establezca, resultaran en conjunto y en cómputo anual condiciones superiores a las que los trabajadores vinieran disfrutando, se aplicará el convenio o la norma legal de que se trate, en sus propios términos.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Se constituye una comisión que tendrá las funciones específicas que se le atribuyen en el presente convenio, así como la general de interpretación de los acuerdos del mismo y vigilar su cumplimiento.

Dicha comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo ser convocada, al menos, con tres días de antelación, y haciéndose constar en la convocatoria el orden del día de los asuntos a tratar.

Serán vocales de la misma tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, designados respectivamente por las centrales sindicales y la asociación de empresarios firmantes de este convenio, y preferentemente de entre los que han formado parte como titulares y suplentes de la comisión negociadora.

#### CAPITULO II RETRIBUCIONES

Artículo 7.º Salarios.

Los salarios serán los que para cada uno de los dos años de vigencia de este convenio y para cada categoría profesional se reflejan en la tabla anexa al mismo.

## Artículo 8.º Antigüedad.

La antigüedad queda establecida, durante la vigencia del presente convenio, en un 1 por 100 por cada año de servicio prestado en la empresa hasta los veinticinco años, y desde esta antigüedad se computará por quinquenios del 5 por 100.

## Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se abonarán de acuerdo con las siguientes normas:

—El importe de cada una de ellas será de treinta días del salario establecido en el anexo número 1, más la antigüedad correspondiente.

La gratificación denominada de San José se abonará a razón de quince días del salario del convenio, incrementada con la antigüedad correspondiente.

—Todas estas gratificaciones serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa, dentro del año correspondiente, y se abonarán en las fechas siguientes:

- Gratificación de julio: Antes del día 20 de dicho mes.
- Gratificación de Navidad: Antes del día 20 de diciembre.
- Gratificación de San José: Antes del día 19 de marzo.

## Artículo 10.º Horas extraordinarias.

Teniendo en cuenta la grave situación de paro existente, se reducirá al mínimo indispensable el trabajo en horas extraordinarias.

En todo caso, tales horas únicamente podrán trabajarse en el número, forma y condiciones establecidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento. El valor de la hora extraordinaria será el que para cada categoría profesional se señala en la tabla anexa número 1 a este convenio.

## CAPITULO III

## JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCECENCIAS

## Artículo 11.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio, será la que resulte por aplicación de lo dispuesto en la Ley 4/83 de 29 de julio y en el Real Decreto 2.001.

Las empresas confeccionarán su calendario laboral adaptado a la jornada anual fijada en el vigente convenio.

## Artículo 12.º Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. Se abonarán sobre el salario del convenio más la antigüedad correspondiente.

En cada empresa se elaborará el calendario de vacaciones mediante acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores.

Las vacaciones serán concedidas preferentemente en verano, y de mútuo acuerdo se podrá dividir su disfrute en dos periodos.

## Artículo 13.º Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por

100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

## Artículo 14.º Permisos sin retribución.

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

Este permiso será como máximo de seis días o cuarenta y ocho horas por año natural, siendo el tiempo mínimo de fracción de media hora.

El aviso previo para el disfrute de estos permisos será de un día para los permisos de media jornada y de tres días para el resto.

El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, será el que se concreta en la escala siguiente, según la plantilla de la empresa.

—Empresas hasta veinte trabajadores: Un trabajador.

—Empresas de veinte a cincuenta trabajadores: Dos trabajadores.

—Empresas de cincuenta a cien trabajadores: Tres trabajadores.

## Artículo 15.º Excedencias.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor de un año, y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiere o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público o sindical de carácter regional o superior, la excedencia se considerará por el tiempo que duran las funciones para las que el trabajador fue elegido, debiendo incorporarse a la empresa, dentro del mes siguiente a la finalización de su mandato.

## CAPITULO IV

## DERECHOS Y GARANTIAS SINDICALES

## Artículo 16.º Derechos y garantías sindicales.

En lo que se refiere a derechos y garantías sindicales, se aplicará lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente sobre la materia.

## CAPITULO V

## DISPOSICIONES VARIAS

## Artículo 17.º Contratación de personal.

Las empresas darán en todo momento cumplimiento a lo dispuesto sobre contratación de personal en la legislación vigente o que en el futuro se promulgue.

En cualquier caso, las empresas no podrán contratar a tiempo parcial a trabajadores que presten servicios en jornada completa en cualquier otra empresa u organismo.

## Artículo 18.º Formación profesional.

En beneficio de las empresas y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción de trabajadores.

Las empresas tratarán de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas.

Los permisos para exámenes autorizados por la legislación, serán siempre retribuidos.

Artículo 19.º Prendas de trabajo.

Las empresas dotarán a los trabajadores de dos buzos al año y de dos batas al año a las trabajadoras.

A los administrativos se les dotará de un guardapolvo o sahariana cuando presten servicios en fábrica.

Las prendas de trabajo no serán compensadas, por ninguna causa, con retribución económica.

Artículo 20.º Recibo de salarios.

Las empresas utilizarán necesariamente, para el pago de los salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo, o el autorizado por la Dirección Provincial.

Artículo 21.º Recibo de finiquito.

Todo trabajador al cesar en la empresa podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmarlo a la supervisión del comité de empresa o delegado de personal y, en defecto de los mismos al sindicato a que esté afiliado.

CLAUSULA FINAL

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de la Madera, y demás disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que en el futuro se promulguen.

Santander, 26 de junio de 1985.

C A T E G O R I A S:	1er / a ñ o			2.º / a ñ o		
	Ptas. Ms./día	Anual	Hrs. Ext.	Ptas.	Anual	Hrs. Ext.
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO:</u>						
-Jefe . . . . .	69.454	1.007.083	965	73.899	1.071.535	1.026
-Oficial de 1ª . . . . .	61.251	888.139	851	65.171	944.980	905
-Oficial de 2ª . . . . .	54.327	787.741	755	57.803	838.143	803
-Auxiliar . . . . .	47.846	693.767	665	50.908	738.166	707
-Aspirante de 17 años. . . . .	27.158	393.791	-	28.896	418.992	-
-Aspirante de 16 años. . . . .	25.166	364.907	-	26.776	388.252	-
<u>PERSONAL SUBALTERNO:</u>						
-Todas categorías . . . . .	45.683	662.403	635	48.606	704.787	675
<u>PERSONAL OBRERO:</u>						
-Encargado . . . . .	1.725	759.000	727	1.835	807.400	773
-Oficial de 1ª . . . . .	1.662	731.280	701	1.768	777.920	745
-Oficial de 2ª . . . . .	1.622	713.680	684	1.725	759.000	727
-Ayudante. . . . .	1.520	668.800	641	1.671	711.480	686
-Peón Espta. . . . .	1.495	657.800	630	1.590	699.600	670
-Peón fijo . . . . .	1.481	651.640	624	1.575	693.000	663
-Peón eventual . . . . .	Salario mínimo + 25%			Salario mínimo + 25%.		
-Aprendiz de 2º año y trabajadores 17 años.	760	334.400	-	807	355.080	-
-Aprendiz de 1º año y trabajadores 16 años.	479	210.760	-	509	223.960	-

NOTA: Los valores de las horas extraordinarias señalados en este Anexo, se aumentarán en el caso de los trabajadores que perciban complemento por antigüedad que les corresponda.

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo de trabajo de la empresa «Montajes Ibasa,  
Sociedad Anónima»**

**CAPITULO PRIMERO  
AMBITO DE APLICACION**

Artículo 1.º Ambito funcional.

Los preceptos del presente convenio son de aplicación para la empresa «Montajes Ibasa, S.A.» y sus trabajadores.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que presen servicio en la empresa a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen, con la única excepción de los altos cargos.

Artículo 3.º Ambito territorial.

Este convenio será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en El Astillero, así como a cualquier otro que pudiera establecerse en el futuro.

Artículo 4.º Ambito temporal.

El presente convenio colectivo, entrará en vigor el día 1 de mayo de 1985 y su vigencia finalizará el 30 de abril de 1986.

Artículo 5.º Denuncia.

Este convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma, con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Con independencia de los organismos públicos y entidades constituidas a fin de ofrecer sistemas de mediación, conciliación y arbitraje y, con caracter previo a éstos se crea una comisión paritaria que habrá de conocer las cuestiones relativas a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo. La comisión paritaria estará formada, por un vocal, nombrado por la representación de los trabajadores y, otro vocal, nombrado por la empresa.

Representación de los trabajadores: Don Vicente Yepes González.

Representación de la empresa: Don César Muñiz Sainz.

**CAPITULO SEGUNDO  
SALARIOS Y SUELDOS**

Jornada laboral, vacaciones, antigüedad, tóxicos, penosos, peligrosos, plus de distancia, viajes y dietas, turnos, prendas de seguridad, gratificaciones extraordinarias, normas complementarias.

Artículo 7.º Salarios y sueldos.

Los salarios y sueldos base del personal afectado por el presente convenio, serán los que para cada categoría se señalan en el anexo número 1 del mismo.

Artículo 8.º Jornada laboral.

La jornada laboral durante el periodo de vigencia de este convenio será de mil ochocientos veintiseis horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 9.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, retribuidas al salario y sueldo base del presente convenio.

Artículo 10.º Antigüedad, tóxicos, penosos, peligrosos y plus de distancia.

La antigüedad, así como los tóxicos, penosos, peligrosos y plus de distancia, van incluidos en el salario y sueldo base del presente convenio.

Artículo 11.º Viajes y dietas.

Las horas de viaje que se realicen despues de la jornada de ocho horas, se abonarán a 590 pesetas.

La dieta completa será de 3.000 pesetas diarias para tierra y 1.100 pesetas diarias en caso de permanecer a bordo.

La media dieta será de 1.100 pesetas diarias.

En caso de utilizar el coche propio en las salidas, se abonará a 19 pesetas kilómetro.

Artículo 12.º Turnos.

Se abonará el 20 por 100 del sueldo base del presente convenio para los turnos de seis horas a dos horas, de dos horas a diez horas y de diez horas a seis horas.

Artículo 13.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de julio y Navidad, se abonarán a razón de treinta días, cada una de ellas, sobre salarios o sueldo base de este convenio.

El auxiliar administrativo, además de estas dos pagas, tendrá quince días de paga por vacaciones.

Artículo 14.º Prendas de seguridad.

Se darán dos buzos al año de trabajo, en cuánto a las demás prendas de seguridad, las necesarias en cada caso.

Artículo 15.º Normas complementarias.

Para todas las demás remuneraciones económicas, como mejoras sociales y asistenciales que no estén reflejadas en este convenio, nos atenderemos a lo establecido en el convenio provincial de empresas de menos de cien trabajadores.

ANEXO N.º 1

TABLA SALARIAL

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO DIA</u>	<u>SALARIO MES</u>	<u>RETRIBUCION MINIMA ANUAL</u>
(Personal obrero)			
Oficial de 1ª . . . . .	2.931	87.930	1.245.675 ,-
Oficial de 3ª . . . . .	2.786	83.580	1.184.050 ,-
Especialista . . . . .	2.624	78.732	1.115.200 ,-
(Personal administrativo)			
Aux. Administrativo.	1.893	54.972	803.242 ,-
(Técnicos no titulados)			
Encargado . . . . .	3.263	97.890	1.386.775 ,-

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo de la empresa «Pedro Mendicouague,  
Sociedad Anónima»**

**ACTA FINAL**

En Santander a 28 de febrero de 1985, se reúnen las personas que abajo se relacionan, miembros de la comisión deliberadora del convenio colectivo de la empresa «Pedro Mendicouague, S. A.».

Después de una serie de intervenciones, se llega a los acuerdos que se adjuntan a este acta.

Por el comité de empresa: Don José San Sebastián Sisniega, don Luis Francisco Varela Ruiz, don José Alonso Revilla, don Pedro Moreno Ruiz y don Jesús Miguel Sánchez Veiga.

Por la empresa: Don Javier Ceballos López y don Andrés Campo Laborda.

En Santander a 28 de febrero de 1985.

**CAPITULO PRIMERO  
AMBITO**

**Artículo 1.º Ambito funcional.**

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la empresa «Pedro Mendicouague, S.A.» y su personal.

**Artículo 2.º Ambito territorial.**

Este convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la empresa tiene en Santander en la actualidad.

**Artículo 3.º Ambito personal.**

Quedan sometidas a las disposiciones del presente convenio, todos los trabajadores de la empresa, cualquiera que sea su categoría y la función que realicen con la sola excepción de los altos cargos, excluidos de relación laboral.

**Artículo 4.º Ambito temporal.**

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de 1.º de enero de 1985 y tendrá una duración de dos años, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 1986.

**Artículo 5.º Denuncia.**

A los efectos legales oportunos este convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma con dos meses de antelación a su vencimiento.

**Artículo 6.º Comisión paritaria.**

Se constituye una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras formada por tres vocales del comité de empresa y tres representantes de la empresa que hayan sido acreditados como titulares en las deliberaciones. Las misiones a desarrollar por la comisión, serán las de velar por la virtualidad de lo pactado e interpretar y aclarar las cuestiones que surjan como consecuencia de la aplicación del convenio.

La reunión de la comisión de vigilancia e interpretación se celebrará a petición de la dirección o del comité de empresa, en este caso mediante acuerdo válido. Los acuerdos de la comisión serán de inmediata aplicación, sin perjuicio de la competencia de la autoridad laboral.

La comisión estará integrada por los siguientes señores:

Por la representación de la empresa: Don Javier Ceballos López, don Carlos Magdalena Menchaca y don Andrés Campo Laborda.

Por la representación de los trabajadores: Don José San Sebastián Sisniega, don José Alonso Revilla y don Luis Francisco Varela Ruiz.

**Artículo 7.º Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

**CAPITULO II  
JORNADA Y VACACIONES**

**Artículo 8.º Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del presente convenio, la jornada laboral de todos los trabajadores de la empresa será de mil ochocientos veintiseis horas y treinta minutos anuales de trabajo efectivo.

La distribución semanal será de lunes a sábado, siendo para el régimen de jornada continuada de siete horas y quince minutos de lunes a viernes, desde las seis horas y treinta minutos de la mañana hasta las trece horas y cuarenta y cinco minutos (incluido quince minutos de desayuno). El sábado a razón de cinco horas, de seis horas y treinta minutos de la mañana a once horas y treinta minutos de la mañana.

Para el régimen de jornada partida será de siete horas de lunes a viernes, desde las ocho horas a las doce horas y desde las trece horas y treinta minutos a las dieciséis horas y treinta minutos. Sábados de siete horas y treinta minutos a doce horas y treinta minutos de la mañana.

**Artículo 9.º Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales.

La fecha y forma de disfrute de las mismas, se establecerán mediante acuerdo entre la dirección y el comité de empresa, teniendo en cuenta en todo caso lo dispuesto en la legislación específica sobre la materia.

**CAPITULO III  
CONDICIONES ECONOMICAS**

**Artículo 10.º Salarios y sueldos.**

Los salarios y sueldos del personal afectado por el presente convenio, serán los que para cada categoría se señalan en tablas anexas (número 1 para 1985 y número 2 para 1986).

**Artículo 11.º Primas de producción.**

El personal que preste servicios en régimen de trabajo medido, percibirá una prima de producción que estará en función del rendimiento que cada trabajador alcance, de acuerdo con las tablas de rendimientos/pesetas, que se señalan en tablas anexas (número 3 para 1985 y número 4 para 1986).

Los rendimientos se calcularán de acuerdo con las tablas de tiempos preestablecidos para cada trabajo.

La prima denominada volante se congela en 37 pesetas/hora, prima única para todas las categorías.

**Artículo 12.º Remuneración de tiempos improductivos.**

La interrupción de la jornada de trabajo, en los términos establecidos por la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, serán remuneradas a razón de salario base y antigüedad en su caso.

**Artículo 13.º Antigüedad.**

La antigüedad se devengará por trienios a razón de un 3 por 100 cada trienio, hasta un máximo de nueve, excepto los que cumplan sesenta años de edad que podrán devengar hasta un máximo de diez trienios.

**Artículo 14.º Plus de transporte.**

Para el personal de fábrica (personal de oficio), encargados y subalternos, se satisfará este plus mensualmente en la cuantía de 2.275 pesetas, permaneciendo las deducciones que del mismo se venían haciendo en función de las causas que lo determinen (anexo número 5).

**Artículo 15.º Gratificaciones de julio y Navidad.**

Estas pagas extraordinarias se abonarán a razón de treinta días de salario base y la antigüedad correspondiente.

**Paga de San Crispín**

Se abonará por este concepto una paga extraordinaria también de treinta días del salario base y la antigüedad correspondiente.

Artículo 16.º Participación de beneficios.

Se abonará por este concepto el 10 por 100 de las cantidades devengadas a lo largo del año correspondiente por salario base y antigüedad en su caso.

Artículo 17.º Horas extraordinarias.

El módulo para el cálculo de las horas extraordinarias será el que establece la legislación vigente.

**Horas estructurales**

Se considerarán horas estructurales, las que haya que hacer el

taller de mantenimiento para reparaciones.

Artículo 18.º Ascensos.

La empresa se compromete en estos dos años de vigencia del presente convenio, a ascender siempre que se justifique racionalmente en base a antigüedad y capacidad en el puesto de trabajo, al menos seis oficiales de segunda.

Artículo 19.º Premio de jubilación.

Los trabajadores con un mínimo de veinticinco años de antigüedad al servicio de la empresa percibirán una gratificación en el momento de su jubilación, según el siguiente cuadro, siempre que la misma se produzca dentro de los dos meses siguientes de cumplida la edad señalada para cada caso. Transcurrido dicho periodo, se pasará al importe correspondiente a la edad superior. Asimismo, superada la edad de sesenta y cinco años no causará derecho a ninguna gratificación por este concepto.

<u>Año</u>	<u>1,985</u>	<u>25</u>	<u>30</u>	<u>35</u>	<u>40</u>	<u>45</u>	<u>ANTIGÜEDAD</u>
60 años		50.000	55.000	60.000	65.000	70.000	
61 "		45.000	50.000	55.000	60.000	65.000	
62 "		40.000	45.000	50.000	55.000	60.000	
63 "		35.000	40.000	45.000	50.000	55.000	
64 "		32.000	35.000	40.000	45.000	50.000	
65 "		29.000	32.000	35.000	40.000	45.000	
<u>Año</u>	<u>1,986</u>						
60 años		55.000	60.000	65.000	70.000	75.000	
61 "		50.000	55.000	60.000	65.000	70.000	
62 "		45.000	50.000	55.000	60.000	65.000	
63 "		40.000	45.000	50.000	55.000	60.000	
64 "		37.000	40.000	45.000	50.000	55.000	
65 "		34.000	37.000	40.000	45.000	50.000	

Artículo 20.º Ropa de trabajo.

La empresa entregará a cada productor un mono o prenda de trabajo al año, o dos en caso de que se justifique la inutilización del primero, así como botas de goma para trabajos húmedos.

Artículo 21.º Ayuda de estudios.

La empresa establece un fondo de ayuda de estudios en la cuantía de 200.000 pesetas para el curso 85/86, y de 225.000 pesetas para el curso 86/87, que se distribuirá a partes iguales entre los solicitantes del mismo, hijos de productores de la empresa que cursen estudios de E.G.B.

**CAPITULO IV  
DISPOSICIONES VARIAS**

Artículo 22.º Pacto de no concurrencia.

El presente convenio excluye durante todo el tiempo de su vigencia la aplicación de cualesquiera otros convenios, con independencia del carácter o ámbito territorial que los mismos puedan tener.

Artículo 23.º Legislación complementaria.

Para todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel y demás le-

gislación vigente durante su aplicación.

Artículo 24.º Salario anual.

La retribución anual que resulta de la aplicación de los distintos conceptos retributivos establecidos en este convenio en función de las horas anuales de trabajo señaladas en el artículo 8.º, se especifica en tabla anexa.

Artículo 25.º Ceses por regulación de empleo.

En los casos de despido, por expedientes de regulación de empleo totales o parciales, el salario día que haya de servir de base para el establecimiento de las correspondiente indemnizaciones, será el resultante de dividir la base de cotización a la Seguridad Social del último mes entre el número de días trabajados incrementados con la parte proporcional de horas extraordinarias y plus de transporte que corresponda.

Artículo 26.º Garantías de los miembros del comité de empresa.

Los miembros del comité de empresa, dispondrán de quince horas al mes retribuidas a salario real, para el ejercicio de las funciones de representación, respecto a cuyas funciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**TABLA SALARIAL AÑO 1.985**

(Anexo nº 1)

- - - - -

PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

OFICIAL DE PRIMERA . . . . .	1.446.-	657.930.-
OFICIAL DE SEGUNDA . . . . .	1.399.-	636.545.-
PEON ESPECIALISTA . . . . .	1.377.-	626.535.-
PEON ORDINARIO . . . . .	1.338.-	608.790.-

PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

ALMACENERO . . . . .	46.200.-	693.000.-
VIGILANTE . . . . .	41.200.-	618.000.-
PORTERO . . . . .	41.200.-	618.000.-
ORDENANZA . . . . .	40.200.-	603.000.-

PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE DE SECCION . . . . .	72.069.-	1.081.035.-
JEFE DE COMPRAS . . . . .	68.330.-	1.024.950.-
JEFE DE VENTAS . . . . .	68.330.-	1.024.950.-
OFICIAL DE PRIMERA . . . . .	54.473.-	817.095.-
OFICIAL DE SEGUNDA . . . . .	52.472.-	787.080.-
AUXILIAR 18/20 años . . . . .	39.005.-	585.075.-
AUXILIAR 16/18 años . . . . .	36.544.-	549.660.-

PERSONAL TECNICO TITULADO

QUIMICOS • INGENIEROS . . . . .	93.596.-	1.403.940.-
---------------------------------	----------	-------------

PERSONAL TECNICO NO TITULADO

ENCARGADO GENERAL DE FABRICACION . .	93.596.-	1.403.940.-
ENCARGADO O JEFE DE SECCION . . . .	52.944.-	794.160.-
AYUDANTE ENCARGADO . . . . .	48.571.-	728.565.-
AUXILIAR TECNICO . . . . .	41.745.-	626.175.-

TABLA SALARIAL AÑO 1.986

(Anexo nº2)

-.-.-.-.-

PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

OFICIAL DE PRIMERA . . . . .	1.544.-	702.520.-
OFICIAL DE SEGUNDA . . . . .	1.490.-	677.950.-
PEON ESPECIALISTA . . . . .	1.467.-	667.485.-
PEON ORDINARIO . . . . .	1.429.-	650.195

PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

ALMACENERO . . . . .	49.200.-	738.000.-
VIGILANTE . . . . .	43.900.-	658.500.-
PORTERO . . . . .	43.900.-	658.500.-
ORDENANZA . . . . .	42.800.-	642.000.-

PERSONAL ADMINISTRATIVO

JEFE DE SECCION . . . . .	76.753.-	1.151.295.-
JEFE DE COMPRAS . . . . .	72.771.-	1.091.565.-
JEFE DE VENTAS . . . . .	72.771.-	1.095.565.-
OFICIAL DE PRIMERA . . . . .	58.014.-	870.210.-
OFICIAL DE SEGUNDA . . . . .	55.883.-	838.245.-
AUXILIAR 18/20 años . . . . .	41.540.-	623.100.-
AUXILIAR 15/18 años . . . . .	38.919.-	583.785.-

PERSONAL TECNICO TITULADO

QUIMICOS • INGENIEROS . . . . .	99.680.-	1.495.200.-
---------------------------------	----------	-------------

PERSONAL TECNICO NO TITULADO

ENCARGADO GENERAL DE FABRICACION . . . . .	99.680.-	1.495.200.-
ENCARGADO O JEFE DE SECCION . . . . .	56.385.-	845.775.-
AYUDANTE ENCARGADO . . . . .	51.728.-	775.920.-
AUXILIAR TECNICO . . . . .	44.458.-	666.870.-



TABLA DE PRIMAS 1-1-85

T A B L A D E P R I M A S

RTO	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
100	00'00	00'00	00'00	000'00	000'00	000'00
101	01'42	01'75	02'08	002'41	002'74	003'07
102	02'84	03'50	04'16	004'82	005'48	006'14
103	04'26	05'25	06'24	007'23	008'22	009'21
104	05'68	07'00	08'32	009'64	010'96	012'68
105	07'10	08'75	10'40	012'05	013'70	015'35
106	08'52	10'50	12'48	014'46	016'44	018'42
107	09'94	12'25	14'56	016'87	019'18	021'49
108	11'36	14'00	16'64	019'28	021'92	024'56
109	12'78	15'75	18'74	021'69	024'66	027'63
110	14'20	17'50	20'80	024'10	027'40	030'70
111	15'62	19'25	22'88	026'51	030'14	033'77
112	17'04	21'00	24'96	028'92	033'88	036'84
113	18'46	22'75	27'04	031'33	035'62	039'91
114	19'88	24'50	29'12	033'74	038'36	042'98
115	21'30	26'25	31'20	036'15	041'10	046'05
116	22'72	28'00	33'28	038'56	043'84	049'12
117	24'14	29'75	35'36	040'97	046'58	052'19
118	25'56	31'50	37'44	043'38	049'32	055'26
119	40'63	47'52	54'42	061'31	068'21	075'10
120	41'27	48'20	55'15	062'08	069'02	075'96
121	41'90	48'84	55'87	062'85	069'84	076'82
122	42'54	49'57	56'60	063'62	070'65	077'68
123	43'18	50'21	57'32	064'39	071'46	078'64
124	43'82	50'93	58'05	065'16	072'28	079'40
125	44'45	51'61	58'77	065'93	073'09	080'25
126	52'11	59'35	66'58	073'82	081'05	088'28
127	52'76	60'04	67'31	074'59	081'86	089'13
128	53'41	60'73	68'04	075'36	082'67	089'99
129	54'05	61'41	68'77	076'13	083'47	090'84
130	54'70	62'10	69'50	076'90	084'29	091'69
131	62'96	70'45	77'94	085'43	092'92	100'41
132	63'62	71'15	78'68	086'21	093'73	101'26
133	64'28	71'84	79'41	086'98	094'55	102'12
134	64'93	72'54	80'14	087'78	095'36	102'97
135	65'59	73'23	80'88	088'53	096'17	103'82
136	74'41	82'18	89'94	097'71	105'47	113'24
137	75'04	82'86	90'67	098'49	106'31	114'13
138	75'67	83'54	91'41	099'28	107'14	115'01
139	76'30	84'22	92'14	100'06	108'98	115'90
140	76'93	84'90	92'87	100'84	108'81	116'78
141	77'56	85'58	93'60	101'62	109'65	117'67
142	78'19	86'26	94'34	102'41	110'48	118'55
143	78'82	86'94	95'07	103'19	111'32	119'44
144	79'45	87'62	95'80	103'97	112'15	120'32
145	80'08	88'30	96'53	104'75	112'98	121'21

ANEXO N.º 5  
PLUS DE TRANSPORTE  
AÑOS 1985-1986

Importe del plus: 2.275 pesetas mensuales

La liquidación del plus con las deducciones por faltas, se hará en la liquidación del mes.

Tendrá opción al plus de transporte todo aquel productor que lleve al servicio de la empresa un mes natural completo, perdiendo la posibilidad de optar al mismo todo aquel que cause baja antes del último día del mes.

Bases de rebaja por penalización

Asistencia:

- 1.º Cada día de falta al trabajo justificada o no, resta 455 pesetas.
- 2.º Cada medio día se considerará como falta de día entero, y restará 455 pesetas.
- 3.º Las sanciones que consistan en cesación de trabajo, se computarán a razón de 455 pesetas.

TABLA DE PRIMAS 1-1-86

T A B L A D E P R I M A S

RTO	GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
100	00'00	00'00	00'00	000'00	000'00	000'00
101	01'51	01'86	02'22	02'57	002'92	003'27
102	03'02	03'73	04'43	05'13	005'84	006'54
103	04'54	05'59	06'65	007'70	008'76	009'81
104	06'05	07'46	08'86	010'27	011'67	013'08
105	07'56	09'32	11'08	12'84	014'59	016'35
106	09'07	11'18	13'29	015'40	017'51	019'62
107	10'59	13'05	15'51	017'97	020'43	022'88
108	12'10	14'91	17'72	020'54	023'35	026'15
109	13'61	16'78	19'94	023'10	027'27	029'42
110	15'12	18'64	22'15	025'67	029'18	032'69
111	16'63	20'50	24'37	028'24	031'10	035'96
112	18'15	22'37	26'58	030'80	035'02	039'23
113	19'66	24'23	28'80	033'37	037'97	042'50
114	21'17	26'10	31'01	035'94	040'86	045'77
115	22'68	27'96	33'23	038'51	043'78	049'04
116	24'20	29'82	35'44	041'07	046'69	052'31
117	25'71	31'69	37'66	043'64	049'61	055'57
118	27'22	33'55	39'87	046'20	052'53	058'85
119	43'27	50'61	57'95	065'30	072'64	079'98
120	43'95	51'34	58'72	066'12	073'51	080'90
121	44'63	52'06	59'50	066'94	074'32	081'81
122	45'30	52'79	60'27	067'76	075'24	082'73
123	45'98	53'51	61'04	068'58	076'11	083'64
124	46'66	54'24	61'82	069'40	076'97	084'56
125	47'34	54'96	62'59	070'22	077'84	085'47
126	55'50	63'21	70'91	078'62	086'31	094'02
127	56'19	63'94	71'69	079'44	087'18	094'93
128	56'88	64'68	72'47	080'26	088'04	095'84
129	57'57	65'41	73'24	081'08	088'90	096'74
130	58'26	66'14	74'02	081'90	089'76	097'65
131	67'05	75'03	83'00	090'98	098'96	106'94
132	67'75	75'77	83'79	091'81	099'83	107'85
133	68'45	76'51	84'58	092'63	100'69	108'76
134	69'15	77'25	85'36	093'46	101'56	109'66
135	69'85	77'99	86'14	094'28	102'42	110'57
136	79'25	87'52	95'79	104'06	112'23	120'60
137	79'92	88'25	96'57	104'89	113'22	121'54
138	80'59	88'97	97'37	105'73	114'11	122'48
139	81'26	89'70	98'13	106'56	114'99	123'43
140	81'93	90'42	98'91	107'39	115'88	124'37
141	82'60	91'15	99'69	108'22	116'77	125'31
142	83'27	91'87	100'47	109'06	117'66	126'25
143	83'94	92'60	101'25	109'89	118'54	127'20
144	84'61	93'32	102'03	110'72	119'43	128'14
145	85'28	94'05	102'81	111'55	120'32	129'08

4.º Se exceptúan únicamente los siguientes casos:

- a) Por fallecimiento únicamente de padres naturales, padres políticos, hijos, hermanos y cónyuge.
- b) Citaciones sindicales, previa consulta y conformidad de la empresa.
- c) En caso de enfermedad, se tendrá derecho a percibir el plus en la primera enfermedad que determine la pérdida completa del plus, durante un mes y por sólo una vez al año.
- d) En caso de accidente de trabajo, se tendrá derecho a percibir el plus, excepto cuando sea lumbalgia o tirones musculares.

5.º Cada hora de ausencia con permiso durante la jornada de trabajo restará 64 pesetas, computándose las fracciones de hora, como horas enteras.

Puntualidad:

- 1.º Cada falta de puntualidad, restará 227 pesetas.
- 2.º Cuando la falta de puntualidad signifique la pérdida de medio día restará 455 pesetas.

Nota: De este plus participan: El personal de fábrica (personal de oficio), encargados y subalternos.

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo de «Talleres Obregón, S.A.»  
1.º de abril de 1984/31 de marzo de 1985**

**CAPITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.º Ambito territorial.**

Este convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo que la empresa «Talleres Obregón, S.A.» tiene actualmente en Torrelavega.

**Artículo 2.º Ambito funcional.**

Los preceptos contenidos en el presente convenio colectivo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

**Artículo 3.º Ambito personal.**

El convenio se aplicará a la totalidad de los productores con carácter fijo de plantilla, que presten sus servicios en «Talleres Obregón, S.A.».

Queda excluido del ámbito de vigencia de este convenio el personal directivo a que hacen referencia los artículos 2.º, a), del Estatuto de los Trabajadores y 4.º de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, respectivamente, así como los jefes de departamentos siguientes: Jefe de talleres, jefe de fundición, jefe de montajes, jefe de oficina técnica, jefe de oficina comercial, administrador y jefe de personal.

Asimismo, queda excluido el personal contratado con carácter temporal y el personal en prácticas y para formación.

**Artículo 4.º Ambito temporal.**

La duración del presente convenio será de un año, con efectos desde 1.º de abril de 1984.

Una vez transcurrido el plazo de vigencia señalado, este convenio quedará renovado, tácitamente de año en año, siempre que no mediase la denuncia del mismo por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórogas.

**Artículo 5.º Compensaciones.**

Las mejoras salariales que sobre las legales y vigentes establece el presente convenio colectivo, compensan y absorben todos los aumentos retributivos de cualquier índole, que pudieran establecerse durante su vigencia, por disposición legal, siempre que, en cómputo anual, no sobrepasen las condiciones económicas aquí pactadas. También serán compensables y absorbibles los complementos salariales que la empresa pudiera tener establecidos al entrar en vigor el convenio, aún cuando ello no estuviera previsto en las condiciones de su concesión.

**CAPITULO II  
REGIMEN DE RETRIBUCIONES**

**Artículo 6.º Personal obrero y subalterno.**

Se establecen las remuneraciones del personal obrero y subalterno afectado por este convenio, según los siguientes conceptos:

**a) Salario base día:**

	1.04 a	1.01 a
	<u>31.12.84</u>	<u>31.03.85</u>
Jefe de equipo.....	2.204,—	2.052,—
Oficial 1.ª y chófer camión.....	1.918,—	1.945,—
Oficial 2.ª.....	1.860,—	1.887,—
Almacenero.....	1.847,—	1.873,—
Listero + cinco años.....	1.833,—	1.859,—
Listero - cinco años.....	1.738,—	1.763,—
Oficial 3.ª y chófer motociclo.....	1.786,—	1.811,—
Guarda.....	1.776,—	1.801,—
Peón especialista.....	1.764,—	1.789,—
Peón ordinario.....	1.704,—	1.729,—
Limpiadora.....	1.704,—	1.729,—

**b) Antigüedad:**

Pasado el primer quinquenio se abonará diariamente el 1 por 100 de las cantidades base que para cada categoría se establece en la tabla del anexo I, por año de antigüedad en la empresa y sin límite de años.

Esta tabla se modificará automáticamente y empezará a surtir efecto en el momento de producirse aumentos en el Salario Mínimo Inteprofesional, incrementándose en el tanto por 100 de aumento que experimente el mismo en cada categoría.

**c) Incentivos.**

El régimen de incentivos implantado en abril de 1976, basado en un sistema de racionalización del trabajo, seguirá en vigor. Este sistema se describe y define, en su parte de aplicación directa, en el anexo II.

El personal afectado por este régimen de incentivos, se compromete a cumplimentar los requisitos y documentos diarios (o por unidad de obra, en su caso), necesarios para un correcto control y funcionamiento del sistema.

Los salarios-base citados en el apartado a) de este artículo, se entienden correspondientes a una actividad 100, considerada como normal. La obtención por parte del operario de actividades menores hasta el límite de 80 (mínima admisible), se abonarán de acuerdo con los salarios base pactados. Sin embargo, actividades inferiores a 80, aunque seguirán abonándose de acuerdo con la citada tabla salarial, se investigarán y de resultar conveniente, se estará a lo dispuesto al efecto en el anexo II. No se abonarán, ni se tendrán en cuenta a ningún efecto, actividades superiores a 140.

**d) Pagas extraordinarias:**

Se abonarán dos pagas extraordinarias a satisfacer el 16 de julio y el 21 de diciembre, consistentes cada una en treinta días de la suma de los conceptos salario-base + antigüedad.

**e) Desgaste de herramienta:**

Al personal de fundición que utiliza herramienta propia, se le abonarán, en concepto de desgaste, 50 pesetas semanales.

**Artículo 7.º Personal empleado.**

Se establecen los siguientes conceptos retributivos:

**a) Salarios mensuales.**

	1.04 a	1.01 a
	<u>31.12.84</u>	<u>31.03.85</u>
Jefe adm. de 1.ª	88.072,—	89.319,—
Delineante proyectista.....	84.188,—	85.380,—
Jefe adm. de 2.ª.....	82.942,—	84.116,—
Maestro industrial.....	81.560,—	82.714,—
Maestro de 1.ª.....	79.382,—	80.506,—
Contramaestre.....	79.382,—	80.506,—
Delineante, of. adm. y tecn. org. 1.ª A	74.896,—	75.956,—
Delineante, of. adm. y tecn. org 1.ª	71.961,—	72.980,—
Maestro de 2.ª.....	68.241,—	69.206,—
Analista de 1.ª.....	65.894,—	66.826,—
Delineante, of. adm. y tecn. org. 2.ª A	64.568,—	65.481,—
Encargado.....	64.568,—	65.481,—
Delineante, of. adm. y tec. org. 2.ª	59.020,—	59.855,—
Ordenanza.....	54.372,—	55.141,—
Auxiliar.....	52.062,—	52.799,—

**b) Antigüedad:**

Idéntica redacción que el apartado b) del artículo 6.º

**c) Pagas extraordinarias:**

Se abonarán dos pagas extraordinarias a satisfacer el 16 de julio y el 21 de diciembre de cada año, consistentes cada una en un mes de la suma de salarios + antigüedad.

**d) Incentivos:**

De acuerdo con la actividad media obtenida cada mes por toda la fábrica, calculada según el apartado 3.5 del anexo II (sistema de control de tiempos y primas de producción).

Se abonará a todos los empleados, al mismo tiempo que el resto de sus percepciones salariales, la cantidad resultante de multiplicar la tarifa correspondiente de la tabla de primas del apartado 10 del citado anexo II, por el número de horas realmente trabajadas por cada uno de los empleados.

## Artículo 8.º Paga de absentismo.

Todo el personal en plantilla percibirá a la finalización de este convenio y antes del 15 de abril de 1985, una paga única de 18.000 pesetas, estableciéndose como condición para su cobro que el índice individualizado de absentismo no supere el 6 por 100. Todo el personal que supere este índice no tendrá derecho a esta paga.

El período para su cómputo desde el 1 de abril de 1984 a 31 de marzo de 1985.

A efectos de medición del índice de absentismo individualizado, quedan excluidos los supuestos siguientes:

—Matrimonio, nacimiento de hijos, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

—Traslado de domicilio habitual.

—Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

—Las ausencias derivadas de hospitalización por enfermedad o accidente y durante el tiempo que ésta dure.

Entendiéndolos excluidos en los días de duración del correspondiente permiso retribuido, según lo dispuesto en el artículo 21. El 6 por 100 de absentismo equivale a ciento ocho horas cuarenta y ocho minutos.

## Artículo 9.º Carbón.

Se abonarán 38.200 pesetas/año, a todo el personal que sea cabeza de familia, distribuido en partes iguales entre los doce meses del año.

## Artículo 10.º

En la liquidación correspondiente al mes de julio se pagarán 6.000 pesetas a todo el personal que figure en nómina el 31 del mismo mes.

## Artículo 11.º Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, se abonarán a todo el personal con el 75 por 100 de recargo y las trabajadas en domingo, festivo o nocturno con el 80 por 100 de recargo.

Se regirán, tanto para su proposición, aceptación, realización y topes, por lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, no tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos del tope señalado, en los siguientes casos:

—Las que sean necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción.

—Por ausencias imprevistas.

—Por cambios de turno.

—Las que sean necesarias para hacer labores de reparación, mantenimiento y limpieza con instalaciones o máquinas paradas.

—Las que se realicen con ocasión de siniestro, catástrofe o por causa de fuerza mayor.

Todas las anteriores horas y a efectos de cotización a la Seguridad Social, serán consideradas como estructurales.

Estas horas podrán ser compensadas, de mutuo acuerdo, por un tiempo equivalente de descanso (dos horas de descanso por cada una extraordinaria).

## Artículo 12.º Salidas.

Cuando por motivos de trabajo, reparaciones, etc., realizadas por la empresa fuera de su centro de trabajo, sea necesario el desplazamiento de una o varias personas de la plantilla, los designados en cada caso para estas funciones se comprometen a aceptar el citado desplazamiento, en las condiciones siguientes:

1.º) Percibiendo íntegramente los conceptos retributivos señalados en los artículos 6.º o 7.º, según pertenezcan a uno u otro grupo.

2.º) Según se trate de desplazamiento dentro o fuera de la provincia regirán las siguientes normas:

a) Dentro de la provincia:

Se le facilitarán los medios de locomoción necesarios, por ferrocarril o carretera, hasta el punto de trabajo.

A efectos de retribución por los conceptos de salarios, antigüedad, horas extraordinarias e incentivos, se empezará a contar la jornada desde la salida del centro de trabajo, a la hora de incorporación normal al mismo, hasta la hora en que se termine o se suspenda el trabajo por finalizar la jornada del día.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que rebasen el final de la jornada normal en nuestro centro de trabajo.

Las horas empleadas en el viaje, hasta el retorno a nuestro centro de trabajo, se abonarán al precio de hora normal.

Se abonarán 955 pesetas diarias en concepto de media dieta.

b) Fuera de la provincia:

Se le facilitarán los medios de locomoción adecuados hasta el punto de trabajo.

A efectos de retribución por los conceptos de salarios, antigüedad, horas extraordinarias e incentivos, se considerarán las horas de trabajo en el sitio de destino.

Por cada día completo de salida se abonarán 2.700 pesetas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que rebasen la jornada laboral habitual en la empresa.

Las horas empleadas en viaje, tanto de ida como de retorno, comprendidas fuera del horario de jornada normal en nuestro centro de trabajo, se abonarán a precio de hora normal.

Se abonarán 2.700 pesetas en concepto de dieta completa, cuando la hora de salida sea anterior a las catorce horas o la de regreso posterior a la de veintidos horas; y 955 pesetas en concepto de media dieta, cuando la hora de salida o de regreso sea posterior o anterior, respectivamente de las catorce o veintidos horas.

c) Si el desplazamiento se efectúa en coche propio, con el previo acuerdo por parte de la empresa, se le abonarán los kilómetros recorridos al precio de 16 pesetas/kilómetro.

Si el precio actual de la gasolina de 96 O., (93 pesetas/litro), se incrementase, para calcular el nuevo precio se aplicará la siguiente fórmula:

$$P = 16 + S/10$$

P = Precio revisado de la gasolina de 96 O.

S = Diferencia en pesetas/litro entre el nuevo precio y el actual (93 pesetas/litro).

## Artículo 13.º Premios a la antigüedad de la empresa.

La empresa gratificará a todo el personal, obreros, subalternos y empleados, al cumplir los veinticinco años de antigüedad en la misma, con la cantidad de 73.000 pesetas y al cumplir los cuarenta años con la cantidad de 102.000 pesetas.

Para aquel personal que al jubilarse o pasara a situación de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, o muerte, hubiera superado los veinte o treinta años de antigüedad, se les abonará la parte proporcional de este premio con relación a las 73.000 y 102.000 pesetas en cada caso.

## Artículo 14.º Plus de distancia.

Se abonará a los trabajadores que tengan derecho a percibirlo, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, a razón de 7,50 pesetas/kilómetro.

## CAPITULO III

## JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS

## Artículo 15.º Jornada de trabajo.

(Desde el 1 de abril de 1984 al 31 de marzo de 1985), 1.813,4 horas, distribuidas como a continuación se indica:

a) Personal obrero, subalterno y empleados de taller:

Jornada normal: Lunes a viernes, ambos incluidos; mañanas de ocho horas a doce horas treinta minutos; tardes de catorce horas a dieciocho horas treinta minutos.

Jornada intensiva: (13 de junio a 14 de septiembre): Lunes a viernes, ambos incluidos; de ocho horas a catorce horas.

b) Personal empleado de oficinas:

Jornada normal: Lunes a viernes, ambos incluidos; mañanas

de ocho horas treinta minutos a trece horas treinta minutos; tardes de quince horas a diecinueve horas.

Jornada intensiva: (13 de junio a 14 de septiembre): Lunes a viernes, ambos incluidos de ocho horas a catorce horas.

En ambos casos a) y b), no se trabajarán además de los sábados, domingos y festivos, los siguientes puentes: 30 de abril, 17 de agosto y 24 de diciembre.

Artículo 16.º Fiesta de Santa Bárbara.  
El día 4 de diciembre de 1984, se considera festivo.

Artículo 17.º Vacaciones.

**Vacaciones ininterrumpidas**

Personal obrero, subalterno y empleado.—Quince días naturales ininterrumpidos, a disfrutar del día 17 al 31 de agosto, ambos incluidos, que este año por causa de falta de trabajo se disfrutaron, en dos turnos, durante los meses de abril y mayo, dejando un día para el 31 de diciembre.

**Restantes vacaciones**

Para todo el personal.—Once días laborables ininterrumpidos o alternos.

Estas vacaciones podrán ser disfrutadas, como mínimo, en fracciones de media jornada, concediéndose una tolerancia de veinticuatro horas anuales, como máximo, para ser disfrutadas en fracciones mínimas de una hora.

Durante la jornada de verano, todos los días tendrán la consideración de jornada completa, para el caso del personal con derecho a la misma.

Para el disfrute de estas vacaciones deberá ser preciso el acuerdo previo entre empresa y trabajador, tal como dispone la Ordenanza Siderometalúrgica en su artículo 58 y 59, y habrán de ser solicitadas, por lo menos, con cuatro horas laborables de antelación.

Artículo 18.º Normas para el disfrute de las vacaciones.

Las vacaciones deberán disfrutarse totalmente dentro del año a que corresponden, entre el 1.º de enero y 31 de diciembre, sin dejar vacaciones de un año para otro, y de acuerdo con las normas siguientes:

**Vacaciones ininterrumpidas en agosto**

Corresponde disfrutarlas a todo el personal que figure en plantilla en 1.º de septiembre del año anterior.

El personal cuyo ingreso sea posterior al 1.º de septiembre del año anterior, disfrutará la parte proporcional que le corresponda, computándose desde la fecha de ingreso hasta 31 de agosto. Igual proporción se efectuará para aquéllos que, estando en plantilla en 1.º de septiembre del año anterior, o en fecha posterior, hayan estado en situación de excedencia o servicio militar.

El personal que por encontrarse de baja por enfermedad o accidente no pueda disfrutar las vacaciones de agosto, tendrá derecho al disfrute de estas vacaciones, inmediatamente después de producirse el alta, bien entendido que las mismas deberán estar concluidas al 31 de diciembre del mismo año, y que se disfrutarán todas seguidas.

**Restantes vacaciones**

Corresponde disfrutarlas completas, a todo el personal que figure en plantilla en 1.º de enero.

Al personal cuyo ingreso sea posterior al 1.º de enero, le corresponderá la parte proporcional, al igual que al que cause baja en la empresa.

De igual modo si el cese se produjese después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Cuando por algún motivo especial, las peticiones para disfrutar en un mismo día o días, las vacaciones excedan de lo normal, deberá tratarse a través del comité de empresa.

En estos casos se dará siempre preferencia al orden de solicitud y a la antigüedad de los solicitantes y siempre con el entendimiento de la no interrupción de los trabajos y servicios urgentes y existentes. En 1.º de noviembre de cada año, todo el personal que tenga pendiente de disfrutar las vacaciones, deberá indicar las fechas hasta 31 de diciembre en que desea disfrutarlas, para acomodarlas a las necesidades de la empresa. Si la coincidencia en fecha supusiera un problema para la empresa, prevalecerán los mismos criterios de preferencia del párrafo anterior.

Artículo 19.º Normas de retribución de las vacaciones.

El precio diario para la retribución de las vacaciones se obtendrá dividiendo:

$$\frac{\text{Conceptos retributivos por días considerados}}{\text{Días considerados}} = \text{Precio/día}$$

Para los quince días ininterrumpidos de agosto se tomarán los tres meses anteriores naturales, contando los días realmente trabajados y sacando el precio/día que corresponda. Si estos tres meses anteriores no recogieran, por lo menos, cuarenta días realmente trabajados, se tomaría uno o más meses anteriores hasta llegar a completar un mínimo de cuarenta días de trabajo efectivo.

Para los restantes días de vacación, se tomará como base el mes anterior al de su disfrute, o más meses completos si fuera necesario, hasta completar diez días de trabajo efectivo como mínimo.

Artículo 20.º Aumento de vacaciones por antigüedad.

Todo el personal tendrá un aumento en los días de vacaciones, con relación a los años de servicio en la empresa, de acuerdo con la escala siguiente:

Años de servicio	Días de aumento
De cero a nueve	Cero
De diez a catorce	Uno
De quince a diecinueve	Dos
De veinte a veinticuatro	Tres
De veinticinco a veintinueve	Cuatro
De treinta en adelante	Cinco

Esta escala empezará a surtir efecto en el mismo año que se alcancen aquellos años de servicio.

Dichos aumentos podrán ser absorbidos en su parte bastante, si por disposición legal se incrementasen los mínimos de vacaciones actualmente vigentes y de esta forma se superasen las vacaciones establecidas en este convenio con antigüedad de cero a nueve años.

Artículo 21.º Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación posterior podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Siete días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge.
- c) Tres días laborables en caso de alumbramiento de esposa, que podrán ser disfrutados en medios días, consecutivos.
- d) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos políticos, nietos políticos, hijos políticos y hermanos políticos.
- e) Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, hermanos, abuelos, hijos, tanto consanguíneos como afines, y cónyuge.

- f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.  
g) Un día por traslado del domicilio habitual.  
h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en el artículo 27.º.

En los apartados c) y d), se aumentarán dos días, cuando por tales motivos, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la región.

#### CAPITULO IV NORMAS VARIAS

##### Artículo 22.º Abono de nóminas.

Todo el personal afecto a la plantilla de la empresa, o de nuevo ingreso, se compromete a recibir el abono de todos sus haberes derivados de la aplicación de este convenio a través de una entidad bancaria, a elegir por cada uno.

##### Artículo 23.º Ayuda para estudios.

Se seguirá concediendo la misma ayuda que hasta ahora, pero no serán pagados los gastos de un curso, mientras no esté totalmente aprobado el anterior.

De ninguna forma los estudios podrán modificar el horario de trabajo establecido.

##### Artículo 24.º Ropa de trabajo.

Se facilitarán dos buzos cada año, de esta forma se podrán disponer de dos prendas simultáneamente, con el fin de que sea posible tener una en uso y otra en limpieza, planchado, etc., siendo por cuenta del interesado todos los gastos de mantenimiento.

Durante todo el año deberán conservarse las prendas en un estado proporcional a su uso y a la naturaleza del trabajo, pero correcto, es decir, limpio y bien presentado.

Dado que el uso de las prendas será obligatorio en una gran parte de puestos de trabajo, si hubiera algún productor que no las vistiera -cualquiera que sea la causa- la empresa le entregará otra a precio de coste y a cargo del productor.

##### Artículo 25.º

Las mejoras económicas que se conceden en este convenio, se hacen en contraprestación a un mayor rendimiento y productividad, que la comisión social promete no bajar, en ningún caso, de una actividad media para el conjunto de la fábrica de 100, considerando esta actividad como la definida en el anexo II.

##### Artículo 26.º

Las condiciones económicas de este convenio son, en su conjunto, superiores a las del convenio anterior. Por consiguiente, no habrá lugar al pago de cantidad alguna que esté fundamentada en diferencias por un concepto determinado entre uno y otro convenio, sino que habrá de contemplarse las retribuciones en su conjunto.

##### Artículo 27.º Garantías sindicales.

Los miembros del comité de empresa, dispondrán de veinte horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Estas horas podrán acumularse dentro de cada mes, en uno o varios miembros de los componentes del comité de empresa, sin rebasar el máximo total.

Será requisito indispensable para su concesión, la existencia de un plazo de preaviso, como mínimo, de un día laborable.

##### Artículo 28.º Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación del convenio se crea una comisión paritaria cuya composición será la siguiente:

—Representación de la parte social: Don José Díaz Vitorero, don José Antonio Fronceda Saiz y don Pedro Garrido Bueno.

—Representación de la parte económica: Don Luis del Riego Fernández, don Eduardo Pardo de la Hidalga y don Antonio Ortiz Ruiz.

#### A N E X O - I

=====

#### TABLA PARA EL CALCULO DE LA ANTIGUEDAD.

BASE MENSUAL.	1.04. a	A. Partir
	31.12.84	1-1-85
Jefe Administrativo de 1ª	42.347	45.311
Delineante Proyectista ..	41.810	44.737
Jefe Administrativo de 2ª	41.534	44.441
Maestro Industrial .....	41.176	44.058
Maestro de Taller de 1ª	40.504	43.339
Contramaestre .....	40.504	43.339
Delineante de 1ª .....	40.266	43.085
Administrativo de 1ª ....	40.266	43.085
Técnico Organ. de 1ª ....	40.266	43.085
Maestro de 2ª .....	40.266	43.085
Analista de 1ª .....	39.971	42.769
Delineante de 2ª .....	39.401	42.159
Técnico Organ. de 2ª ....	39.401	42.159
Administrativo de 2ª ....	39.401	42.159
Auxiliar con más de 5 años	39.401	42.159
Listero con más de 5 años	39.401	42.159
Encargado .....	39.239	41.986
Analista de 2ª .....	38.904	41.627
Auxiliares .....	38.370	41.056
Ordenanza .....	37.709	40.349
Chófer camión .....	38.977	41.705
Almacenero y Listero - ...	38.462	41.154
Chófer motociclo .....	38.151	40.822
Mozo almacén .....	38.067	40.732
Vigilantes .....	37.783	40.428
Limpiadora .....	37.709	40.349

#### BASE DIARIA.

Jefe de Equipo .....	1.298	1.389
Oficial de 1ª .....	1.298	1.389
Oficial de 2ª .....	1.286	1.376
Hornero .....	1.286	1.376
Oficial de 3ª .....	1.271	1.360
Peón Especialista .....	1.268	1.357
Peón Ordinario .....	1.257	1.345

#### ANEXO II

#### SISTEMA DE CONTROL DE TIEMPOS Y PRIMAS DE PRODUCCION

#### Sistema de control de tiempos y primas de producción

Con objeto de conseguir una mayor productividad y un reparto equitativo de las primas de incentivos, se acuerda continuar con

el actual sistema. En cualquier caso, se considera requisito indispensable, que vinculará al operario y a sus jefes inmediatos, la realización de los trabajos a prima siguiendo fielmente el método o la pauta señalados por la oficina de fabricación para la ejecución del mismo; método en el que se basó previamente el cronometraje o el cálculo.

El sistema de primas de producción y control de tiempos que ahora se establece, se basará en la actividad, ligada linealmente con el cociente entre el tiempo concedido y el tiempo realmente invertido.

### Sistema establecido

#### 1.—Bases del sistema.

1.1 Prima: Se define como la retribución económica que percibe el trabajador controlado, en función de las actividades que ha conseguido en los diferentes trabajos verificados y que hayan sido calificados como útiles, o cuya inutilidad no sea imputable al operario.

1.2 Actividad: Es la valoración de la rapidez, habilidad profesional y esfuerzo, necesarios para la ejecución correcta de un trabajo, en función de los patrones establecidos por la Comisión Nacional de Productividad.

En definitiva, es la efectividad en el desarrollo de un trabajo. La actividad viene definida por la siguiente fórmula:

$$A = T_c/T_i \times 100$$

Donde:

A = Actividad.

T<sub>c</sub> = Tiempo concedido por la oficina de fabricación para el trabajo realizado en el período de tiempo T<sub>i</sub>.

T<sub>i</sub> = Tiempo invertido durante el período en que se requiera valorar la actividad.

La actividad normal obtenida por un operario de tipo medio en su categoría y trabajado a un rendimiento normal, se fija en 100.

La actividad máxima se fija en 140, según normas de O.I.T. por lo cual, cualquier valor superior obtenido se computará como 140.

La actividad mínima admisible se considera 80. Entre 100 y 80, a efectos de retribución se considerará 100.

Cualquier actividad detectada, por encima o por debajo de los valores máximo (140) y mínimo (80), será objeto de la correspondiente investigación, para determinar las causas de tal anomalía (incorrecto T<sub>c</sub>, fallo en la aplicación del método, fallo del operario, bajo rendimiento, responsabilidad de sus jefes, etc...) con objeto de subsanarla y tomar las oportunas medidas para evitar su repetición.

#### 2.—Principios generales.

2.1 Este sistema se basa en los medios técnicos disponibles en la actualidad. Cualquier modificación del método o pauta de trabajo provocará automáticamente la revisión del T<sub>c</sub>, adaptándolo a la nueva circunstancia.

2.2 Será indispensable el absoluto respeto al método o pauta establecido por la oficina de fabricación para la ejecución de cada trabajo, sin poderse variar éste por nadie, aún considerándolo mejorable, sin el previo conocimiento y conformidad de la oficina de fabricación, la cual, como se indica en 2.1 variará las condiciones del mismo.

Cualquier mejora del método fijado, que pueda detectar el propio operario, deberá ponerla en conocimiento de la oficina de fabricación, antes de utilizarla. Una vez admitida por la oficina de fabricación la mejora en cuestión, y establecida por ésta el nuevo T<sub>c</sub>, correspondiente al nuevo método, éste será el único utilizable para el trabajo en cuestión.

2.3 No tendrá consideración de mejora, ninguna variación del método que no haya sido previamente aceptada por la oficina de fabricación y obtenga el visto bueno del jefe de departamento correspondiente.

2.4 El operario que haya descubierto una mejora que llegue a considerarse como tal, será recompensado con una prima adicional que variará según la calidad y efectividad de la misma, cuya calificación decidirá la dirección, a propuesta de la oficina de fabricación y del jefe del departamento correspondiente, incluyéndola dentro de uno de los tres escalones siguientes:

3.000 pesetas                      7.000 pesetas                      12.000 pesetas.

2.5 Todas las relaciones, reclamaciones, etc. de los operarios con la oficina de fabricación, obligatoriamente se realizarán a través del maestro correspondiente, quien juzgará la conveniencia de llevarla adelante. En caso negativo, se podrá seguir el conducto reglamentario, acudiendo al jefe de departamento.

Cuando por las vías antes mencionadas, no se llega a un acuerdo sobre la reclamación planteada, se mantendrá el criterio de la oficina de fabricación y de acuerdo con el mismo se realizará el trabajo, pudiéndose posteriormente llevar el asunto a deliberación en el seno de una comisión paritaria, que se compondrá de la siguiente forma:

—Un moderador designado por la empresa, sin voto.

—Tres miembros designados por la empresa y tres miembros del comité, elegidos entre ellos mismos. Todos ellos con voz y voto.

En esta comisión, que se reunirá una vez al mes, se estudiarán los casos que cualquiera de las partes considere oportuno plantear con diez días de antelación y por escrito, para decidir las medidas a tomar en el futuro ante repetición del mismo trabajo.

Únicamente, en caso de trabajos con un número de horas concedidas superior a cien, los acuerdos de la comisión, con la aprobación de la dirección, podrán tener efectos económicos retroactivos, tanto en el sentido de abonar la diferencia al operario u operarios que intervinieron en el mismo, como en el de descontársela si el tiempo estuviera errado por exceso.

Las decisiones se tomarán por mayoría, y en caso de empate, y si una de las partes así lo requiere, se podrá elevar el asunto al organismo oficial competente para que decida sobre el mismo, aceptando ambas partes su decisión como definitiva.

Asimismo la comisión podrá tratar sobre temas generales relativos a la productividad y tiempo.

2.6 Todo trabajo directo a producto, llevará un tiempo concedido y un método, bien sea en base a un cronometraje previo, al cálculo o bien a una estimación, la cual sólo se empleará en casos especiales por falta de datos o singularidad del trabajo.

2.7 La liquidación de primas será nominal, liquidándose cada mes todos los trabajos verificados y calificados como útiles en el mes anterior.

#### 3.—Cálculo de actividades.

3.1 Cálculo de la actividad individual sobre un trabajo.

La actividad obtenida por un operario en un trabajo determinado, se define así:

$$A = T_c/T_i \times 100$$

T<sub>c</sub> = Tiempo concedido por la oficina de fabricación para el trabajo a efectuar.

T<sub>i</sub> = Tiempo invertido por el operario en efectuar el trabajo, definiendo como tal el transcurrido desde que fichó el comienzo del mismo, hasta que fichó el final del trabajo.

3.2 Cálculo de la actividad de grupo (montajes, etc...) por trabajo realizado.

La actividad obtenida por un grupo de operarios de un mismo trabajo (con un mismo bono) viene definida por:

$$A = T_{cg}/T_{ig} \times 100$$

T<sub>cg</sub> = Tiempo concedido por la oficina de fabricación para el trabajo a efectuar por el grupo (descontando el correspondiente a la parte inútil del trabajo).

T<sub>ig</sub> = Tiempo invertido por el grupo de operarios, comprendido entre los fichajes de apertura y cierre del trabajo.

3.3 Cálculo de la actividad individual sobre un grupo de trabajos efectuados por un mismo operario.

Definido así:

$$A_g = T_{cg}/T_{ig} \times 100$$

T<sub>cg</sub> = Tiempo concedido por la oficina de fabricación para el grupo de trabajos a realizar. (A descontar el tiempo correspondiente a la parte no útil).

T<sub>ig</sub> = Tiempo invertido por el operario, transcurrido entre la apertura y el cierre del bono de trabajo.

3.4 Cálculo de la actividad media del taller.

Para cada taller, se considerará como actividad media la resultante de la siguiente fórmula:

$$A_{mt} = (T_{ct} + 0,8 \times T_{pt}/T_{it} + T_{pt}) \times 100$$

Donde:

Tct = Total tiempos concedidos del taller.

Tit = Total tiempos invertidos en el taller en trabajos con tiempo concedido.

Tpt = Total tiempos perdidos del taller.

3.5 Cálculo de la actividad media de la fábrica.

$$Amf = (Tcf + 0,8 \times Tpf/Tif + Tpf) \times 100$$

Siendo los componentes iguales que en 3.4; pero considerados en el conjunto de la fábrica, en lugar de un taller determinado.

4.—Aclaraciones sobre el cálculo de la actividad.

4.1 Como ya se ha señalado en anteriores capítulos, solamente se tendrán en cuenta para el cálculo de actividades las piezas útiles.

4.2 La recuperación de piezas defectuosas que lo permitan, deberá realizarse a cargo del productor responsable del defecto, con cargo al tiempo que invirtió en la operación u operaciones realizadas.

5.—Cálculo de primas.

5.1 Horas directas a producto.—Son las que, según criterio de la oficina de fabricación, correspondan a fases u operaciones que incidán directamente sobre el producto, y crean en el mismo un valor añadido.

La actividad será definida utilizando las fórmulas 3.1, 3.2 y 3.3, según los casos.

5.2 Horas de puesta a punto.—Son las invertidas en la puesta a punto de nueva fabricación, ya sea probando útiles o haciendo los primeros montajes sin tiempo concedido, o fabricando piezas piloto. La actividad se calcula según 3.4

5.3 Horas de operaciones accidentales.—Se entiende por operación accidental, aquella que, como consecuencia de las condiciones del puesto de trabajo, defecto de diseño, etc. y en cualquier caso nunca imputable al operario, se produzca al recuperar piezas defectuosas, siempre que los defectos en éstas lo permitan.

También se incluyen en este apartado las horas que, por cambio de las condiciones habituales, se ve afectado el tiempo básico. En estas operaciones se concederá un tiempo estimado. La actividad se calculará según 3.1

5.4 Preparación de máquinas.—Normalmente el tiempo necesario para estas operaciones irá incluido en el mismo trabajo a realizar y con el mismo bono. Únicamente cuando se considere la necesidad de realizar un bono aparte, por la duración o singularidad de la preparación de máquina, serán consideradas independientemente.

Pueden realizarse con tiempo concedido y se aplicará 3.1

Pueden realizarse sin tiempo concedido y se aplicará a 3.4

5.5 Horas a órdenes para los propios talleres.

La actividad será obtenida según 4.3

5.6 Horas no productivas.—Horas empleadas en el proceso productivo o control del mismo, que no inciden, ni añaden valor, al producto.

Tales como: Gastos de conservación de las instalaciones, máquinas, etc.

Transportes interiores de taller, que no estén incluidos dentro del proceso de fabricación (como norma general y simplista se pueden suponer los traslados de materiales o máquinas de duración prevista superior a quince minutos).

Limpiezas de instalaciones, aseos, etc. La actividad se obtendrá según 3.4

6.—Tiempos perdidos.

Se considerarán como tiempos perdidos los siguientes conceptos:

—Falta de trabajo.

—Falta o avería de máquina.

—Falta de material o utillaje.

—Falta de energía.

—Obligaciones sociales, que incluyen los movimientos, dentro de la propia fábrica, para realización de consultas, reuniones, etc. ajenas al proceso productivo.

—Varios:

Las horas empleadas con cargo a estos tiempos se abonarán con actividad 100.

7.—Actividades sindicales.

Las horas empleadas en actividades sindicales, debidamente justificadas de acuerdo con el artículo 28, se abonarán con la actividad correspondiente al taller del interesado 3.4 o a la de la fábrica en

caso de pertenecer a centros auxiliares.

8.—Centros auxiliares.

Se consideran como tales los que colaboran a la labor desarrollada en los talleres a través de los diferentes servicios que prestan; pero que no inciden de forma habitual en la adición de valor al producto.

Entre ellos: Almacenes, carpintería, taller eléctrico, verificación, pañol de herramientas, mantenimiento, guardas, etc.

Las actividades que se asignan a cada uno de los operarios que presten sus servicios en estos centros son: Electricistas, fontanero, albañiles, chófer de camión (según 3.5), chófer de motocarro (según 3.5), peón o mozo de almacén (según 3.5), guardas, carpintero, servicio limpieza, chófer de carretilla elevadora, forjador, modelista (según 3.4), herramentista (según 3.4), verificador (según 3.4), almacenero modelos y listeros.

Bien entendido que se tomará el departamento o taller en que habitualmente presten sus servicios.

Cuando los presten en otro, distinto del habitual, durante tiempo considerable, se aplicará 3.4 pero al nuevo departamento.

Todo operario que sustituya o ayude, temporalmente, a algún compañero de estos centros auxiliares, se le aplicará la actividad que corresponda al titular.

En los trabajos sin tiempo concedido, de aquellos productores que habitualmente trabajan a incentivo directo, éste se calculará de acuerdo con la actividad media obtenida por el productor durante el mismo mes, aplicando la tabla correspondiente a incentivo directo.

9.—Tabla de primas.

ACTIVIDAD	INDIRECTO		DIRECTO	
	Pts/hora		Pts/hora	
	1-04 a 31-12-84	1-01 a 31-03-85	1-04 a 31-12-84	1-01 a 31-03-85
100	0,-	0,-	0,-	0,-
101	23,20	23,50	35,70	36,20
102	25,50	25,90	38,-	38,60
103	27,90	28,20	40,40	41,-
104	30,20	30,60	42,70	43,30
105	32,50	33,-	45,-	45,70
106	33,-	33,40	45,50	46,10
107	33,30	33,90	45,90	46,50
108	33,90	34,40	46,30	47,-
109	34,30	34,80	46,90	47,50
110	34,90	35,30	47,40	48,-
111	35,30	35,80	47,80	48,50
112	35,70	36,20	48,20	48,90
113	36,20	36,80	48,80	49,50
114	36,70	37,20	49,20	49,90
115	37,20	37,70	49,70	50,40
116	37,60	38,20	50,10	50,80
117	38,-	38,60	50,70	51,40
118	38,60	39,10	51,-	51,80
119	39,-	39,60	51,50	52,20
120	39,50	40,-	52,-	52,80
121	40,-	40,50	52,50	53,20
122	40,40	41,-	52,90	53,60
123	40,90	41,50	53,40	54,20
124	41,30	41,90	53,80	54,60
125	41,90	42,50	54,40	55,10
126	42,30	42,90	54,80	55,60
127	42,70	43,30	55,20	56,-
128	43,20	43,90	55,70	56,40
129	43,70	44,30	56,20	57,-
130	44,20	44,80	56,70	57,50
131	44,60	45,30	57,10	57,90
132	45,-	45,70	57,60	58,40
133	45,60	46,20	58,-	58,90
134	46,-	46,70	58,50	59,30
135	46,50	47,20	59,-	59,90
136	47,-	47,60	59,50	60,30
137	47,40	48,-	59,90	60,70
138	47,90	48,60	60,40	61,30
139	48,30	49,-	60,80	61,70
140	48,90	49,60	61,40	62,20

10.—Liquidación primas.

Se efectuará mensualmente, computando todos los trabajos a prima finalizados en el mes anterior y calificados como útiles.

Para obtener la actividad mensual a abonar se determinará el valor de la suma de los productos de cada actividad alcanzada por

el número de horas en que se obtuvo y dividido por el número total de horas, se conseguirá una actividad que proporcionará el precio de todas las horas en que se trabajó a control.

Como complemento al sistema anterior, y para mayor claridad de los conceptos que intervienen en el mismo se hace preciso definir:

1.º) Actividad normal.—Es aquella que medida en unidades centesimales tiene fijado como actividad-hombre el valor 100.

2.º) Actividad óptima.—Es la máxima que un operario puede desarrollar de forma habitual, siguiendo el método establecido, obteniendo una calidad correcta y desarrollando su trabajo de forma que no la origine perjuicio físico o psíquico a lo largo de su vida laboral, está representada por el valor 140 de la escala centesimal.

3.º) Actividad mínima exigible.—Es aquella que, como mínimo, y trabajando o no a prima, debe desarrollar todo operario de la empresa, considerada aquí como 80 en la escala centesimal fijada.

4.º) Rendimiento normal.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad normal (100) por un operario, en un período determinado de tiempo, incluido el tiempo de descanso (incorporado al Tc).

5.º) Rendimiento correcto.—Es el que corresponde al trabajo realizado a una actividad 120 -considerada como media entre la óptima y la normal- por un operario, en un período de tiempo determinado, incluyendo el tiempo de descanso (incorporado al Tc).

6.º) Rendimiento óptimo.—Es el que corresponde al trabajo realizado a actividad óptima (140) en un período de tiempo determinado, incluyendo el tiempo de descanso (incorporado al Tc).

7.º) Rendimiento normal personal (o rendimiento habitual).—Es el que corresponde al trabajo realizado con la actividad promedio obtenida por el operario o grupo, durante los últimos tres meses anteriores al momento de su determinación.

ANEXO III

TABLA DE REMUNERACIONES ANUALES.

PERSONAL EMPLEADO	SALARIOS	PAG.EXTRA Jul/Navid	Grat.Fies- ta Patron.	CARBON	PAGA ABSENT	TOTAL ANUAL
Jefe de 1ª	1.060.605	176.144	6.000	38.200	18.000	1.298.949
Delineante Proyectista	1.025.649	168.376				1.256.225
Jefe de 2ª	998.826	165.884				1.226.910
Maestro Industrial	982.182	163.120				1.207.502
Maestro de 1ª y Contramaestre	956.956	158.764				1.176.920
Dte. Of. Admvo. y Téc. Org. 1ª A	901.932	149.792				1.113.924
" " " " " 1ª	866.589	143.922				1.072.711
Maestro de 2ª	821.787	136.482				1.020.469
Analista de 1ª	793.524	131.788				987.512
Encargado	777.555	129.136				968.891
Dte. Of. Admvo. y Téc. Org. 2ª A	777.555	129.136				968.891
" " " " " 2ª	710.745	118.040				890.985
Ordenanza	654.771	108.744				763.515
Auxiliar	626.955	104.124				731.079
<b>PERSONAL OBRERO Y SUBALTERNO.</b>						
Jefe de Equipo	741.280	121.440				924.920
Oficial de 1ª y Chófer camión	702.500	115.080				879.780
" " 2ª	681.330	111.600				855.130
" " 3ª	654.140	107.160				823.500
Almacenero	676.495	110.820				849.515
Listero + 5 años	668.635	109.980				840.815
Listero - 5 años	636.620	104.280				803.100
Guarda	650.490	106.560				819.250
Peón Especialista	646.110	105.840				814.150
Peón/Limpiadora	624.210	102.240				788.650

A estas remuneraciones se las incrementará con la antigüedad que a cada productor corresponda, así como con los "incentivos" a la producción.



## DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### Convenio colectivo de la empresa «Derivados del Flúor, Sociedad Anónima», Ontón (Cantabria)

En Ontón-Castro Urdiales (Cantabria), siendo las doce horas del día 1 de marzo de 1985, se reúnen los componentes abajo relacionados, unos como miembros del comité de fábrica, y los otros, como representantes designados por la empresa «Derivados del Flúor, Sociedad Anónima», para tratar los temas siguientes:

1.º Composición de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa «Derivados del Flúor, S.A.» para los años 1985-1986.

Se constituye por los miembros de ambas partes aquí reunidos la comisión negociadora, del convenio colectivo de la empresa «Derivados del Flúor, S.A.», para los años 1985 y 1986.

2.º Firma del convenio de empresa.

Se procede a la lectura del texto del convenio colectivo de la empresa «Derivados del Flúor, S.A.», que se incorpora a la presente acta, rubricada por todos los componentes de la comisión negociadora, en señal de conformidad y aprobación, compuesto de 38 artículos y 8 anexos, y una disposición adicional.

Y sin más temas que tratar, se levanta la sesión, en el lugar y fecha arriba indicados.

Comisión negociadora.

Por el comité de fábrica.

Presidente: Don Eduardo Lazcano.

Vocales: Don Miguel Abad; don Jesús F. González; don Jesús M. González; don Juan A. Hernaez; don Javier López; don Nicolás Salguero; don Jesús Sanchoyarto.

Secretario: Don Emilio Pérez.

Por la empresa.

Don Alfredo Meseguer; don Jesús Gutiérrez; don Roque N. Saez.

El presente convenio colectivo de la empresa «Derivados del Flúor, Sociedad Anónima», se suscribe entre el comité de fábrica, en representación de los trabajadores, y la comisión empresarial de la misma, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

### CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ambito funcional.

El presente convenio colectivo de la empresa «Derivados del Flúor, S.A.», regula las condiciones de trabajo entre los trabajadores y la empresa.

Artículo 2.º Ambito personal y territorial.

Las presentes condiciones de trabajo, afectarán a todo el personal de la empresa con centro de trabajo en Ontón-Castro Urdiales (Cantabria), así como a todo el personal de nuevo ingreso durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 3.º Ambito temporal y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, una vez aprobado por la autoridad laboral, y sus efectos económicos, sociales y sindicales se retrotraerán al 1.º de enero de 1985.

Tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1986, salvo, en lo establecido en materia de revisión salarial, materia de derechos sindicales y si en el transcurso de este convenio entrase en vigor alguna norma legal superior sobre los mismos regulación de trabajos a turnos, acordándose igualmente denunciado el presente convenio el 1.º de octubre de 1986.

Artículo 4.º Compensación.

Las condiciones pactadas en cómputo anual son compensables con las que rigieran anteriormente por disposición legal, jurisprudencial, contrato individual, pactos particulares o de cualquier otra índole. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en el momento de entrada en vigor del presente convenio vinieran rigiendo para algunos de los afectados, o que en el futuro pudieran establecerse por pacto individual de trabajo.

Artículo 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Se acuerda por ambas partes la creación de una comisión paritaria, compuesta por dos representantes del comité de fábrica y otros dos representantes de la empresa, como órgano de interpretación y vigilancia del presente convenio.

Dicha comisión paritaria, estará compuesta por los siguientes miembros:

Por la empresa: Don Roque N. Saez y otro miembro designado por la dirección.

Por el comité: Dos miembros cualquiera del comité de fábrica, designados por los componentes que se encuentren en fábrica.

### CAPITULO II SALARIO

El presente convenio colectivo se ha negociado entre el comité de fábrica y la comisión delegada por la dirección de la empresa, para este fin dentro del acuerdo económico y social, de 9 de octubre de 1984, y para lo no estipulado en el presente convenio, se estará por tanto a lo suscrito en el A.E.S. antes mencionado.

Se acuerda incrementar las tablas salariales en un 7,5 (siete coma cincuenta) por 100, proporcional, para 1985 y de un 6,5 (seis coma cincuenta) por 100, proporcional para 1986, los conceptos que a continuación se relacionan y son:

Salario base de convenio (según anexo I).

Tablas de cálculo (anexo II para antigüedad y tóxicos).

Turnos (anexos III, IV, V y VI).

Plus traslado de Lejona.

Plus de transporte.

Plus de idiomas.

Compensación de Lejona.

Artículo 7.º Salario base.

El salario base del presente convenio, al igual que el de los años anteriores y para el personal afectado por el mismo, estará compuesto por: El salario base correspondiente a cada categoría profesional, más la retribución complementaria de acuerdo con los niveles de la tabla que figura en el anexo I.

Artículo 8.º Prima de productividad.

Para el presente convenio, igual que el anterior, si el nivel de productividad es igual o superior a 10 puntos, con respecto al año anterior, se fijará una prima anual de 93.591 (noventa y tres mil quinientas noventa y una) pesetas brutas anuales, distribuidas en las quince pagas del año.

Para 1986, esta cantidad, quedará fijada en 114.675 (ciento catorce mil seiscientos setenta y cinco) pesetas brutas anuales, distribuida en las quince pagas del año.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo, acuerdan integrar esta prima de productividad en el salario base del convenio, expresado en el anexo I.

Artículo 9.º Antigüedad.

9.1 Los trabajadores fijos comprendidos en este convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico, por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en trienios y quinquenios.

9.2 El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base, percibido por el trabajador sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevos vencimientos, sino también para el de los ya perfeccionados.

9.3 La cuantía del complemento personal de antigüedad y su devengo será la del primero del mes que haya ingresado el trabajador en la empresa, si dicho ingreso se ha producido en la primera quincena de dicho mes y del día primero del mes siguiente, si la incorporación a la empresa se ha producido en la segunda quincena

del mes. A estas fechas habrá que descontar a quien corresponda, los períodos de aprendizaje o aspirantado.

9.4 El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

9.5 La acumulación de quinquenios por el complemento personal de antigüedad, no tendrá límites, si bien, estos incrementos no superaran los porcentajes fijados en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, del 60 por 100 del salario base del anexo I.

#### Artículo 10.º Tóxico.

Ambas partes acuerdan fijar el valor del concepto de tóxico, en el 10 por 100, que para cada categoría profesional corresponda y figure en la tabla del anexo II.

El importe correspondiente se seguirá abonando en las quince pagas establecidas en la empresa.

#### Artículo 11.º Turnos.

Quedan fijados los importes brutos que en concepto de plus de turnos y para cada sistema de trabajo se determina en los anexos III, IV, V y VI.

El importe del concepto que integra el plus de turnos donde dice: «Compensación relevo», está formado por dos sumandos, siendo uno de ellos, la media hora de compensación, a que hace referencia el artículo 55 de la Ordenanza de Industrias Químicas de 24 de julio de 1974 con su forma de cálculo, y el otro, a la compensación de los 10 (diez) minutos, que establece la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, en el artículo 138, apartado 8), por un importe de 69 (sesenta y nueve) pesetas por turno.

#### Artículo 12.º Plus traslado de Lejona.

Este concepto de plus de traslado de Lejona, se abonará a todos aquellos trabajadores que fueron trasladados desde Lejona a Ontón.

El importe mensual fijo bruto, está en relación a la categoría profesional de trabajador y se abonará en las quince pagas de la empresa.

Corresponden los siguientes importes mensuales brutos, de acuerdo con las categorías:

—Peón.....	1.705 pesetas
—Ayudante especialista.....	1.721 pesetas
—Oficial de 3.ª.....	2.256 pesetas
—Oficial de 2.ª.....	2.504 pesetas
—Oficial de 1.ª.....	2.628 pesetas
—Capataz.....	3.503 pesetas
—Encargado.....	4.506 pesetas
—Analista.....	4.130 pesetas
—Delineante.....	4.130 pesetas
—Oficial advto. de 1.ª.....	3.382 pesetas
—Oficial advto. de 2.ª.....	2.005 pesetas
—Vigilante-portero.....	1.755 pesetas

#### Artículo 13.º Plus idiomas.

Se abona el concepto de plus de idiomas para aquellos trabajadores que tienen reconocido por la empresa uno o varios idiomas y lo practican.

Este concepto queda fijado para 1985 en 93.900 (noventa y tres mil novecientas) pesetas brutas anuales, distribuidas en los doce meses naturales del año.

Para 1986, se incrementará en el 6,5 (seis coma cincuenta), la cantidad fijada para el año 1985, quedando estipulada en 100.004 pesetas brutas anuales.

#### Artículo 14.º Plus jefe de equipo.

Este concepto de jefe de equipo, al igual que en el convenio anterior, ambas partes acuerdan adicionarlo en el salario base del presente convenio (anexo I) para el personal que venía percibiéndolo y ejerciendo con dicha categoría.

De cualquier forma, el plus de jefe de equipo está valorado en el 11,8 (once coma ocho) por 100 sobre el salario base total de convenio del oficial de 1.ª de su misma especialidad, quedando por tanto incrementado al igual que los salarios.

#### Artículo 15.º Plus transporte.

Se abonará este concepto a todos aquellos trabajadores que deben utilizar medios de locomoción propios o servicios públicos para desplazarse al trabajo o hasta los medios puestos (autobús) de transporte por la empresa.

Sobre las bases o importes percibidos en el año anterior, se aplicará un incremento del 7,5 (siete coma cincuenta) por 100 durante 1985, y del 6,5 (seis coma cincuenta) por 100 durante 1986.

#### Artículo 16.º Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para 1985, consistente en 8.137 (ocho mil ciento treinta y siete) pesetas, cada dos meses naturales, para todo aquel trabajador que durante ese mismo tiempo no haya faltado al trabajo como máximo dos días.

Para 1986, la cantidad establecida en este concepto será de 8.666 (ocho mil seiscientos sesenta y seis) pesetas, cada dos meses naturales, de igual forma que para el año anterior.

No entrarán exclusivamente como faltas de asistencia las siguientes causas:

—Durante la I.L.T. derivada de accidente laboral, se analizarán los motivos de dicho accidente por el comité de seguridad e higiene, y si éstos fueran por causa del trabajador, se descontará.

—Cuando coincida una I.L.T., derivada de enfermedad común, durante la última semana o siete días máximo, para el período de abono de plus de asistencia (dos meses) y ésta se prolongase a otros períodos de dos meses, solamente perderá dicho plus de asistencia un solo período.

—Los días de vacaciones concedidos por la dirección de la empresa, así como los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los concedidos por este convenio que figuran en el artículo 23, no serán considerados como faltas de asistencia para el cómputo de los dos días como máximo.

#### Artículo 17.º Gratificaciones.

Tal como se viene percibiendo, aparte de las gratificaciones oficiales de julio y Navidad, se abonará una tercera gratificación, de la misma cuantía, que será satisfecha en abril, por San Alberto Magno.

#### Artículo 18.º Horas extras.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que puedan derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, para ello, se analizará conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y los de la empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigente, en sustitución de las horas extraordinarias, considerando oportuno que aquéllas que deban realizarse se compensen con un descanso equivalente.

La dirección de la empresa, deberá informar mensualmente a los representantes de los trabajadores sobre el número de horas realizadas y sus causas. A la vista de esta información, se determinará el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, notificándolo mensualmente a la autoridad laboral.

Respecto a los distintos tipos de horas, se acuerda lo siguiente:

- Realización de las horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes o riesgos de pérdidas de materias primas.

- Mantener las horas extraordinarias de carácter estructural (horas por pedidos imprevistos, períodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc.) siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación vigente.

El valor de la hora extraordinaria, vendrá determinado por la fórmula siguiente:

La suma de SBC, T, A, PTL, PI, PJE dividido entre treinta días todo ello multiplicado por siete días y dividido a su vez entre cuarenta horas y todo multiplicado por 1,75 es igual al precio de la hora extra.

Siendo:

Aquellos trabajadores que tengan estos conceptos

SBC = Sueldo base de convenio (artículo 7.º).

T = Tóxico (artículo 10.º).

A = Antigüedad (artículo 9.º).

PTL = Plus traslado Lejona (artículo 12.º).

PI = Plus idiomas (artículo 13.º).

PJE = Plus jefe equipo (artículo 14.º).

A todos aquellos trabajadores que tengan que realizar algún doblaje por ausencia o no presentación de un compañero de puesto de trabajo se les gratificará con una prima de 5.326 (cinco mil trescientas veintiseis) pesetas brutas, si este doblaje es un domingo o un festivo, y de 2.663 (dos mil seiscientos sesenta y tres) pesetas brutas, si el doblaje es en un día normal de lunes a sábado. Para 1986, estas cantidades se incrementarán en el 6,5 por 100.

Artículo 19.º Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) registrara al 31 de diciembre de 1985, un incremento superior al 7 (siete) por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, abonándose con efectos desde el 1.º de enero de 1985 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1985.

Dicha revisión salarial, si fuera necesaria se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente.

La revisión salarial para el año 1986 se hará de igual forma que la realizada para 1985, tomándose únicamente como tope máximo de I.P.C. en 1986, el 6 (seis) por 100.

El funcionamiento de la cláusula de revisión salarial para el año 1985, se hará de la forma siguiente:

### Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1985

Inflac. salarios	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
5,50	0,08	0,18	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75	0,08	0,18	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07

### CAPITULO III

#### VACACIONES, HORARIO DE TRABAJO, FIESTAS, LICENCIAS

Artículo 20.º Vacaciones.

20.1 Las vacaciones a disfrutar en el año actual, corresponden al período de 1.º de julio del año anterior, al 30 de junio del presente año, o la parte proporcional según el tiempo trabajado.

20.2 Se expondrá el cuadro de vacaciones para el año en curso, con una antelación de dos meses, para conocimiento del personal afectado.

De acuerdo con el calendario fijado, se procederá a la concesión de las vacaciones, no pudiendo modificarse dicho calendario, salvo que existan razones fundamentales (ausencias de un compañero, bajas de enfermedad o accidente, causa mayor, etc.), de acuerdo con el trabajador. En caso de desacuerdo, arbitraré una solución el comité de fábrica, teniendo en cuenta las necesidades.

20.3 El orden de preferencia en cada puesto de trabajo o unidad, para el disfrute de las vacaciones, será el que los mismos trabajadores dispongan, teniendo en cuenta únicamente que no pueden disfrutar vacaciones dos o más trabajadores en el mismo mes. En caso de disconformidad, se dará preferencia a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/80, artículo 38.2

20.4 El período de vacaciones se disfrutará preferentemente de una sola vez. Podrá desglosarse en dos veces como máximo, siempre que existan razones fundamentadas.

20.5 Los días de vacaciones para el personal obrero serán de veintidos días laborables.

Para este personal que trabaje a turnos ininterrumpidos, el período de vacaciones se disfrutará del día 1 al 30 o 31 del mes asignado por el calendario, y en caso de no poder disfrutar la totalidad de los días de vacaciones, esta diferencia se disfrutará en los días en que le corresponda C por su equipo de trabajo. Deberá de incor-

porarse al equipo en que trabajaba al inicio de las vacaciones.

Asimismo, para este personal los días ampliables a que hace referencia el artículo 20.7, se disfrutarán los últimos días del mes natural que se disfruten las vacaciones, y si quedase algún día pendiente, se disfrutará en los días C.

20.6 Las vacaciones para el personal técnico y administrativo, con inclusión de los analistas del laboratorio será optativo por los trabajadores el disfrutar treinta días naturales, o veintidos días laborables, comunicándolo anticipadamente junto al calendario de vacaciones, al Departamento de Relaciones Industriales.

20.7 Independientemente de los días de vacaciones fijados para cada personal, se ampliarán en días naturales, según los meses respectivos en:

Enero, febrero y noviembre.....Cuatro días  
 Marzo y diciembre.....Tres días  
 Abril y octubre.....Dos días  
 Mayo.....Un día

20.8 Todo el personal que tenga un quinquenio cumplido en la fecha de disfrutar de sus vacaciones, o en el año de disfrute, le serán ampliadas éstas en tantos días como quinquenios disponga.

20.9 Al personal con dos trienios de antigüedad en la empresa, se le concederá un día más de vacaciones equiparándole en éstas, al personal con un quinquenio.

Artículo 21.º Jornada y horario de trabajo.

21.1 Para el personal técnico y administrativo, con la inclusión de los analistas de laboratorio que estén a jornada central o normal, tendrá el siguiente horario, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Mañana: De ocho horas cuarenta y cinco minutos a trece horas.

Tarde: De trece horas treinta y cinco minutos a diecisiete horas cinco minutos.

Para este personal se mantendrá el horario de autobuses.

21.2 Para el resto del personal de fábrica, ambas partes fijan

cuarenta horas de trabajo semanales, distribuidas de conformidad con los sistemas de trabajo y calendarios de turnos, según los anexos VII y VIII.

El horario de trabajo para estos productores a jornada central o normal, no especificados en el punto 21.1, será de:

Mañana: De ocho horas cuarenta y cinco minutos a trece horas cinco minutos.

Tarde: De trece horas treinta y cinco minutos a diecisiete horas quince minutos.

Estos trabajadores, renuncian expresamente a cualquier reclamación individual o colectiva, que pudiera derivarse sobre el cómputo de la jornada continuada según el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y Ley 4/83 de 29 de junio («Boletín Oficial del Estado» número 155).

#### Artículo 22.º Fiestas.

Ambas partes acuerdan que las fiestas laborables no podrán exceder de catorce al año, siendo dos de ellas de carácter local, y quedarán señaladas en los días siguientes:

##### 22.1 Fiestas de carácter nacional para 1985:

1 de enero.....	Año Nuevo
19 de marzo.....	San José
4 de abril.....	Jueves Santo
5 de abril.....	Viernes Santo
8 de abril.....	Lunes de Pascua
1 de mayo.....	Día del Trabajo
6 de junio.....	Corpus Christi
25 de julio.....	Santiago
15 de agosto.....	La Asunción
12 de octubre.....	El Pilar
1 de noviembre.....	Todos los Santos
25 de diciembre.....	Navidad

Al personal de relevo se le abonarán las fiestas de carácter nacional fijadas en el Real Decreto 2.158/84 de 28 de noviembre.

Para 1986, las fiestas de carácter nacional, serán las fijadas por la autoridad en el Real Decreto.

##### 22.2 Fiestas de carácter local.

Las dos fiestas de carácter local, serán según el domicilio del trabajador, quedando de la forma siguiente:

—Zona de Vizcaya: Un día laborable de libre designación del interesado, avisando con una antelación mínima de diez días antes de su disfrute; el día 31 de julio, San Ignacio.

—Zona de Cantabria: Un día laborable de libre designación del interesado, avisando con una antelación mínima de diez días antes de su disfrute; en 1985, San Pelayo (26 de junio de 1985); en 1986, La Bien Aparecida (15 de septiembre de 1986).

##### 22.3 Fiestas de la empresa.

Se considerará fiesta empresarial en 1985 el día 8 de abril, San Alberto, patrono de las industrias químicas, a celebrar el día 9 de abril.

En 1986, se considerará fiesta empresarial el día 8 de abril, San Alberto.

Igualmente se considerarán como fiestas empresariales, para todo el personal en los años 1985 y 1986 las jornadas de las tardes, de los días 24 y 31 de diciembre.

Exclusivamente para el personal técnico y administrativo, con inclusión de los analistas del laboratorio, efectuarán solamente media jornada de trabajo, la correspondiente a la mañana, en cada uno de los segundos días de Pascua (Pascua de Resurrección, Pentecostés y Navidad) e igualmente durante la Semana Grande de Bilbao.

#### Artículo 23.º Licencias.

Dentro de los permisos retribuidos establecidos por el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, todos los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a los días siguientes:

—Quince días naturales por matrimonio.

—Un día para examinarse del carnet de conducir. (Dos veces como máximo).

—Un día para la obtención o renovación del documento nacional de identidad.

—Dos días laborables en caso de natalidad.

—Dos días laborables en caso de fallecimiento de la esposa, padres, hijos y hermanos directos.

—Dos días naturales por intervención quirúrgica de la esposa, padres, hijos o hermanos exclusivamente.

—Dos días naturales en caso de fallecimiento de tíos directos (hermanos de padre o madre), hijos políticos o padres políticos. Ampliable a dos días más en caso de desplazamiento.

—Dos días naturales en caso de enfermedad grave de padres, hijos, hermanos, tíos directos (hermanos de padre o madre), de hijos políticos o padres políticos. Ampliable a dos días más en caso de desplazamiento.

—Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

—Un día por traslado del domicilio habitual.

—Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Los permisos aquí enumerados, deberán disfrutarse siempre y cuando sea posible voluntariamente, en los días en que exista un sustituto.

### CAPITULO IV ORGANIZACION DEL TRABAJO

#### Artículo 24.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, dentro de las disposiciones legales, es facultad de la dirección de la empresa.

Ambas partes con la suficiente capacidad negociadora, reconocen haberse comprometido en otros convenios y reuniones previas, a cubrir los puestos de trabajo que queden ausentes, por los propios trabajadores de la empresa, en períodos de vacaciones, bajas de enfermedad o accidente, fiesta local, permisos, etc., de conformidad a lo siguiente:

##### 24.1 Personal a turnos ininterrumpidos.

###### 24.1.1 Trabajos en vacaciones.

Se estará de conformidad a lo establecido sobre la normativa de vacaciones que se establece en el artículo 20 de este mismo convenio de empresa.

Compensación: Todo trabajador de la empresa a turnos, que tenga que sustituir a cualquier otro compañero por vacaciones en un día que le corresponda fiesta "F" por su calendario de trabajo, percibirá una prima de 5.326 (cinco mil trescientas veintiseis) pesetas brutas, más el plus de turno como de domingo y las horas trabajadas a disfrutar posteriormente, una vez normalizado su calendario de trabajo cuando le correspondan los días de central "C".

Las horas trabajadas que excedan de las fijadas por los calendarios de trabajo, para sustituciones, por vacaciones, deberán ser disfrutadas en los días "C" inmediatamente después de haberse acumulado una vez normalizados los calendarios o cuando las disponibilidades del personal así lo aconsejen. No se podrá salvo a voluntad del trabajador, disfrutar de horas de asalto si no se han acumulado anteriormente.

Por causas de fuerza mayor (cualquier incidencia imprevisible y que ocurra por causas ajenas a la voluntad de ambas partes), tales como roturas en la subestación eléctrica, sala de máquinas, bombas de la mar, incendios, huelgas de transportes, rayos, etc., se estará a las normas legales.

24.1.2 Cuando existan probadas razones técnicas organizativas o productivas, como paradas de instalaciones, el personal adscrito a esta instalación, podrá ser desplazado circunstancialmente a otras instalaciones, de acuerdo con las necesidades más urgentes. Si con este cambio no se respeta el equipo de trabajo, por cada cambio fuera de su equipo, al inicio se le incrementarán cuatro horas, que podrá disfrutar en los días que le corresponda de central "C".

24.1.3 Sustituciones por bajas de enfermedad, accidente, fiesta local, permisos, etc.

Todo trabajador que tenga que sustituir a otro compañero ausente por bajas de enfermedad o accidente, fiesta local, licencias, etc., en su día que le corresponda fiesta "F" por su calendario de trabajo, se solicitará voluntariamente la sustitución del puesto de trabajo a los restantes trabajadores del mismo puesto y por tanto de su misma categoría profesional, que conozcan las funciones del puesto de trabajo a desarrollar. Si existieran varios voluntarios, se ofrecerá al más antiguo o aquél que, a juicio de sus mandos, ofrezca más fiabilidad.

lidad en las funciones a desarrollar o al trabajador que tenga menos horas acumuladas para descansar posteriormente o con mayores posibilidades de descansarlas.

En caso de no existir un trabajador voluntario para sustituir el puesto de trabajo ausente, se cubrirá el puesto de acuerdo a estas normas, estudiándose el caso a los quince días de haberse producido la baja, y dando una solución dentro de los quince días de haberse producido la baja, y dando una solución dentro de los quince días siguientes a partir del mes, será optativo de los trabajadores a ocupar el puesto.

Estas circunstancias se mantendrán solamente, mientras duren las ausencias motivadoras que las hayan originado.

En casos excepcionales y en los puestos a turnos ininterrumpidos, en que por circunstancias ajenas se queden tres trabajadores de los cinco programados, la empresa, de acuerdo con los trabajadores, se comprometen a poner un cuarto trabajador, efectuando un cambio interno.

### Compensación

Todo trabajador de la empresa que tenga que sustituir a cualquier otro compañero por bajas de enfermedad, accidente, fiestas locales o licencias, en un día que le corresponda fiesta "F" por su calendario de trabajo, percibirá una prima de 5.326 (cinco mil trescientas veintiseis) pesetas brutas, más el plus de turno como de domingo, y las horas a disfrutar posteriormente, una vez normalizado su calendario de trabajo cuando le correspondan los días de central "C".

Las horas trabajadas que excedan de las fijadas por los calendarios de trabajo, para sustituciones por bajas de enfermedad, accidente, fiesta local, permisos, etc., deberán ser disfrutadas en los días "C", inmediatamente después de haberse acumulado una vez normalizados los calendarios o cuando las disponibilidades del personal así lo aconsejen.

No se podrá, salvo a voluntad del trabajador, disfrutar de horas de asalto si no se han acumulado anteriormente.

### 24.2 Personal a dos relevos.

Para los trabajadores a dos turnos (relevos de mañana y tarde) y los que trabajan a turno central, pero tengan que trabajar algún sábado, de acuerdo con la programación de su calendario, deberán cumplir el cómputo de horas semanales en dos o cuatro semanas, a razón de cuarenta horas cada semana, sin aplicar el calendario asignado.

Para este personal, al igual que para el de turnos ininterrumpidos, cuando tenga que sustituir voluntariamente a cualquier otro compañero, a turnos o no, por vacaciones, bajas de enfermedad, accidente, fiesta local, licencias, etc., en un día que le corresponda fiesta "F" por su calendario de trabajo, percibirá una prima de 5.326 (cinco mil trescientas veintiseis) pesetas brutas, más el plus de turnos como domingo y las horas trabajadas a disfrutar en la semana siguiente, de acuerdo a las partes.

24.3 La empresa se compromete a informar mensualmente a los trabajadores, por medio de una nota en los sobres de nómina del saldo de las horas.

## CAPITULO V MEJORAS SOCIALES

### Artículo 25.º Ayuda de estudios.

La cantidad que de una sola vez, anualmente, concede la empresa, para ayuda de estudios de los hijos de los trabajadores, se determina por el resultado de multiplicar la puntuación asignada a cada hijo de acuerdo al nivel de estudios que realice, por el valor en pesetas del punto (igual éste para todos los niveles), según la tabla adjunta.

El importe del valor punto, queda fijado en 2.536 (dos mil quinientas treinta y seis) pesetas en 1985. Para 1986, el valor del punto queda fijado en 2.701 (dos mil setecientas una) pesetas.

NIVEL DE ESTUDIOS	PUNTUACION HIJO/AÑO	AYUDA DE ESTUDIOS HIJO/AÑO	
- Estudios Primarios ) - Hasta 4º de E.G.B. ) - Certificado Escolar )	2	1.985	1.986
		Inclu sive	5.072
- Estudios Secundarios. - Hasta 8º de E.G.B. - Graduado Escolar. - Escuelas de Formación Profesional - F.P. 1 y F.P. 2 - Academias : - Secretariado. - Delineantes	4	10.144	10.804
- Estudios Mayores. - B.U.P. - Estudios Superiores. - Estudios Universitarios Medios. - Estudios Universitarios Superiores.	6	15.216	16.206

## Artículo 26.º Ayuda de pensiones.

## 26.1 Jubilación.

Para todo trabajador jubilado de la empresa, se le garantiza completar la pensión actual y reconocida que percibe de la Seguridad Social, hasta un máximo anual de 658.864 (seiscientos cincuenta y ocho mil ochocientos sesenta y cuatro) pesetas en 1985. Para 1986, la cantidad garantizada a completar la pensión, será de 701.690 (setecientos una mil seiscientos noventa) pesetas.

## 26.2 Viudedad.

Para las viudas de los trabajadores fallecidos en activo en la empresa, se les garantiza completar la pensión actual de viudedad que tengan reconocida por la Seguridad Social, hasta un máximo anual de 466.700 (cuatrocientas sesenta y seis mil setecientas) pesetas, en 1985.

Para 1986, la cantidad garantizada a completar la pensión, será de 497.035 (cuatrocientas noventa y siete mil treinta y cinco) pesetas.

## Artículo 27.º Comedor.

Se podrá nombrar una comisión, para la reestructuración, acondicionamiento y mejora del servicio de comedor de fábrica, obteniendo una mejor calidad y variedad en las comidas y bocadillos. Esta comisión estará formada por uno o dos miembros del comité de fábrica y jefe de relaciones industriales o persona en quien delegue.

Se acuerda igualmente fijar el precio de la comida en 25 (veinticinco) pesetas, no sufriendo variación alguna en este convenio.

## Artículo 28.º Seguro de vida.

Todos los trabajadores de la empresa, con una antigüedad mínima de tres años, tienen derecho a suscribir voluntariamente un seguro de vida, en la póliza colectiva de seguro de vida que tiene suscrita la empresa, con una cantidad tope, como capital, que no exceda del doble de los salarios fijos anuales asignados al trabajador.

Para aquellos trabajadores con una antigüedad de quince años en la empresa, el importe de la prima de la póliza hasta un tope de 1.500.000 pesetas, del capital asegurado correrá a cargo de la empresa.

Al tener que aparecer en nómina el concepto del seguro de vida o la parte que complementa la empresa como un concepto retributivo más, deberán mantenerse la proporcionalidad del coste total de este concepto fijado en un quinto a cargo del trabajador y las cuatro quintas partes a cargo de la empresa de la prima individual, siendo los impuestos a cargo de la empresa.

## Artículo 29.º Paquete de Navidad.

De acuerdo con anteriores convenios, se acuerda estudiar empresa-comité, el paquete de Navidad para final de año, en base a los mismos artículos que puedan sustituirse o mejorarse.

Se entregará un paquete similar al del personal de fábrica, a todos los jubilados y viudas de los jubilados.

Para el personal jubilado o viudas que no pueden desplazarse a retirar el paquete a la fábrica, se deberá poner en conocimiento del Departamento de Relaciones Industriales, quien procederá a enviárselo a su domicilio.

## Artículo 30.º Premios de natalidad y nupcialidad.

Fijar para el año 1985 los premios de natalidad y nupcialidad, para aquellos trabajadores que tengan reconocido este derecho de la Seguridad Social, en las cantidades siguientes:

—Premio de natalidad.....13.243 pesetas

—Premio de nupcialidad.....24.991 pesetas

Para 1986, estos premios serán incrementados en el 6,5.

## Artículo 31.º Préstamos.

Ampliar el fondo para préstamos al personal a 9.500.000 (nueve millones quinientas mil) pesetas para 1985 y para 1986, el fondo quedará ampliado a 10.118.000 (diez millones ciento dieciocho mil) pesetas.

31.1 Este fondo se destina exclusivamente para compra, adquisición y/o mejora de las viviendas de los trabajadores.

31.2 El interés anual de las cantidades concedidas o pendientes de liquidar devengará un 3 por 100.

31.3 El plazo de devolución será de un máximo de cuarenta meses.

31.4 Para optar a los préstamos será imprescindible una antigüedad mínima en la empresa de tres años, solicitándolo por escrito a la dirección y firmando el correspondiente contrato.

31.5 Podrá solicitarse un nuevo préstamo, después de haber transcurrido cinco años de la amortización del anterior, siempre que no hubiera ninguna solicitud por primera vez.

## Artículo 32.º Ayuda subnormales.

Se crea una aportación de ayuda a subnormales para los hijos de los trabajadores que tengan reconocido este derecho por la Seguridad Social, de 7.350 (siete mil trescientas cincuenta) pesetas, por cada mes natural, en 1985 y de 7.828 (siete mil ochocientos veintiocho) pesetas, en 1986.

## Artículo 33.º Residencia de Perlora.

La empresa dispone de un chalet de dos plazas en la Ciudad Residencial de Perlora (Asturias), con los números 11 y 13 de la calle Langreo.

Las normas para la adjudicación de estos chalets, son las siguientes:

1) Puede solicitar el disfrute de los turnos programados, todos los trabajadores de la empresa que cuenten con una antigüedad mínima de tres años.

El personal soltero, también puede solicitarlo, siempre y cuando vayan acompañados por sus padres.

Se dará preferencia en la adjudicación de las plazas en el orden que se indica para aquellos trabajadores que lo hayan solicitado previamente.

Los que cumplan los veinticinco años de servicio en la empresa, tendrán prioridad en la elección y gratuidad de turno. De entre ellos se dará preferencia al más antiguo.

De entre todos los solicitantes, se dará preferencia primero, a los que no hayan ido nunca, respetando el orden de antigüedad en la empresa. Segundo, si quedan plazas, se efectuará por sorteo.

2) Calendario de turnos. De acuerdo con la organización de la ciudad, se modificará anualmente el calendario de turnos.

3) Gratuidad. La empresa abona los gastos de estancia y viaje, por ferrocarril, a las familias de los trabajadores siguientes:

a) A todos los trabajadores que cumplan en ese año los veinticinco años de servicio en la empresa.

b) Fuera aparte de éstos, la empresa abonará la estancia y los gastos correspondientes de viaje a cada familia, por ferrocarril, o desde su domicilio a la estación más cercana, a un máximo de ocho familias.

4) Uso y conservación. Se entregarán dos relaciones de todos los enseres y útiles del propio chalet a cada familia, velando por su cuidado y conservación. De estas relaciones, una deberán dejar en el chalet para comprobación por la siguiente familia, y otra mandarán al Departamento de Relaciones Industriales, de la fábrica de Ontón.

Aquellas familias que efectuen un uso indebido de dichos enseres, se procederá a cargar su coste.

## Artículo 34.º Jubilación.

Si a lo largo del presente convenio colectivo, se promulgase alguna disposición oficial (Ley) o acuerdo entre organizaciones sindicales y patronales, que redujesen la jubilación de los trabajadores a los sesenta y cuatro años, sin que esto represente para la empresa un mayor coste o la sustitución de un nuevo trabajador en las condiciones del jubilado, la empresa se compromete a suscribir la modalidad de jubilación a los referidos sesenta y cuatro años.

## Artículo 35.º Bodas de plata.

Todo trabajador que cumpla en la empresa una antigüedad de veinticinco años, tendrá derecho a un premio en concepto de bodas de plata, que consistirá en el importe de una paga extra y una semana natural de permiso, a disfrutar a partir del día siguiente al cumplir los citados veinticinco años de servicio.

## Artículo 36.º Premio a los treinta y cinco años.

Todo trabajador que cumpla en la empresa una antigüedad de treinta y cinco años, tendrá derecho a un premio, que consistirá en el importe de una paga extraordinaria y una semana natural de per-

miso a disfrutar a partir del día siguiente al cumplir los citados treinta y cinco años de servicio.

**Artículo 37.º** Comisión de valoración de puestos.

Se acuerda, crear una comisión de valoración de puestos de trabajo que en base a la actual valoración estudie las modificaciones surgidas en las funciones de los diferentes puestos de trabajo y en especial sobre las reclamaciones, informando al comité de fábrica y a la dirección.

A través de esta comisión, se acuerda, estudiar y fijar de la forma más racional, la reducción de los actuales niveles salariales, sirviéndose del manual de valoración de puestos de trabajo vigente, antes del 31 de diciembre de 1986, según propuesta del comité de fábrica que asciende a un mínimo de 605.000 (seiscientos cinco mil) pesetas.

**Artículo 38.º** Derechos y garantías sindicales.

Se acuerda conceder un crédito de horas a los miembros del co-

mité de fábrica a que hace referencia el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes y de la organización sindical a que pertenezcan por acuerdo de los mismos, notificándolo por escrito a la dirección de la empresa.

**Disposición adicional**

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo, acuerdan que durante la vigencia del mismo, se estudiará y propondrá a la empresa y trabajadores de turnos ininterrumpidos un calendario de trabajo en el que se regulen los días de descanso y festivos homogéneamente, tratando de desaparecer la obligatoriedad de sustituir a los compañeros ausentes por bajas de enfermedad, accidentes, permisos y otras causas. Igualmente se informará periódicamente sobre el personal subcontratado y los trabajos a realizar.

Ontón, 1 de marzo de 1985.

NIVELES SALARIALES AÑO 1.985

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO PAGA	SALARIO ANUAL	TOXICO ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
1	LIMPIEZA-AYD. COCINA.	76.791,-	1.151.865,-	61.509,-	1.213.374,-
	AYD. ESP. (A.P.T.) ..			62.818,-	1.214.683,-
	AYD. ESP. (F.I.) .....			62.818,-	1.214.683,-
	PEONES-AYD.ESP.(Orden)			61.509,-	1.213.374,-
2	AYD. ESP. (Manto.) ..	78.259,-	1.173.885,-	62.818,-	1.236.703,-
	ENGRASADOR (Ofic. 3ª)			64.013,-	1.237.898,-
3	COCCINERA .....	79.570,-	1.193.550,-	61.509,-	1.255.059,-
	SUBIDA ALUMINA .....			62.818,-	1.256.368,-
	ALMACENEROS .....			62.818,-	1.256.368,-
	OFIC. 2ª (Pintura) ..			67.614,-	1.261.164,-
	OFIC. 3ª (Soldadura).			64.013,-	1.257.563,-
OFIC. 2ª (A. Efectos)	67.614,-	1.261.164,-			
4	OFIC. 3ª (Manto.) ...	80.502,-	1.207.530,-	64.013,-	1.271.543,-
	GUARDAS-PORTEROS .....			63.824,-	1.271.354,-
	ENVAS.(F.A.-C.-Espato)			62.818,-	1.270.348,-
	BALSAS DECANTACION ..			62.818,-	1.270.348,-
	REACTORES .....			64.013,-	1.271.543,-
	HORNOS (HF) .....			64.013,-	1.271.543,-
CONDUCT. DIRECCION ..	71.214,-	1.278.744,-			
5	NEUTR. AGUAS ANHIDRITA	81.389,-	1.220.835,-	62.818,-	1.283.653,-
	PROF. 2ª (Criolita) .			64.013,-	1.284.848,-
	PROF. 2ª (Hornos FA-C),			64.013,-	1.284.848,-
6	CONDUCT. (Fenwicks) .	82.032,-	1.230.480,-	71.214,-	1.301.694,-
7	OFIC. 2ª (S.M. Turnos)	82.678,-	1.240.170,-	67.614,-	1.307.784,-
	BIFLUORURO AMONICO ..			)	)
	FLUORURO SODICO .....			64.013,-	1.304.183,-
	PISOS (HF) .....			)	)
OFIC. 2ª (Soldadura).	67.614,-	1.307.784,-			
8	SECADO ESPATO .....	83.647,-	1.254.705,-	71.214,-	1.325.919,-
9	OFIC. 2ª (Ajuste) ...	84.292,-	1.264.380,-	)	1.331.994,-
	OFIC. 2ª (S.M. Turnos)			67.614,-	
	OFIC. 2ª (Alm. Taller)			)	
	OFIC. 2ª (T. Manto.)			)	
10	OFIC. 2ª (Adtvo. Tlf.)	84.834,-	1.272.510,-	75.328,-	1.347.838,-
11	TRASIEGOS (HF) .....	85.368,-	1.280.520,-	)	1.348.134,-
	CARGA CISTERNAS .....			67.614,-	
	REACTIVO ANALISIS ...			)	

(2)

(cont.) (ANEXO I)

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO PAGA	SALARIO ANUAL	TOXICO ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL	
12	OFIC. 2ª (Eléctrico).	86.550,-	1.298.250,-	67.614,-	1.365.864,-	
13	A.T.S. (Media Jornada)	87.634,-	1.314.510,-	37.664,-	1.352.174,-	
	AUX. TEC. (Of. Téc.)..			)		
	AUX. ADTVO.(Of. M.P.)..			)	66.701,-	1.381.211,-
	AUX. LABORATORIO .....			)		
	CAPATAZ (F. Indust.)..			)	72.448,-	1.386.958,-
	CAPATAZ (F.A. y C.)...			)	72.448,-	1.386.958,-
14	OFIC. 1ª (Plast. Tef.)	89.126,-	1.336.890,-	)		
	OFIC. 1ª (Ajuste) ...			)		
	OFIC. 1ª (Soldadura).			)	71.214,-	1.408.104,-
	OFIC. 1ª (Albañil) ..			)		
	ANALISTA 3ª (Lab. Inv. Cont.) .....			)	70.724,-	1.407.614,-
15	OFIC. 1ª (Tornero) ...	90.566,-	1.358.490,-	71.214,-	1.429.104,-	
16	OFIC. 2ª (Adtvo. Mec.)	91.507,-	1.372.605,-	73.328,-	1.447.933,-	
17	OFIC. 1ª (Eléctrico)..	93.970,-	1.409.550,-	71.214,-	1.480.764,-	
	CAPATAZ (HF) .....			)		
	CAPATAZ (Pintura) .....			)		
	CAPATAZ (Aim. Efect.)..			)	72.448,-	1.481.998,-
	CAPATAZ (A.P.T.) .....			)		
	CAPATAZ (T. Mec.) .....			)		
18	OFIC. 2ª (Adtvo. R. In.)	94.184,-	1.412.760,-	75.328,-	1.488.088,-	
19	ANALISTA 2ª (Lab. In.Co)	99.697,-	1.495.455,-	75.328,-	1.570.783,-	
20	J.EQUIPO(Of.1ª Tall.)..	104.274,-	1.564.110,-	71.214,-	1.635.324,-	
21	ANALISTA 2ª (Lab.) ...	106.800,-	1.602.000,-	75.328,-	1.677.328,-	
22	OFIC. 1ª (Adtvo.A.Ef.)	107.746,-	1.616.190,-	83.953,-	1.700.143,-	
23	ENCARGADO .....	109.521,-	1.642.815,-	75.328,-	1.718.143,-	
24	OFIC.1ª(Ad.Sec.Direc.)	111.612,-	1.674.180,-	83.953,-	1.758.133,-	
	ANALISTA 1ª (Lab.Cont)					
	OFIC. 1ª (Adtvo.Prod.)					
25	INSTRUMENTISTA .....	112.629,-	1.689.435,-	83.953,-	1.773.388,-	
26	ANALISTA 1ª (Lab.) ...	113.903,-	1.708.545,-	83.953,-	1.792.498,-	
27	DELINEANTES .....	115.234,-	1.728.510,-	83.953,-	1.812.463,-	
	OFIC. 1ª(Adtvo.DRI-DP)					
	ANALISTA 1ª (Invest.)..					



(ANEXO I)

## NIVELES SALARIALES AÑO 1.985

NIVEL	PUESTO DE TRABAJO	SALARIO PAGA	SALARIO ANUAL	TOXICO ANUAL	TOTAL BRUTO ANUAL
A	TEC. JEFE (J. Red.)	95.815,-	1.437.225,-	29.610,-	1.466.835,-
B	TECNICO .....	118.520,-	1.777.801,-	104.070,-	1.881.871,-
C	CONTRAMAESTRE .....	128.659,-	1.929.885,-	83.955,-	2.013.840,-
D	MAESTRO INDUSTRIAL.	133.469,-	2.002.035,-	75.330,-	2.077.365,-
E	CONTRAMAESTRE .....	134.256,-	2.013.840,-	83.955,-	2.097.795,-
F	AYUDANTE TECNICO ..	134.367,-	2.015.505,-	92.580,-	2.108.085,-
G	AYUDANTE TECNICO ..	139.748,-	2.096.220,-	92.580,-	2.188.800,-
H	CONTRAMAESTRE .....	143.402,-	2.151.030,-	83.955,-	2.234.985,-
I	MAESTRO INDUSTRIAL.	148.474,-	2.227.110,-	75.330,-	2.302.440,-
J	JEFE ADTVO. ....	152.586,-	2.288.790,-	92.580,-	2.381.370,-
K	CONTRAMAESTRE .....	154.118,-	2.311.770,-	83.955,-	2.395.725,-
L	CONTRAMAESTRE .....	161.509,-	2.422.635,-	83.955,-	2.506.590,-
M	PERITO QUIMICO ....	162.833,-	2.442.495,-	101.205,-	2.543.700,-
N	CONTRAMAESTRE .....	168.243,-	2.523.645,-	83.955,-	2.607.600,-
O	CONTRAMAESTRE .....	173.123,-	2.596.845,-	83.955,-	2.680.800,-
P	CONTRAMAESTRE .....	181.725,-	2.725.875,-	83.955,-	2.809.830,-
Q	CONTRAMAESTRE .....	182.692,-	2.740.380,-	83.955,-	2.824.335,-
R	TECNICO JEFE .....	195.586,-	2.933.790,-	118.455,-	3.052.245,-
S	TECNICO JEFE .....	201.969,-	3.029.535,-	118.455,-	3.147.990,-
T	TECNICO JEFE .....	235.070,-	3.526.050,-	118.455,-	3.644.505,-
U	D. TECNICO .....	270.233,-	4.053.495,-	140.250,-	4.193.745,-
V	TECNICO JEFE .....	270.412,-	4.056.180,-	118.455,-	4.174.635,-
X	TECNICO JEFE .....	278.309,-	4.174.635,-	118.455,-	4.293.090,-
Y	TECNICO JEFE .....	279.770,-	4.196.550,-	118.455,-	4.315.005,-

AÑO 1.985

TABLA DE ANTIGUEDAD Y TOXICO

CATEGORIA	IMPORTE Pts./mes
DIRECTOR TECNICO .....	93.500,-
SUB-DIRECTOR TECNICO .....	84.148,-
TECNICO JEFE .....	78.969,-
TECNICO .....	69.385,-
PERITO O INGENIERO TECNICO .....	67.467,-
AYUDANTE TECNICO SANITARIO (A.T.S.) .....	50.219,-
AYUDANTE TECNICO .....	61.718,-
MAESTRO INDUSTRIAL .....	50.219,-
CONTRAMAESTRE .....	55.969,-
ENCARGADO .....	50.219,-
CAPATAZ .....	48.299,-
ANALISTA DE 1ª .....	55.969,-
ANALISTA DE 2ª .....	50.219,-
ANALISTA DE 3ª .....	47.149,-
AUXILIAR DE LABORATORIO .....	42.551,-
JEFE DE ADMINISTRACION DE 1ª .....	69.385,-
JEFE DE ADMINISTRACION DE 2ª .....	61.719,-
OFICIAL ADTVO. DE 1ª .....	55.969,-
OFICIAL ADTVO. DE 2ª .....	50.219,-
AUXILIAR ADMINISTRATIVO .....	44.467,-
ASPIRANTE .....	26.834,-
DELINEANTE DE 1ª .....	55.969,-
CALCADOR .....	48.299,-
ALMACENERO .....	48.299,-
PORTERO .....	42.550,-
OFICIAL 1ª .....	47.476,-
OFICIAL 2ª .....	45.076,-
OFICIAL 3ª .....	42.675,-
PROFESIONAL DE 1ª .....	45.076,-
PROFESIONAL DE 2ª .....	42.675,-
AYUDANTE ESPECIALISTA .....	41.879,-
MUJER DE LIMPIEZA .....	41.006,-
PEON .....	41.006,-

TABLA DE VALORES BRUTOS PLUS DE TURNOS POR CATEGORIA -- Relevo en dia Laborable

TURNOS	TURNOS 1ª Y 2ª	PEON	AYTE. ESPEC.	PROF. 2ª OFIC. 3ª	PROF. 1ª OFIC. 2ª	OFIC. 1ª	CAPATAZ	ANALISTA	AUX. LAB PORTEROS	J. EQUIPO
Relevo de 6 a 14		65	65	65	66	67	113	67	65	113
Compensación Relevo		194	197	197	203	211	213	211	197	211
TOTAL TURNO ...		259	262	262	269	278	326	278	262	324

TURNOS	TURNOS 3ª	PEON	AYTE. ESPEC.	PROF. 2ª OFIC. 3ª	PROF. 1ª OFIC. 2ª	OFIC. 1ª	CAPATAZ	ANALISTA	AUX. LAB PORTEROS	J. EQUIPO
Relevo de 22 a 6		65	65	65	66	67	113	67	65	113
Compensación Relevo		194	197	197	203	211	213	211	197	211
Nocturnidad		315	318	324	332	345	353	362	319	345
TOTAL TURNO ...		574	580	586	601	623	679	640	581	669

TABLA DE VALORES BRUTOS PLUS DE TURNOS POR CATEGORIA - Relievo en dia Sabado

TURNO Y CONCEPTO	PEON	AYTE. ESPEC.	PROF. 2ª OFIC. 3ª	PROF. 1ª OFIC. 2ª	OFIC. 1ª	CAPATAZ	ANALISTA	AUX. LAB PORTEROS	J. EQUIPO
<u>TURNOS 1ª y 2ª</u>									
Relievo de 6 a 14	65	65	65	66	67	113	67	65	113
Compensación Relievo	194	197	197	203	211	213	211	197	211
Compensación Sabado	938	938	938	938	938	938	938	938	938
TOTAL TURNO ...	1197	1200	1200	1207	1216	1264	1216	1200	1262

TURNO 3ª									
Relievo de 22 a 6	65	65	65	66	67	113	67	65	113
Compensación Relievo	194	197	197	203	211	213	211	197	211
Compensación Sabado	938	938	938	938	938	938	938	938	938
Nocturnidad	315	318	324	332	345	353	362	319	345
TOTAL TURNO ...	1512	1518	1524	1539	1561	1617	1578	1519	1607

( ANEXO V )

1.985

TABLA DE VALORES BRUTOS PLUS DE TURNOS POR CATEGORIAS - RELEVO EN DOMINGO O FESTIVO

TURNO Y CONCEPTO	PEON	AYTE. ESPEC.	PROF. 2ª OFIC. 3ª	PROF. 1ª OFIC. 2ª	OFIC. 1ª	CAPATAZ	ANALISTA	AUX. LAB. PORTEROS	J. EQUIP.
<u>Turnos 1º y 2º</u>									
Relevo de 6 a 14h.	65	65	65	66	67	113	67	65	113
Compensación relevo	194	197	197	203	211	213	211	197	211
Compensación festivo	1566	1566	1566	1566	1566	1566	1566	1566	1566
TOTAL TURNO . . .	1825	1828	1828	1835	1844	1892	1844	1828	1890

<u>Turno 3º</u>									
Relevo de 22 a 6h.	65	65	65	66	67	113	67	65	113
Compensación relevo	194	197	197	203	211	213	211	197	211
Nocturnidad	315	318	324	332	345	353	362	319	345
Compensación festivo	1566	1566	1566	1566	1566	1566	1566	1566	1566
TOTAL TURNO	2140	2146	2152	2167	2189	2245	2206	2117	2235

( ANEXO VI )

## TABLA DE IMPORTES A TURNOS ININTERRUMPIDOS

AÑO 1.985

CATEGORIA	RELEVO Laborable			RELEVO Sábado			RELEVO Domingo			RELEVO Día Festivo			
	T-1º	T-2º	T-3º	T-1º	T-2º	T-3º	T-1º	T-2º	T-3º	T-1º	T-2º	T-3º	Festivo
PEON.....	259	259	574	1197	1197	1512	1825	1825	2140	5720	5720	6055	3896
AYD. ESPECI.	262	262	580	1200	1200	1518	1828	1828	2146	6031	6031	6349	4205
PROF. 2ª ...	262	262	586	1200	1200	1524	1828	1828	2152	6289	6289	6612	4461
OFICIAL 3ª..	262	262	586	1200	1200	1524	1828	1828	2152	6129	6129	6452	4301
PROF. 1ª ...	269	269	601	1207	1207	1539	1835	1835	2167	6523	6523	6855	4688
OFICIAL 2ª..	269	269	601	1207	1207	1539	1835	1835	2167	6296	6296	6628	4461
OFICIAL 1ª..	278	278	623	1216	1216	1561	1844	1844	2189	6951	6951	7296	5107
CAPATAZ.....	326	326	679	1264	1264	1617	1892	1892	2245	6999	6999	7552	5107
ANALISTA.....	278	278	640	1216	1216	1578	1844	1844	2206	8245	8245	8608	6402
AUX. LAB.....	262	262	581	1200	1200	1519	1828	1828	2147	6224	6224	6544	4397
PORTERO.....	262	262	581	1200	1200	1519	1828	1828	2147	6095	6095	641	4268
J. EQUIPO....	324	324	669	1262	1262	1607	1890	1890	2235	7758	7758	8105	5868

(Importe a abonar por día y relevo trabajando, al productor, según su categoría profesional)

HORAS A TRABAJAR

Número de horas a trabajar en el año 1.985, desde 1º de Enero a 31 de Diciembre, ambos inclusive.

Mes de ENERO 176	(1ª 24,00 (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 32,00	Mes de AGOSTO 168	(1ª 16,00 (2ª 40,00 (3ª 32,00 (4ª 40,00 (5ª 40,00
Mes de FEBRERO 160	(1ª 8,00 (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 32,00	Mes de SEPTIEM. 168	(1ª -- (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 40,00 (6ª 8,00
Mes de MARZO 160	(1ª 8,00 (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 32,00 (5ª 40,00	Mes de OCTUBRE 184	(1ª 32,00 (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 32,00
Mes de ABRIL 144	(1ª 24,00 (2ª 24,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 16,00	Mes de NOVIEMBRE 160	(1ª -- (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 40,00
Mes de MAYO 176	(1ª 16,00 (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 40,00	Mes de DICIEMBRE 160	(1ª -- (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 28,00 (6ª 12,00
Mes de JUNIO 152	(1ª -- (2ª 32,00 (3ª 40,00 (4ª 40,00 (5ª 40,00	TOTAL HORAS . . . . .	1.976
Mes de JULIO 168	(1ª 40,00 (2ª 40,00 (3ª 40,00 (4ª 32,00 (5ª 16,00	=====	

NOTA.- Sin deducir la Fiesta Local de libre designación.

Se ha deducido la Fiesta Local de Vizcaya (31 de Julio SAN IGNACIO).

AÑO 1985 CALENDARIO PARA EL PERSONAL DE TURNOS ININTERRUMPIDOS

	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	
A	1º	1º	1º	1º	1º	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	3º	3º	3º	3º	3º	3º	3º	F	F	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	F	F	1º	1º
B	2º	2º	2º	F	F	1º	1º	1º	1º	1º	1º	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	3º	3º	3º	3º	3º	3º	3º	F	F	2º	2º	2º	2º		
C	3º	F	F	2º	2º	2º	2º	2º	2º	F	F	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º	F	C	C	C	F	F	F	F	F	F	3º	3º	3º	3º	3º	3º		
D	C	C	F	F	F	F	F	3º	3º	3º	3º	3º	3º	3º	F	F	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	F	F	1º	1º	1º	1º	1º	1º	F	C		
E	F	3º	3º	3º	3º	3º	3º	F	F	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	2º	F	F	1º	1º	1º	1º	1º	1º	1º	F	C	C	C	F	F	F	F		

ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
FEBRERO																																				1	2	3	4
FEBRERO	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28															
MARZO																																							
MARZO	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																			
ABRIL																																							
ABRIL	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																								
MAYO																																							
MAYO	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																												
JUNIO																																							
JUNIO	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																												
JUNIO	25	26	27	28	29	30																																	
JULIO																																							
JULIO																																							
JULIO	30	31																																					
AGOSTO																																							
AGOSTO	30	31																																					
SEPTIEMBRE																																							
SEPTIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30											
SEPTIEMBRE	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30											
OCTUBRE																																							
OCTUBRE	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31															
OCTUBRE	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31															
NOVIEMBRE																																							
NOVIEMBRE	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																				
NOVIEMBRE	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																				
DICIEMBRE																																							
DICIEMBRE	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31																									
DICIEMBRE	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	29	30	31																									

FIESTAS DE CARACTER NACIONAL

- 1 de Enero : AÑO NUEVO.
- 19 de Marzo : SAN JOSE.
- 4 de Abril : JUEVES SANTO.
- 5 de Abril : VIERNES SANTO.
- 8 de Abril : LUNES DE PASCUA.
- 1 de Mayo : DIA DEL TRABAJO.
- 6 de Junio : CORPUS CHRISTI.
- 25 de Julio : SANTIAGO.
- 15 de Agosto : LA ASUNCION.
- 12 de Octubre : EL PILAR.
- 1 de Noviembre : TODOS LOS SANTOS.
- 25 de Diciembre : NAVIDAD.

FIESTAS DE CARACTER LOCAL

- 31 de Julio : SAN IGNACIO. (VIZCAYA) )  
(CANTABRIA) 6) día fijo
- 1 día de libre designación.

FIESTAS EMPRESARIALES

- 9 de Abril : SAN ALBERTO.
- 24 de Diciembre : Víspera de NAVIDAD 1/2 jornada a la tar
- 31 de Diciembre : Víspera de AÑO NUEVO 1/2 jornada a la tarde.

HORAS DISFRUTAR O REPONER EN LOS DIAS " C " Equipo

- A) - + 8
- B) - + 32
- C) - + 24
- D) - + 8
- E) - + 32



ANEXO VIII

CALENDARIO DE TRABAJO

AÑO 1.985/86

Sistema de trabajo a TRES turnos con tres equipos:

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	1	1	1	1	F	F	3	3	3	3	3	F	F	2	2	2	2	2	F	F
2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	F	F	3	3	3	3	3	F	F
3	3	3	3	3	F	F	2	2	2	2	2	F	F	1	1	1	1	1	F	F

1 = Turno 1º (De 6 a 14 horas)

2 = Turno 2º (De 14 a 22 horas)

3 = Turno 3º (De 22 a 6 horas)

F = Fiesta

Sistema de trabajo a DOS turnos:

L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1	1	1	1	1	1	F	2	2	2	2	F	F	F
2	2	2	2	F	F	F	1	1	1	1	1	1	F

## DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

V convenio colectivo de la empresa «Armando Alvarez, S.A.» Revisión salarial para el segundo año de vigencia  
junio de 1985 a mayo de 1986

ANEXO I

TABLA SALARIALCategorías ProfesionalesSalario ConvenioAdministrativosMensual

Jefe Administrativo 1a	71.945,-
Jefe Administrativo 2a	69.377,-
Oficial Administrativo 1a	67.316,-
Oficial Administrativo 2a	63.405,-
Auxiliar Administrativo	59.750,-
Aspirante 17 años	48.071,-
Aspirante 16 años	47.639,-
Subalterno	58.529,-

Personal ObreroDiario

Encargado	2.091,02
Oficial de 1a	2.036,51
Oficial de 2a	2.008,32
Ayudante	1.938,70
Peón Especializado	1.922,32
Peón Fijo	1.910,18
Peón Eventual (1)	1.938,70
Aprendiz 2º año	1.588,66
Aprendiz 1º año	1.551,61

(1) De la cantidad señalada (1.938,70 pts.), corresponde 1.550,96 a Salario Convenio y 387,74 pts. al 25% del Plus de Eventualidad.

ANEXO IIANTIGÜEDADCategorías ProfesionalesImporte  
1% de AntigüedadAdministrativosMensual

Jefe Administrativo 1a	425,-
" " 2a	400,-
Oficial Administrativo 1a	376,-
" " 2a	333,-
Auxiliar Administrativo	294,-
Aspirante 17 años	168,-
Aspirante 16 años	165,-
Subalterno	281,-

Personal ObreroDiario

Encargado	10,89 pts
Oficial de 1a	10,36 "
Oficial de 2a	10,05 "
Ayudante	9,30 "
Peón Especializado	9,14 "
Peón Fijo	8,99 "
Peón Eventual	8,83 "
Aprendiz 2º año	5,52 "
Aprendiz 1º año	5,11 "

TABLA DE PRECIOS PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

ANEXO 111

Categorías	Sin antigüedad y nocturnidad.	Con 1% de Antigüedad	Con Nocturnidad	Con nocturnidad y 1% antigüedad
Profesionales				
Jefe Administrativo	681,55	688,20		
Oficial "	615,96	621,84		
" " 2ª	560,56	565,77		
Auxiliar Administra.	508,74	513,32		
Aspirante 17 años	343,28	345,84		
" 16 "	337,13	339,68		
Subalterno	491,40	495,62		
Encargado	552,05	557,14	569,95	575,09
Oficial de 1ª	529,47	534,30	546,47	551,33
" 2ª	517,48	522,22	534,01	538,76
Ayudante	487,99	492,35	503,28	507,64
Peón Especializado	481,05	485,36	496,05	500,37
Peón Fijo	476,05	480,28	490,87	495,07
Peón Eventual	469,77	473,89	484,32	488,46
Aprendiz 2º año	339,79	342,37		
Aprendiz 1º año	324,08	326,47		

SUPLEMENTO HORAS EXTRAS EN DIAS FESTIVOS

	Importe Hora
Oficial de 1ª	214,31
Oficial de 2ª	212,99
Especialista	190,20

ANEXO IV  
DIVERSOS

1.—Revisión económica.

En caso de que el IPC establecido por el INE, registrase al 31 de mayo de 1986 un incremento respecto al 31 de mayo de 1985 superior al 7 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre los salarios y tablas de jubilación tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso exacto sobre la indicada cifra, con carácter retroactivo al 1 de junio de 1985, tomando como base los salarios vigentes al 31 de mayo de 1985.

El pago de los atrasos resultantes de la revisión se efectuará al mes siguiente de tener conocimiento oficial de los IPC de los meses señalados.

2.—Jubilación.

Sigue vigente el artículo 15 del convenio, tanto en cuantías como condiciones.

3.—Ayudas sociales.

Sigue vigente el artículo 30 del convenio colectivo, salvo que la cuantía del apartado 2 (ayuda escolar, subnormales y otras) será de 340.351 pesetas.

4.—Plus de nocturnidad.

Sigue vigente lo dispuesto en el artículo 23, salvo el valor por noche trabajada que será de 420,96 pesetas.

5.—Plus de asistencia.

Subsiste lo dispuesto en el artículo 24 salvo el valor diario del plus que será de 99,47 pesetas.

Asimismo, la escala de faltas por asistencia al trabajo será:

Primera falta en el período de un mes natural:  $2 \times 99,47 = 199$  pesetas.

Segunda falta en el período de un mes natural:  $4 \times 99,47 = 398$  pesetas.

Tercera falta en el período de un mes natural:  $8 \times 99,47 = 796$  pesetas.

Cuarta falta en el período de un mes natural:  $15 \times 99,47 = 1.492$  pesetas.

Quinta falta en el período de un mes natural: Pérdida total.

6.—Incentivo a la producción.

El precio del punto para actividades superiores a 60 puntos Be-deaux, pasa a ser de 3.432 pesetas.

7.—Prima indirecta.

El precio de la hora por este concepto pasa a ser de 47,02 continuando vigente la regulación contenida al efecto en el convenio colectivo.

## DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### Convenio colectivo del año 1985 para la empresa «Fello, S.L.»

#### CAPITULO PRIMERO AMBITO DE APLICACION

##### Artículo 1.º

Los preceptos del presente convenio colectivo son de aplicación a la empresa «Fello, S.L.» dedicada a la actividad siderometalúrgica.

##### Artículo 2.º Ambito personal.

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que presten servicio en la empresa «Fello, S.L.» cualquiera que sea la categoría que ostente o la función que realice por la sola exclusión de los altos cargos.

##### Artículo 3.º Ambito territorial.

Este convenio afectará a los trabajadores que realicen su actividad en el centro de trabajo de «Astander (Astilleros de Santander, S.A.)» en El Astillero.

##### Artículo 4.º Ambito temporal.

La duración del presente convenio será de un año y entrará en vigor el día 1.º de enero de 1985, cualquiera que sea la fecha de su firma.

##### Artículo 5.º Denuncia.

Este convenio se considera por ambas partes denunciado en tiempo y forma con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento. La representación de los trabajadores hará entrega del anteproyecto del nuevo convenio el día 1.º de diciembre, en cuyo momento se fijará la fecha del comienzo de las negociaciones.

##### Artículo 6.º Condiciones personales más beneficiosas.

Las condiciones personales en concepto de retribuciones de cualquier clase que estimadas en su conjunto y en cómputo anual sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio, se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam".

#### CAPITULO II RETRIBUCIONES

##### Artículo 7.º Salarios y sueldos.

Para 1985 los incrementos salariales serán del 7 por 100 sobre las tablas salariales, y plus de convenio con arreglo a sus categorías respectivas. Para todas ellas percibiéndose este plus de convenio por día laborable: De lunes a sábado, inclusive.

##### Artículo 8.º Antigüedad.

En concepto de antigüedad se abonarán quinquenios en cuantía del 5 por 100 calculado sobre los salarios y sueldos base del presente convenio.

##### Artículo 9.º Complementos por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos.

Todos los trabajadores de la empresa percibirán un complemento del 25 por 100 calculado sobre el salario o sueldo base correspondiente a la categoría de oficial de 1.ª en concepto de trabajo tóxico, penoso o peligroso. Este complemento se percibirá por día real de trabajo de lunes a sábado, inclusive.

##### Artículo 10.º Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de julio y de Navidad se abonarán a razón de treinta días cada una de ellas más antigüedad y plus de convenio, de acuerdo con el salario o sueldo base indicado anteriormente. El pago de estas gratificaciones se hará los días 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

##### Artículo 11.º Gratificación especial de vacaciones.

La gratificación especial de vacaciones se abonará a razón de treinta días de salario base de este convenio, más antigüedad, condicionado a lo siguiente:

Por cada día que falte un productor al trabajo sin causa justificada le será descontado un día de la citada gratificación. No se tendrán en cuenta los días que se falte al trabajo por causa de huelga.

##### Artículo 12.º Horas extraordinarias.

La empresa reducirá el máximo de realización de las horas extraordinarias sin perjuicio de ofrecer el máximo nivel de servicio, informando mensualmente al comité de empresa del número de las que se hayan realizado y sus causas. Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales aquí contempladas o que puedan pactarse, se notificarán mensualmente a la autridad laboral conjuntamente por la empresa y comité a los efectos de obtener la reducción de recargos de cotización. A fin de clarificar el concepto de horas estructurales, se entenderán como tales las necesarias para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, mantenimiento o trabajos urgentes derivados de la naturaleza de determinadas actividades, pruebas, maniobras de buques, botaduras, y otros supuestos similares. Todas las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

#### CAPITULO III PLUS DE DISTANCIA, VIAJES Y DIETAS

##### Artículo 13.º 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. El precio por kilómetro a estos efectos se fija en 15 pesetas, o bien el billete de tren o autobús.

##### Artículo 14.º Viajes y dietas.

La dieta completa se abonará a razón de 1.603 pesetas por día. La media dieta será de 582 pesetas. Si los gastos originados por el desplazamiento, alojamiento y comidas sobrepasara estas cantidades el exceso será abonado por la empresa previo conocimiento por la misma y debida justificación por el trabajador. Si el trabajador al ser desplazado hubiera de emplear, utilizando los medios de transporte ordinarios, más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta, el exceso se abonará a razón del 50 por 100 del valor prorrateado de la hora ordinaria. En todo caso, el tiempo empleado en el desplazamiento que está comprendido dentro del horario de la jornada laboral se considerará como trabajado a todos los efectos.

#### CAPITULO IV JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### Artículo 15.º Jornada laboral.

Las partes acuerdan que la jornada semanal máxima de trabajo será de cuarenta horas, para el año 1985, siendo la jornada anual de mil ochocientos veintisiete horas.

##### Artículo 16.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales. Representando las vacaciones un descanso debido a la dedicación al trabajo durante un año, no podrán utilizarse para trabajar en otras empresas y serán proporcionales a los días reales trabajados en el año anterior a la fecha de su disfrute, computándose a estos efectos como trabajados los días de ausencia por accidente o enfermedad pero no las ausencias injustificadas.

##### Artículo 17.º Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a una remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales por matrimonio.
- b) Dos días laborables por nacimiento de hijo, pudiéndose repartir en medios días.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos y cónyuge.
- d) Dos días naturales por enfermedad grave de padres, abue-

los, hijos, hermanos y nietos políticos.

e) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos consanguíneos.

f) Dos días naturales por fallecimiento de padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos políticos.

g) Siete días naturales por fallecimiento de cónyuge.

h) En caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos el día de la boda.

i) Un día por traslado de domicilio.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, estará a lo que éste disponga en cuanto a duración de la ausencia y a compensación económica. En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

Cuando por motivos previstos en los apartados b), d), e) y f), el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, se ampliará la licencia con arreglo a la siguiente escala:

Desplazamiento entre 75 y 250 kilómetros: Un día.

Desplazamiento superior a 250 kilómetros: Un día.

Desplazamiento superior a 250 kilómetros, y hasta 500 kilómetros: Dos días.

Desplazamiento superior a 500 kilómetros: Tres días.

Consulta médica, siempre que se halle debidamente justificada y no exista posibilidad de realizarla fuera de las horas de trabajo, se considerará permiso retribuido el tiempo necesario para efectuar la misma, con un máximo de dieciséis horas anuales. El trabajador será requerido para que presente el oportuno justificante ante la empresa, con el correspondiente detalle de horas de permanencia en consulta.

Consulta médica, especialista, la consulta médica de especialistas prescrita por el facultativo de medicina general, tendrá carácter ilimitado a utilizar por el trabajador sin pérdida de la retribución, avisando con la posible antelación, y aportando él mismo la documentación acreditativa de haber acudido a consulta de especialista de la Seguridad Social.

Artículo 18.º Permiso sin retribución.

Los trabajadores podrán disfrutar de permiso sin retribución en la forma y condiciones que seguidamente se detallan:

—Este permiso será como máximo de cuatro días por año natural.

—El trabajador que desee disfrutar del referido permiso, deberá comunicarlo a la dirección de la empresa, con una antelación, al menos, de tres días.

—El número máximo de trabajadores que podrán disfrutar simultáneamente del permiso regulado en este artículo, serán de tres trabajadores. Independientemente, por acuerdo en cada caso concreto entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse permisos sin retribución, por tiempo inferior a una jornada y sin necesidad de guardar en estos casos el plazo de preaviso, antes señalado.

Artículo 19.º Excedencias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor de cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa.

En caso de designación para cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador excedente conservará el derecho a la reserva del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo que permanezca en dicha situación, debiendo reincorporarse al trabajo en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesión en el cargo en función.

## CAPITULO V APRENDIZAJE Y FORMACION PROFESIONAL

Artículo 20.º Formación profesional.

En beneficio de la empresa y en el de su personal, se atenderá debidamente a la formación y promoción profesional de éste. La empresa tratará de formar a todos sus trabajadores mediante la intensificación de cursos de capacitación, de perfeccionamiento y promoción profesional de sus actuales plantillas. Los permisos para exámenes autorizados por la legislación, serán siempre retribuidos.

Artículo 21.º Competencias, derechos y garantías de los delegados de personal y de los comités de empresa.

Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente el empresario de la representación para la que fueron elegidos, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan y formulando reclamaciones ante el empresario, la autoridad laboral o las entidades gestoras de la Seguridad Social, según proceda, sobre el cumplimiento de las relativas a higiene y seguridad en el trabajo y Seguridad Social.

El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

—Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y venta de la entidad sobre un programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

—Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en caso que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

—Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Planes de formación profesional de la empresa.

c) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

d) Estudio de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivo y valoraciones de puestos de trabajo.

—Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificaciones del "status" jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

—Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

—Conocer trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y sus consecuencias, las enfermedades profesionales, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

—Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de la seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo de la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

—Participar en la gestión de obras establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

—Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en este convenio colectivo.

—Informar a sus representantes de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

—Los informes que debe emitir el comité, a tenor de las com-

petencias reconocidas en los apartados () y () de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días.

—Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados (1), (3) y (4) de este artículo aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente de carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

—Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán a salvo de lo que disponga en los convenios colectivos las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en casos de que éste se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por lo tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

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

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del comité a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, instituciones y otras entidades de formación.

Asimismo no se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros del comité como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de los cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en que trabajan se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Para poder utilizar las horas sindicales establecidas en este artículo, para la asistencia a los cursos antes señalados, será preciso que la central sindical que convoque a los representantes de los trabajadores, lo comunique a la empresa en la que prestan sus servicios con una antelación al menos de cuarenta y ocho horas.

En cualquier caso todas las horas consumidas por los representantes sindicales para la realización de gestiones o consultas propias de sus cargos deberán justificarse por escrito firmado por un miembro de la máxima responsabilidad de la central sindical en el sector de que se trate, haciendo constar concretamente la hora de comienzo y la finalización de la gestión.

Las ausencias que no reúnan este requisito, no tendrán el carácter de legalmente justificadas.

Artículo 22.º Acumulación de horas de licencia por asuntos sindicales.

Por cuanto entre la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal de la misma, podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, las horas de licencia por asuntos sindicales de los distintos miembros del comité o delegados.

Artículo 23.º Derechos sindicales.

La empresa reconoce a las secciones sindicales de las centrales sindicales firmantes, en los centros de trabajo en los que su nivel de representación supone el 10 por 100, representadas en un delegado sindical perteneciente a la empresa con los siguientes derechos:

—Disponer de un número de horas retribuidas para utilizarlas en sus funciones que se fijan así:

a) A cada miembro del comité de empresa elegido por la central sindical corresponden según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo y sin que en ningún caso puedan exceder estas horas adicionales de cuarenta al mes para el conjunto de los representantes de la misma central.

b) Estas horas adicionales y/o las que correspondan a cada uno de dichos representantes, podrán ser disfrutadas por el citado delegado sindical, previo acuerdo entre todos ellos, y que deberá ser puesto en conocimiento de la empresa.

—Disposición de tablón de anuncios.

—Disposición de un local, siempre que ésto sea posible.

—Descuento por nómina de la cuota sindical, previa petición expresa de los trabajadores afiliados.

—Reunión en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo de los trabajadores afiliados, de acuerdo con la normativa vigente.

Todo ello sin perjuicio del mantenimiento de otras condiciones iguales más beneficiosas que puedan existir en la actualidad.

Artículo 24.º Incorporación al trabajo en permiso del servicio militar.

Los trabajadores en el Servicio Militar que tuvieran permiso igual o superior a diez días, podrán incorporarse al trabajo.

En el caso de permisos inferiores a dicho número de días, quedará a opción del empresario la incorporación del trabajador a la empresa, si lo solicita.

Artículo 25.º Seguridad e higiene en el trabajo.

La empresa dará en todo momento cumplimiento a lo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Los facultativos que atiendan los servicios sanitarios de la empresa, reconocerán una vez al año a todos los operarios de la misma, dado el especial riesgo de enfermedad profesional.

Artículo 26.º Prendas de trabajo y material de protección.

La empresa entregará al personal tres buzos al año y las prendas de protección personal que sean precisas para la prevención del riesgo de accidente de cada puesto de trabajo.

De no haber acuerdo entre la empresa y trabajador en cuanto a prendas de protección, resolverá la comisión mixta de interpretación del convenio y de no haber acuerdo en ésta, se someterá a la decisión del Gabinete de Seguridad e Higiene.

Artículo 27.º Recibo de salarios.

La empresa utilizará necesariamente, para el pago de salarios de sus trabajadores, el recibo oficial establecido por el Ministerio de Trabajo o el autorizado por la Delegación Regional de Trabajo.

Artículo 28.º Recibo de finiquito.

Todo el trabajador al cesar en la empresa, podrá someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral, antes de firmado, a la supervisión del comité de empresa, y en defecto de los mismos, a la del sindicato al que esté afiliado.

Artículo 29.º Quebranto de moneda.

El personal de la empresa que realice pagos y cobros, siendo responsable de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda, el 1 por 1.000 de las cantidades que satisfaga o perciban, fijándose el importe máximo mensual de 1.000 pesetas, por este concepto.

Artículo 30.º Comisión mixta.

Se constituye una comisión mixta que tendrá, además de las funciones señaladas en este convenio, las de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

Esta comisión se reunirá cada dos meses o cuando lo considere necesario una de las partes, por la representación del director o per-

sona en quien éste delegue y por la parte social los miembros del comité firmantes de este convenio. En cada reunión que celebre esta comisión, será elegido un moderador y se levantará acta de todo lo tratado.

Artículo 31.º Normas supletorias.

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación lo establecido en las disposiciones legales de general aplicación.

**Cláusulas adicionales**

(1) Las cantidades que correspondan en concepto de atrasos por la aplicación de este convenio, serán satisfechas por la empresa antes del 30 de octubre de 1985.

**Revisión salarial**

Si el IPC al -/-/-/ de 1985, supera el /-/-/, se aplicará una revisión salarial igual a lo superado con aplicación al 1.º de enero de 1985, con carácter retroactivo. Este posible aumento salarial, repercutiría directamente en los siguientes conceptos:

- (a) Salario base.
- (b) Antigüedad.
- (c) Pagas extraordinarias.
- (d) Horas extraordinarias.
- (e) Tóxicos, penosos y peligrosos.
- (f) Plus de convenio.

TABLA DE SALARIOS Y PLUS DE CONVENIO  
AÑO - 1 . 9 8 5

PERSONAL OBRERO

<u>Categoría</u>	<u>Salario o Sueldo</u>	<u>Plus de Convenio por día de trabajo</u>
Peón	1.524,-	211,-
Especialista	1.558,-	234,-
Oficial de 1ª	1.645,-	297,-
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u>		
Auxiliar Administrativo	48.984,-	263,-
Oficial de 1ª adtvo.	58.305,-	310,-
<u>PERSONAL TECNICO</u>		
Contramaestre	59.238,-	316,-
Encargado	51.434,-	276,-

1.078

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo «Ferroaleaciones del Norte, S.A. FERRONOR»  
Mataporquera (Cantabria) para el año 1985**

En Mataporquera a 11 de junio de 1985.

Reunidos:

De una parte: Don Pedro E. Echebarría Pinedo, como director; don Antonio Moroso Díez, don Angel Cagigal Rodríguez y don José María Muñoz García, todos ellos en nombre de «Ferroaleaciones del Norte, S.A.».

Y de otra, los miembros de la comisión deliberadora del convenio colectivo de empresa: Don Jesús Angel Calderón Arco, don Julio García Fernández, don Antonio Calvo Fuente, don Isidoro Rubio Martín, don Jesús Santiago Saiz y don Joaquin Mendoza Lozano, actuando como secretario don Manuel Mediavilla Sierra, todos ellos, después de las deliberaciones correspondientes, establecen por

unanimidad el presente convenio colectivo, conforme a la redacción reflejada en el original y copias que se envían para su registro en la Dirección Provincial de Trabajo y posterior publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

**CAPITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.º Ambito territorial.

Las disposiciones del presente convenio regulan las condiciones laborales en la fábrica «Ferroaleaciones del Norte, S.A.», cuyo centro de trabajo se halla ubicado en Mataporquera (Cantabria) y dedicada a la obtención de carburo de calcio y ferroaleaciones.

Artículo 2.º Ambito personal.

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad del personal fijo de plantilla en la empresa. Se exceptúan de la aplicación de



este convenio a los ingenieros, licenciados o mandos superiores o asimilados que se hallen excluidos por propia, libre y expresa voluntad.

El personal de nuevo ingreso se verá afectado por el presente convenio, una vez superado el período de prueba de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza Laboral aplicable, afectándoles desde el primer día de ingreso.

#### Artículo 3.º Ambito temporal.

El presente convenio colectivo, tendrá una duración de un año, contado a partir de su entrada en vigor, que, y a todos los efectos, será el primero de enero de 1985, finalizando por tanto, el 31 de diciembre del mismo año.

El presente convenio quedará automáticamente denunciado por ambas partes con dos meses de antelación a su vencimiento comunicando esta decisión a la autoridad laboral competente.

#### Artículo 4.º Unidad del convenio.

Las cláusulas de este convenio constituyen un solo conjunto, por lo que cualquiera de ellas queda supeditada en su aplicación a la vigencia de las demás.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas y en el supuesto de la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobará alguno de los pactos esenciales del convenio que le desvirtuara fundamentalmente, éste quedaría sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

## CAPITULO II REGIMEN DE RETRIBUCIONES

#### Artículo 5.º Garantías económicas mínimas.

Las condiciones económicas sociales y sindicales establecidas en este convenio absorben todas las condiciones anteriores unilateral o contractualmente concedidas por la empresa considerando para su cómputo el salario profesional para cada categoría.

En caso de existir condiciones más beneficiosas establecidas en convenios provincial o nacional de industrias químicas o por cualquiera otra disposición de rango nacional que supere los mínimos establecidos y suponga por tanto, una mejora económica social y sindical, considerando en su conjunto y cómputo anual, serán aplicadas de forma inmediata.

#### Artículo 6.º Salario base.

Atendiendo al escalonamiento profesional, señalado en los anexos I y I bis, serán de aplicación durante la vigencia del presente convenio los salarios bases que se reflejan en el anexo número 2 que serán abonados mensualmente, así como en las pagas extraordinarias de abril, julio y diciembre.

#### Artículo 7.º Incentivo a la producción.

Como incentivo a la producción y durante la vigencia del convenio con reparto por jornadas naturales realizadas individualmente serán de aplicación los importes que se señalan en el anexo número 3, ajustándose a continuación estos importes a la siguiente fórmula:

$$\text{Importe mensual de prima de acuerdo con valores anexo n.º 3} \\ (\text{N.º prod.} \times \text{N.º jornad. natur. mes}) - \text{Jornad. naturales pérdidas} \\ \text{por (ILT)} = \text{Pesetas/jornada natural}$$

$$\text{Prima a percibir} = \text{Pesetas/jornada natural} \times \text{jorn. nat. indiv.}$$

Para estudiar cualquier perjuicio económico a los trabajadores como consecuencia de la modificación de las instalaciones o variación de los métodos de trabajo que suponga una variación sustancial de la producción, así como el funcionamiento parcial de las instalaciones, cambio de producción y obtención de calidades, se formará una comisión paritaria que tratará estos temas.

Estas circunstancias, antes de que se den, tendrán que ser notificadas a la citada comisión o en su defecto al comité de empresa para su estudio.

No obstante en el caso de que se produzca cambio de produc-

ción de ferrosilicio 75 por 100 a 45 por 100, se establecen las siguientes fórmulas para el cálculo del incentivo:

A) Si se interrumpiera unos días durante el mes de fabricación de ferrosilicio 75 por 100, para fabricar ferrosilicio 45 por 100, no se considerará la producción obtenida de 45 por 100 y sí la 75 por 100 conseguida el resto del mes.

Para el cálculo mensual de la prima tendrán en cuenta deduciendo los días anterior y posterior en que se produjo el cambio de ferrosilicio 45 por 100 y hallando la media obtenida de ferrosilicio 75 por 100 del resto de los días, se aplicará esta media a los días naturales del mes a que corresponda. Hallada esta producción teórica serán aplicados los valores establecidos.

B) Caso de producirse parada por reparación o similar y que ésta sea de larga duración, se establece la siguiente fórmula:

1.º Si de los hornos, uno sigue funcionando y produciendo ferrosilicio 75 por 100 se rebajará el mínimo exento a 500 toneladas mes y el exceso de esta cifra servirá de base para el cálculo real de la prima de producción.

2.º Igualmente será considerada como parada cuando el cambio de producción a ferrosilicio 45 por 100 se realice durante todos los días del mes.

C) En el supuesto de que un horno estuviera parado y el otro produciendo durante todos los días del mes o meses sucesivos ferrosilicio 45 por 100, se tomará como base la producción obtenida de ferrosilicio 75 por 100 del último mes.

Las percepciones de este incentivo lo serán en función de los días naturales realizados a excepción de los contabilizados por I.L.T., bien sean de accidente o enfermedad. Se considerarán días naturales realizados los correspondientes al período vacacional.

El importe de las jornadas naturales perdidas por cualquier otra causa, siempre que sean sin justificación y por tanto no abonables, pasará a engrosar el fondo de la caja de socorros de empresa.

Para el cálculo de la citada prima de producción la dirección de personal facilitará mensualmente las jornadas perdidas por I.L.T.

Las cantidades variables que por aplicación de la escala establecida corresponda percibir a los trabajadores, no servirán de base de cotización, ni por tanto de prestación a efectos de la caja de socorro.

La empresa se compromete a garantizar por este concepto a cada productor y por año de vigencia del convenio, la cantidad de 76.270 pesetas/año.

#### Artículo 8.º Antigüedad.

Durante la vigencia del presente convenio, el complemento personal de antigüedad consistirá en dos trienios del 5 por 100 cada uno y cinco quinquenios del 10 por 100 cada uno, quedando reflejados sus importes, calculados sobre el módulo o base de 1.327 pesetas diarias, en el anexo número 4.

#### Artículo 9.º Horas extraordinarias.

Se abonarán de acuerdo con el índice de calificación y por los importes que figuran en el anexo número 5.

En cuanto a su ejecución se estará a lo establecido en el ANE y A.I.

#### Artículo 10.º Plus festivo.

Por cada domingo o día festivo trabajado, con descanso compensatorio, percibirá por este concepto 706 pesetas durante la vigencia del convenio sea cual fuere su escalón o categoría profesional.

#### Artículo 11.º Plus de nocturnidad.

El personal que realice su trabajo a relevos, con independencia de otros pluses y por cada día de trabajo que preste servicio en turno de noche, esto es, de las veintidos horas a las seis horas de la mañana, percibirá la cantidad de 342 pesetas durante la vigencia del convenio, sea cual fuere el escalón o categoría profesional que tuviera.

#### Artículo 12.º Plus de servicio de guardia.

El personal de mantenimiento de talleres electromecánicos, que viene realizando por equipos y rotativamente este servicio, consistente en permanecer localizable y dispuesto a efectuar cualquier reparación por avería que se produzca, considerada como imprescindible, percibirá la cantidad de 6.245 pesetas mensuales.

Este servicio se entiende que deberá ser cubierto de la siguiente forma:

A) De lunes a viernes se cubrirá desde las veintidos horas a las seis horas de la mañana.

B) Sábados desde las catorce horas del mismo y hasta las seis horas de la mañana del lunes.

C) Festivos: Los festivos serán cubiertos desde las veintidos horas del día anterior y hasta las seis horas de la mañana del día siguiente festivo.

Este servicio será rotativamente cubierto por cinco parejas que harán este servicio cubriendo las bajas por I.L.T. accidente y en el período vacacional, no cubriéndose este servicio por bajas de jubilaciones o por defunción.

El comité de empresa, de acuerdo con la dirección de la empresa se compromete a cubrir estas bajas con operarios del taller electromecánico que denominará para realizar este servicio de guardia.

Estos operarios recibirán por parte de la empresa formación adecuada y su clasificación profesional será aumentada en un grado su categoría, excepto los oficiales de 1.ª

Con independencia de este plus serán abonados el resto de los conceptos a que pudiera tener derecho por la prestación de estos servicios.

Las compensaciones en tiempo a que pudieran tener derecho por la prestación de estos servicios, quedan establecidas de acuerdo con lo pactado entre las partes, reflejado en el siguiente cuadro:

COMPENSACION POR REPARACIONES

PERSONAL DE TALLERES

D I A S	HORAS EN LAS QUE SE PRODUCE LA LLAMADA	COMPENSACION
Laborables .....	22 - 2	1/2 día
	2 - 6	1 día
Sabados .,.....	2 - 22	1/2 día
	22 - 6	1 día
Domingos y Festiv.	6 - 22	1/2 día
	22 - 6	1 día

En las reparaciones cuya duración sea en tiempo real superior a cuatro horas, las compensaciones señaladas en el cuadro adjunto se incrementarán en medio día más.

Artículo 13.º Otros conceptos retributivos.

Durante la vigencia del presente convenio, serán considerados y valorados a efectos de su percepción, los siguientes conceptos:

**Plus de ambiente y riesgo**

Independientemente de los salarios base que correspondan a cada productor, y que se hallan recogidos en el anexo número 2 se percibirá por cada día trabajado en caso de salario diario o por mensualidades para los que tengan retribución mensual, considerando igualmente a estos efectos el período vacacional, el plus de ambiente y riesgo que corresponda al puesto de trabajo asignado en cada momento y a los importes que se reflejan en los anexos número 7 y 7 bis.

**Plus de relevos**

Considerando el índice de calificación que corresponda a cada puesto de trabajo, el personal que trabajase a relevos percibirá por cada día trabajado en este régimen, las cantidades diarias que figuran en el anexo número 6.

Durante el período vacacional se percibirá la media obtenida en los tres meses anteriores.

Asimismo se percibirá este plus, en los días de compensación, derivados de llamadas a horas intempestivas. No se percibirá este

plus de relevos, ni se tendrá derecho a tiempo de toma de bocadillo, en las jornadas inferiores a cuatro horas, así como en las superiores que se realicen a petición del interesado.

**Prima consolidada**

Este concepto salarial sigue considerándose y respetándose a título personal y su percepción será de acuerdo con los valores que se señalan en los anexos número 8 y 8 bis, debiéndose percibir por cada día trabajado, considerando también a estos efectos el período vacacional.

**Prima llamada**

Dará derecho a la percepción de este plus cuando se produzca cualquiera de las siguientes circunstancias:

1.º Cuando se requiera la prestación de servicios a los productores en su día descanso.

2.º Cuando, con previo aviso, sea requerido un productor para la realización de horas extraordinarias, siempre que su reincorporación se produzca después de dos horas de cumplida su jornada laboral.

3.º En todos aquellos casos en que un productor sea requerido a realizar horas extraordinarias, sin que haya mediado previo aviso, se considerará existe previo aviso cuando se haya producido antes de finalizar la jornada del día anterior. El importe de este plus sea cual fuere el escalón o puesto de trabajo será de 580 pesetas, que completará lo que por horas extraordinarias pueda corresponder al trabajador.

**Extrasalarial**

Este plus se mantiene igualmente a título personal y sus importes, que serán abonados por día realmente trabajados, considerando también a estos efectos el período vacacional, se encuentran reflejados en el anexo número 9.

**Plus distancia**

Se continuará respetando a título personal a los productores que lo vienen percibiendo y se establece su abono a razón de 1,93 pesetas el kilómetro a partir del tercer kilómetro quedando por tanto exentos los dos primeros kilómetros y con un mínimo de 35 kilómetros diarios entre ida y vuelta, por día efectivo de asistencia a fábrica.

**Artículo 14.º Dietas y salidas.**

Las cantidades que por estos conceptos se abonarán al personal serán las siguientes:

Desayuno: 310 pesetas.

Comida-cena: 1.242 pesetas.

Habitación: 1.242 pesetas.

Dieta completa: 4.037 pesetas.

Viaje: 1.ª clase

Para realizar el viaje en vehículo propio u otro medio que no sea público, se debe solicitar obligatoriamente autorización a la dirección, abonándose los gastos de desplazamiento por este medio, de acuerdo con las tarifas existentes.

Las cantidades asignadas, como dieta interna, derivadas por trabajos extraordinarios serán las que a continuación quedan reflejadas:

Comida o cena: 462 pesetas.

Desayuno o bocadillo: 173 pesetas.

**Artículo 15.º Gratificaciones.**

Se mantienen las tres pagas extraordinarias existentes, de abril, julio y diciembre.

El importe de cada una de estas gratificaciones estará formado por los siguientes conceptos:

A) Treinta días de sueldo o jornal correspondiente al escalón profesional señalado en el anexo número 2.

B) Igual número de días al importe de antigüedad señalado en el anexo número 4.

C) La sexta parte del importe percibido de prima consolidada en los seis meses anteriores de cada una de ellas.

Las gratificaciones de julio y diciembre se abonarán al personal que hubiese ingresado o cesado durante el año, en proporción al tiempo servido en el primero y segundo semestre del año respectivamente.

La gratificación de abril será proporcional a los doce meses anteriores a estos mismos efectos. La fracción de semana o mes se entenderá como unidad completa.

La gratificación de abril se abonará el día 6 o inmediato anterior si aquél fuera festivo.

La gratificación de julio se abonará el día 15 de dicho mes o el inmediato anterior si aquél fuera festivo.

La gratificación de diciembre se abonará el día 22 de dicho mes o el inmediato anterior si éste fuera festivo.

**Artículo 16.º Cláusula de revisión salarial.**

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año. Anexo número 11.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, durante el primer trimestre de 1986.

**Artículo 17.º Premio a la vinculación.**

Este premio corresponderá a los productores que lleven veinticinco años de servicio en la empresa y su importe durante la vigencia del presente convenio será de 77.625 pesetas.

Esta cantidad no será nunca entregada en metálico y se dará opción de elección al interesado, bien sea mediante un viaje o en especies, previa presentación de los correspondientes justificantes.

**Artículo 18.º Transporte escolar.**

Se mantendrá la colaboración en el costo del transporte escolar de los hijos de los productores, a las localidades de Aguilar de Campoo y Reinosa en las mismas condiciones que los actuales.

**Artículo 19.º Carácter de las retribuciones.**

El conjunto de retribuciones de nómina tendrá la consideración de salarios brutos. Siendo a cargo del productor todas las cargas fiscales y de Seguridad Social que le puedan corresponder, cumpliendo de esta forma la normativa legal vigente.

### CAPITULO III REGIMEN DE TRABAJO

**Artículo 20.º Jornada de trabajo.**

La jornada de trabajo de «Ferroaleaciones del Norte, S.A.» será de cuarenta horas semanales o mil ochocientos veinticuatro horas de trabajo efectivas año, para todo el personal, salvo disposiciones oficiales de rango superior a este convenio.

En relación a la consideración o no de efectivo del tiempo de toma de bocadillo, se estará a lo que disponga en su día el organismo competente o por acuerdo entre las partes.

Esta jornada semanal estaña sujeta, en las secciones que se citan, al siguiente horario:

Jornada diurna partida:

A) Empleados.

La disfrutarán oficina administrativa y técnica, personal de laboratorio y servicio médico, bajo el siguiente horario:

De lunes a viernes: De ocho horas treinta minutos a trece horas treinta minutos; de quince horas a dieciocho horas.

Para los empleados, mandos intermedios de talleres, garage y servicios auxiliares y almacén de efectos, el horario será:

De lunes a viernes: De ocho horas a doce horas treinta minutos; de catorce horas a diecisiete horas treinta minutos.

B) Obreros.

Para el personal de servicios auxiliares y cuadrilla, taller mecánico y servicios afines a fabricación, el horario será el siguiente:

De lunes a viernes: De ocho horas a doce horas treinta minutos; de catorce horas a diecisiete horas treinta minutos.

Para los conductores el horario será el siguiente:

De lunes a viernes (rotándose semanalmente): De ocho horas a doce horas treinta minutos; de catorce horas a diecisiete horas treinta minutos; turnos de seis horas a catorce horas.

**Dos relevos: Diurnos  
Obreros**

Comprenderán los productores de talleres electromecánicos, laboratorio y limpieza y su régimen de trabajo será:

De lunes a viernes:

Turno número 1: De seis horas a catorce horas.

Turno número 2: De catorce horas a veintidos horas.

Sábado (servicio guardia) turno número 1: De seis horas a catorce horas.

**Tres turnos  
Personal de fabricación**

El régimen de trabajo será el especificado en el anexo número 10.

1.º El sistema de descansos y compensaciones queda estable-

cido conforme a lo pactado, ajustándose necesariamente al cómputo anual.

2.º El establecimiento de este sistema permite el disfrute de vacaciones por equipos, entre los meses de mayo a septiembre inclusive. Se respeta el sistema rotativo ya establecido el pasado año 1978, que realizado por sorteo estableció la iniciación de la mencionada rotación.

3.º Este personal, disfrutará de treinta días ininterrumpidos.

#### Artículo 21.º Vacaciones.

Todo el personal de «Ferroaleaciones del Norte, S.A.», y durante la vigencia del presente convenio, disfrutará treinta días naturales. El sistema de disfrute estará sujeto a la normativa legal y vigente, procurando realizarlo el mayor número de trabajadores posibles en la época estival y siempre que las necesidades de la empresa no lo impidan.

#### Artículo 22.º Permisos retribuidos.

1.—El presente convenio, establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días (al menos uno de los días hábil) en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de padres (por afinidad o consanguinidad).
- c) Dos días en los casos de enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días (tanto para el apartado c, como para el b). Concretando los supuestos a que se refiere este apartado c) son los siguientes: Hijos, nietos, padre, madre, abuelo, abuela, hermanos, del trabajador o de su cónyuge.
- d) Un día, en el caso de matrimonio, de padres, hijos o hermanos, consanguíneos (el día de la ceremonia).
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable, para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos, legal o convencionalmente.

2.—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media con la misma finalidad.

3.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

### CAPITULO IV DISPOSICIONES FINALES

#### Artículo 23.º Seguro colectivo de vida.

Con la compañía «Unión Iberoamericana», se tiene concerta-

do el seguro colectivo de vida, de todos los productores de esta empresa y en las mismas condiciones anteriores.

#### Artículo 24.º Economato.

a) Horarios: Lunes, tarde; miércoles, todo el día; viernes, todo el día.

b) Caso de cierre vacacional se compensará con 1.400 pesetas trabajador/mes completo, procurando que el tiempo de cierre vacacional sea el mínimo posible.

La dirección de empresa se compromete a mantener el servicio de economato con las mismas garantías en los criterios de calidad y cálculos de los precios que ha regido hasta la actualidad.

#### Artículo 25.º Acción social formativa.

Con el fin de estimular la realización humana de los trabajadores de «Ferroaleaciones del Norte, S.A.», ésta fomentará la celebración de cursos de formación profesional así como la constitución de grupos de empresa culturales, recreativos y deportivos.

#### Artículo 26.º Derechos sindicales.

Aquellos sindicatos que cuenten con una afiliación sindical de al menos el 15 por 100 del censo total de trabajadores, se reconocerá la sección sindical de empresa.

Igualmente aquellos sindicatos que tengan la sección sindical reconocida a petición de los mismos se podrá descontar la cuota sindical en nómina a petición de los propios afiliados.

#### Artículo 27.º Derechos de los comités de empresa.

Se reconocen los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 61 a 76 y del 77 al 81, así como lo contemplado en los artículos 4 y 3 del apartado 5.º.

Igualmente podrán ser acumuladas por sindicatos las horas que correspondan por derechos sindicales a cada miembro del comité, para actividades sindicales derivadas de su cargo.

Se reconoce a los miembros del comité de empresa, el derecho a percepción de todos los pluses y demás emolumentos, durante el tiempo invertido en el cometido de su cargo, siempre que dicho tiempo esté incluido dentro de su jornada laboral.

#### Artículo 28.º Salud laboral.

En cuanto a este apartado, se estará a lo legislado en la materia.

#### Artículo 29.º Otros aspectos.

Con el establecimiento del presente convenio de empresa se han de considerar los siguientes aspectos:

- A) Asegura la estabilidad en el empleo de todos los asalariados.
- B) Predisposición para la creación de nuevos puestos de trabajo y contratación de personal en régimen eventual, todo en evitación de realizar horas extraordinarias de modo habitual por el personal fijo de plantilla.

C) Dada la consideración que tiene la prima real de producción se considera, supone por sí una medida eficaz para tratar de reducir en lo posible el absentismo y al mismo tiempo procurar la máxima permanencia de los empleados en los puestos de trabajo, lo que, en definitiva, redundará en el incremento de la productividad.

D) «Ferroaleaciones del Norte, S.A.», se compromete a estudiar individualmente aquellas solicitudes de jubilaciones anticipadas que se produzcan voluntariamente por los trabajadores.

#### Artículo 30.º Comisión paritaria de seguimiento.

Todas las dudas o divergencias que se susciten entre las partes con motivo de la vigencia, interpretación o cumplimiento del presente convenio, se obligan en primer término, a someterlos a la decisión de una comisión paritaria nombrada al efecto por el comité de empresa, y que estará constituida por dos vocales sociales y dos económicos, debiendo ser elegidos necesariamente de entre los actuales miembros de la comisión negociadora y firmante de este convenio, actuando bajo la dirección de un presidente que reúna las condiciones exigidas en la legislación existente a estos efectos.

#### Artículo 31.º Cláusula final.

En todo lo no establecido expresamente por el presente convenio, se estará y pasará por lo dispuesto en las disposiciones oficiales, legales y vigentes.

Anexo nº 1E M P L E A D O S  
-----

DEPARTAMENTO	P U E S T O	ESCALON PROFES.	ESCALON CALIFICAC.
ADMINISTRACION	Admtvo. Personal	12	12
	" Almacen	9	9
	Aux. Admtvo. "A"	8	8
	Telefonista	8	8
	Aux. Admtvo. "B"	7	7
OFICINA TECNICA	Delineante "A"	15	16
	Delineante "B"	12	13
LABORATORIO	Auxiliar	7	8
H O R N O S	Contramaestre	13	15
	Capataz	11	12
TALLER MECANICO	Encargado	14	15
TALLER ELECTRICO	Encargado	14	15
SERVICIOS AUXIL.	Encargado	13	14
MATERIAL MOVIL	Encargado	12	14
ALM. DE EFECTOS	Almacenero	7	8
PORTERIA	Cabo Guardas	8	9
	Guardas	7	8
	Ordenanza	7	8
ECONOMATO	Diversos	9	9

Anexo nº 1 bis

O B R E R O S

DEPARTAMENTO	P U E S T O	ESCALON PROFES.	ESCALON CALIFIC.
H O R N O S	Colador	6	10
	Alimentador	5	9
	C. Control	6	7
	Pesador	5	8
	Reparad. bocas	5	9
AREA ENFRIAMIENTO	Estrobador	7	9
ELEVADORES	Subir viruta	5	7
	E.Gigante	5	7
PICADO DE PASTA	Troceador	5	7
GRUA DEL PARQUE	Gruero	6	8
	Ayte. Grua	5	7
ALM. PROD.TERMINADO	Carretillero	5	7
MATERIAL MOVIL	Conductores	7	8
OFICIOS AUXILIARES	Carpintero	7	8
	Pintor	8	9
	Albañil	9	10
	Oficial 1ª	7	9
LABORATORIO	Desmustrador	6	8
TALLER MECANICO	Tornero	10	11
	Ajustador 1ª	10	12
	Ajustador 2ª A	9	11
	Ajustador 2ª B	9	10
	Ajustador 3ª	6	8
	Soldador 1ª	10	12
	Soldador 2ª	8	10
	Soldador 3ª	7	8
	Tubero 1ª	9	10
	Forjador 3ª	7	8
	Virolas	5	7
Ofi.Mantenimiento	8	10	
TALLER ELECTRICO	Electricista 1ª A	12	13
	Electricista 1ª B	11	12
	Electricista 2ª	9	11
	Electricista 3ª	8	10
SEVICIO LIMPIEZA	Mujer limpieza	5	5
SERVICIOS AUXILIARES	Cuadrilla	5	6

Anexo nº 2S U E L D O      B A S E  
-----

ESCALON PROFESION.	O B R E R O S		E M P L E A D O S	
	DIA	AÑO	MES	AÑO
5	1.351	614.705	40.980	614.700
6	1.381	628.355	41.890	628.350
7	1.411	642.005	42.800	642.000
8	1.446	657.930	43.862	657.930
9	1.480	673.400	44.893	673.395
10	1.522	692.510	46.167	692.505
11	1.559	709.345	47.290	709.350
12	1.609	732.095	48.806	732.090
13			50.569	758.535
14			52.400	786.000
15			54.414	816.210

PRIMA REAL DE PRODUCCION  
-----Anexo nº 3FABRICACION DE FERROSILICIO 75 %MINIMO EXIGIBLE Y EXENTO - 1.000 Tm. PRODUCTO NO RECHAZABLE

Desde 1.000 a 1.050 Tm./mes producto no rechazable a 4,1229 pts.Kg.

Desde 1.050 a 1.100 Tm./mes producto no rechazable a 6,1980 pts.kg.

Exceso de 1.100 Tm./mes de producto no rechazable a 8,2327 pts.kg.

## PREMIO DE ANTIGÜEDAD

ANTIGÜEDAD	1 TRIENIO	2 TRIENIOS	2 TRIEN. 1 QUINQUE.	2 TRIENIOS 2 QUINQUEN.	2 TRIENIOS 3 QUINQUE.	2 TRIENIOS 4 QUINQUEN.	2 TRIENIOS 5 QUINQUE.
% sobre módulo o base 1.327	5 %	10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %
OBREROS X DIA NATURAL ( 455 )	66	133	265	398	531	664	796
EMPLEADOS X MES (15)	2.002	4.034	8.038	12.073	16.107	20.141	24.145
OBREROS	30.030	60.515	120.575	181.090	241.605	302.120	362.180
TOTAL AÑO EMPLEADOS	30.030	60.510	120.570	181.095	241.605	302.115	362.175

~ Cantidades variables debido al redondeo

Anexo nº 4



Anexo nº 5

HORAS EXTRAORDINARIAS

INDICE DE CALIFICACION	VALOR HORA
5	408
6	416
7	446
8	479
9	492
10	528
11	547
12	581
13	606
14	639
15	673
16	715
17	758

Anexo nº 6

PLUS DE RELEVOS

INDICE DE CALIFICACION	IMPORTE DIA TRABAJADO
5	124
6	123
7	136
8	140
9	148
10	152
11	159
12	166
13	182
14	186
15	194
16	201
17	213

Anexo nº 7

PLUS DE AMBIENTE Y RIESGOE M P L E A D O S

DEPARTAMENTO	P U E S T O	IMPORTE MENSUAL	OBSERVACIONES
ADMINISTRACION	Admtvo. Person.	1.893	Meritorio
	Admtvo. Almacen	1.893	"
	Aux. Admtvo. A	1.893	"
	Aux. Admtvo. B	1.893	"
	Telefonista	1.893	"
	Ordenanza	1.974	"
OFICINA TECNICA	Delineante A	1.853	Amb. y riesgo
	Delineante B	1.531	" " "
LABORATORIO	Auxiliar	1.893	Amb. y riesgo
TALLER MECANICO	Encargado	1.737	Amb. y riesgo
TALLER ELECTRICO	Encargado	1.737	Amb. y riesgo
SERV. AUXILIARES	Encargado	1.974	Amb. y riesgo
ALMACEN EFECTOS	Almacenero	1.485	Amb. y riesgo
MATERIAL MOVIL	Encargado	3.165	Amb. y riesgo
PORTERIA	Cabo Guardas	1.986	Amb. y riesgo
	Guardas	1.974	" " "
ECONOMATO	Diversos	1.991	Amb. y riesgo
H O R N O S	Contramaestre	3.371	Amb. y riesgo
	Capataz	2.542	" " "

PLUS DE AMBIENTE Y RIESGOAnexo nº 7 bisO B R E R O S

DEPARTAMENTO	P U E S T O	IMPORTE DIA TRABAJADO
H O R N O S	Alimentador	159
	Colador	170
	Cuadro Control	40
	Pesador	114
	Reparador bocas	159
AREA ENFRIAMIENTO	Estrobador	83
ELEVADORES	Subir viruta	75
	Elevador Gigante	75
GRUA DEL PARQUE	Gruero	40
	Ayte. Grua	75
PICADO DE PASTA	Troceador	75
ALM.PRODUC.TERMINADO	Carretillero	75
SERVICIOS AUXILIARES	Cuadrilla	35
MATERIAL MOVIL	Conductores	80
SERV. AUXILIARES	Carpintero	61
	Pintor	62
	Albañil	65
LABORATORIO	Desmuestrador	78
SERVICIO LIMPIEZA	MujerLimpieza	40
TALLER MECANICO	Tornero	62
	Ajustador 1º	104
	Ajustador 2ª A	95
	Ajustador 2ª B	95
	Ajustador 3ª	78
	Soldador 1ª	104
	Soldador 2ª	91
	Soldador 3ª	78
	Engrasador	91
	Tubero	91
	Forjador	83
Virolas	75	
TALLER ELECTRICO	Electricista 1ª A	62
	Electricista 2ª B	57
	Electricista 2ª	95
	Electricista 3ª	91

Anexo nº 8

PRIMA CONSOLIDADAE M P L E A D O S

DEPARTAMENTO	P U E S T O	IMPORTE MENSUAL
ADMINISTRACION	Admtvo. Personal	4.898
	Admtvo. Almacen	2.933
	Aux. Admtvo. A	2.933
	Aux. Admtvo. B	2.933
	Telefonista	2.933
	Ordenanza	2.971
OFICINA TECNICA	Delineante A	3.254
	Delineante B	3.123
LABORATORIO	Auxiliar	2.933
TALLER MECANICO	Encargado	4.147
TALLER ELECTRICO	Encargado	4.147
SERV. AUXILIARES	Encargado	3.169
MATERIAL MOVIL	Encargado	3.123
ALMACEN DE EFECTOS	Almacenero	3.652
PORTERIA	Cabo Guardas	2.114
	Guardas	2.114
H O R N O S	Contramaestre	307
	Capataz	307
		} Día trab.
ECONOMATO	Diversos	3.963

Anexo nº 8 bis

PRIMA CONSOLIDADAO B R E R O S

DEPARTAMENTO	P U E S T O	IMPORTE DIA TRABAJADO
H O R N O S	Alimentador	294
	Colador	302
	Cuadro Control	302
	Pesador	294
	Reparador bocas	294
AREA ENFRIAMIENTO	Estrobador	243
ELEVADORES	Subir viruta	188
	Elevador gigante	139
GRUA PARQUE	Gruero	175
	Ayte. Grua	152
PICADO DE PASTA	Troceador	188
ALMACEN PROD.TERMINADO	Carretillero	207
SERV. AUXILIARES	Cuadrilla	120
MATERIAL MOVIL	Conductores	83
OFICIOS AUXILIARES	Carpintero	138
	Pintor	142
	Albañil	150
LABORATORIO	Desmuestrador	112
SERVICIO LIMPIEZA	Mujer Limpieza	110
TALLER MECANICO	Tornero	175
	Ajustador 1ª	120
	Ajustador 2ª A	124
	Ajustador 2ª B	170
	Ajustador 3ª	112
	Soldador 1ª	161
	Soldador 2ª	152
	Soldador 3ª	113
	Engrasador	207
	Tubero	152
	Forjador	156
Virolas	152	
TALLER ELECTRICO	Electricista 1ª A	124
	Electricista 1ª B	124
	Electricista 2ª	119
	Electricista 3ª	142

Anexo nº 9

E X T R A S A L A R I A L

-----

DEPARTAMENTO	P U E S T O	IMPORTE DIA TRABAJADO
TALLER MECANICO	Tornero	73
	Ajustador 1ª	73
	Ajustador 2ª A	66
	Ajustador 2ª B	66
	Soldador 1ª	73
	Soldador 2ª	66
	Soldador 3ª	61
	Tubero 1ª	66
	Forjador	61
Engrasador	64	
TALLER ELECTRICO	Electricista 1ª A	78
	Electricista 1ª B	75
	Electricista 2ª	66
MATERIAL MOVIL	Conductores	61
OFICIOS AUXILIARES	Albañil	66
	Pintor	64
	Carpintero	61
	Gruero	30
	Oficial 1ª	66

REGIMEN HORARIO QUE REGIRA PARA EL PERSONAL QUE TRABAJE A  
TRES TURNOS CON INCLUSION DEL 4º EQUIPO

---

CICLO DE CUATRO SEMANAS

<u>EQUIPO</u>	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D				
A	D	D	3	3	3	3	3	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	1	1	1	1	D	D
B	3	3	D	D	2	2	2	2	2	2	2	D	D	1	1	1	1	1	D	D	1	1	D	D	3
C	2	2	2	2	D	1	1	1	1	1	1	1	D	D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
D	1	1	1	1	1	D	D	D	D	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2

EXPLICACION DE LAS CLAVES

- 1 = Turno de 6 a 14
- 2 = Turno de 14 a 22
- 3 = Turno de 22 a 6
- D = Descanso

A N E X O N º 11

FUNCIONAMIENTO DE LA CLAUSULA DE REVISION SALARIAL 1.985

	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
INFLACION										
SALARIOS										
5,50 .....	0,08	0,16	0,24	0,31	0,39	0,47	0,55	0,63	0,71	0,79
5,75 .....	0,08	0,16	0,25	0,33	0,41	0,49	0,57	0,66	0,74	0,82
6,00 .....	0,09	0,17	0,26	0,34	0,43	0,51	0,60	0,69	0,77	0,86
6,25 .....	0,09	0,18	0,27	0,36	0,45	0,54	0,62	0,71	0,80	0,89
6,50 .....	0,09	0,19	0,28	0,37	0,46	0,56	0,65	0,74	0,84	0,93
6,75 .....	0,10	0,19	0,29	0,39	0,48	0,58	0,67	0,77	0,87	0,96
7,00 .....	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00
7,25 .....	0,10	0,21	0,31	0,41	0,52	0,62	0,72	0,83	0,93	1,04
7,50 .....	0,11	0,21	0,32	0,43	0,54	0,64	0,75	0,86	0,96	1,07



## DISFRUTE DE HORAS DE REGULACION

## ACTA

## Período enero - diciembre de 1985

Se aplicarán los días de descanso para compensar el exceso de horas realizadas en el ciclo.

La forma de disfrute que a continuación se expone, regirá durante el período no vacacional.

A) En el turno de mañana (6 - 14), se dará descanso los días anteriores a su descanso.

B) En el turno de tarde (14 - 22), se dará descanso los días anteriores a su descanso.

C) En el turno de noche (22 - 6), se dará descanso los días posteriores a su descanso.

D) El quinto equipo que cubrirá los apartados anteriores, descansará normalmente sábado y domingo.

Durante el período vacacional, se continuará dando descansos sin ajustarse al sistema de los apartados A-B-C, procurando que en su mayoría sean acoplados a sus descansos normales, de acuerdo con el personal disponible en cada momento para cubrir estos descansos.

En el supuesto que lo especificado en el apartado anterior en período vacacional no se pudiera ajustar a lo descrito, se continuarían dando descansos pero sin acoplarse éstos a sus días habituales.

Individualmente se llevará control de horas por exceso o defecto, que se regularizarán inmediatamente de conocerse estas variaciones, una vez cumplido el período enero - diciembre 1985. 859

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

## Convenio colectivo de «Rioblanco, S.A.» Santander

## ACTA

En Santander a 3 de junio de 1985, reunidos en el domicilio social de este centro de trabajo, Adarzo, s/n, los representantes y delegados de personal de la empresa «Rioblanco, S.A.», cuyos nombres abajo se reseñan.

Acuerdan:

Constituirse como comisión deliberadora del convenio colectivo de empresa, reconociéndose mutuamente como interlocutores válidos para su negociación.

Y en prueba de lo acordado, firman la presente, en lugar y fecha arriba indicados.

Don Miguel Ayuso Escudero; don Manuel Jesús Suárez Fernández; don Francisco Javier Rodríguez Barrios; don José Luis Blanco Villanueva y doña Guadalupe Blanco Redondo.

Don Juan Luis Vallecillo Pérez; don Luis Fernando Rebolledo Crespo y don José Pérez Rodríguez.

## ACTA

En Santander a 27 de junio de 1985, reunidos en el domicilio social de este centro de trabajo, Adarzo, s/n, los representantes y delegados de personal, de la empresa «Rioblanco, S.A.», cuyos nombres abajo se reseñan.

Acuerdan:

Como componentes de la comisión deliberadora, la firma del convenio colectivo de empresa, para 1985-1986, la cual se adjunta.

Y en prueba de lo acordado, firman la presente, en lugar y fecha arriba indicados.

Don Miguel Ayuso Escudero; don Manuel Jesús Suárez Fernández; don Francisco Javier Rodríguez Barrios; don José Luis Blanco Villanueva y doña Guadalupe Blanco Redondo.

Don Juan Luis Vallecillo Pérez; don Luis Fernando Rebolledo Crespo y don José Pérez Rodríguez.

En Santander a 3 de julio de 1985, reunidos en el domicilio social de este centro de trabajo, Adarzo, s/n, los representantes y delegados de personal de la empresa «Rioblanco, S.A.», cuyos nombres abajo se reseñan.

Acuerdan:

Presentar a la autoridad laboral, a los efectos legales pertinentes, el texto del convenio colectivo de empresa, cuya vigencia es de 1.º de enero de 1985 al 31 de diciembre de 1986.

Y en prueba de lo acordado, firman la presente, en lugar y fecha arriba indicados.

Don Miguel Ayuso Escudero; don Manuel Jesús Suárez Fernández; don Francisco Javier Rodríguez Barrios; don José Luis Blanco Villanueva y doña Guadalupe Blanco Redondo.

Don Juan Luis Vallecillo Pérez; don Luis Fernando Rebolledo Crespo y don José Pérez Rodríguez.

CAPITULO PRIMERO  
DISPOSICIONES GENERALES

## Sección primera.—Ambito de aplicación

## Artículo 1.º Territorial.

Las normas establecidas en el presente convenio colectivo de empresa, serán de aplicación en el centro de trabajo de «Rioblanco, Sociedad Anónima», que tiene establecido en Santander, sito en la calle Adarzo, s/n o en cualquier otro centro de la provincia de Cantabria que pudiera establecerse durante la vigencia del presente convenio colectivo de empresa.

## Artículo 2.º Temporal.

1. El convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1985, cualquiera que sean las fechas de su aprobación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el «Boletín Oficial de Cantabria».

2. Su vigencia será desde el 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1986 y quedará prorrogado 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 vigencia, 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.

## Artículo 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.».

## Sección segunda.—Vinculación a la totalidad

## Artículo 4.º Vinculación a la totalidad.

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

## Sección tercera.—Organización del trabajo

## Artículo 5.º 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.

## CAPITULO II REGIMEN DE TRABAJO

### Sección primera.—Jornada de trabajo

#### Artículo 6.º 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 secciones 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 trescientos sesenta y cinco 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/año, 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.

11. Durante 1986 se mantendrá la jornada de trabajo prevista en los números anteriores, tanto de cómputo de horas anuales, como de su distribución en días de trabajo, sin más modificaciones que las necesarias para adecuar los calendarios laborales de las distintas secciones, recogidos en los anexos correspondientes, a los días laborables del citado año.

### Sección segunda.—Vacaciones, horas extraordinarias, permisos y licencias

#### Artículo 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 cada caso, de no llevar trabajando en la empresa, el año necesario, para el disfrute pleno de este derecho.

#### Artículo 8.º 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 6 punto 8 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.

#### Artículo 9.º 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 de 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.

### Sección tercera.—Movilidad interna

#### Artículo 10.º Movilidad funcional.

En consideración al mayor desgaste físico que produce el trabajo de reparto y con objeto de evitar al trabajador, tanto un envejecimiento prematuro, como una reducción de rendimiento:

a) La dirección se compromete a reservar, para ser cubierta, por personal de reparto o distribución, toda vacante que se produzca en las secciones de producción, servicios generales, etc., en los que los requerimientos físicos del puesto y conocimientos exigidos, favorezcan la continuidad en el trabajo del citado personal.

b) El comité de empresa acordará con la dirección, en un plazo máximo de quince días, quienes deberán cubrir las vacantes. Para ello, se tendrán en cuenta, fundamentalmente, la condición física, la edad y el nivel de rendimiento de las personas seleccionadas.

c) El cambio al nuevo puesto se realizará respetando, como garantía exclusivamente personal, las retribuciones fijas que tuviere asignadas el trabajador, así como su categoría profesional, estándose, en cuanto a las variables, a las existentes en el nuevo puesto de trabajo.

#### Artículo 11.º Trabajo a turnos.

El personal adscrito a las secciones de trabajo que tiene establecido régimen de turnos, rotará en los citados turnos de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo existentes.

### CAPITULO III REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

#### Sección primera.—Principios generales

##### Artículo 12.º Incrementos salariales pactados.

Para el primer año de vigencia (1985) se establece un incremento salarial sobre los salarios o tablas existentes a 31 de diciembre de 1984, del 7,50 por 100, excepto para los incentivos en que se pacta un incremento variable. La aplicación de los citados incrementos son los valores reflejados en los distintos artículos y anexos recogidos en el texto.

Para 1986 (segundo año de vigencia) se pacta un incremento salarial del 6,40 por 100 que se aplicará, con efectos de 1 de enero de 1986, a los salarios y tablas reflejadas en el presente texto o, en su caso, a los resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la cláusula de revisión salarial recogida en el artículo 41.

##### Artículo 13.º 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 mútua.

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 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 guardería.

4.7 Premio de jubilación.

#### Sección segunda.—Percepciones salariales

#### A) Salario base.

##### Artículo 14.º 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 2.380/73 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 trabajado en jornada completa, los domingos y festivos.

#### B) Complementos de salario base.

##### Artículo 15.º 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 hayan 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 realizadas 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 1 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 a defecto en el artículo 25 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 16.º Plus de empresa.

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

## Artículo 17.º 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.

## Artículo 18.º 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 22,58 pesetas/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.

## Artículo 19.º 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 independencia del rendimiento que se hubiera alcanzado durante la semana.

## Artículo 20.º 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.

## Artículo 21.º 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 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 "incentivo 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 "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 aquél que de manera permanente y continuada se viene prestando.

## Artículo 22.º Primas de venta (preventiva), primas de autoventa (venta y distribución) y primas de distribución (sólo reparto).

1. Venta (preventiva): La realiza el vendedor en contacto personal con los clientes sin llevar, normalmente, con él la mercancía, y tomando nota de los pedidos.

2. Autoventa: La realiza el vendedor (solo 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 (solo 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-D) y II-E) y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

5. Los valores caja para indirecto, se aumentan en un 7,50 por 100 para 1985, estableciéndose en 3,77 pesetas/caja (repartidor acompañado) y 7,54 pesetas/caja (repartidor solo).

6. Las primas se abonarán tanto por las cajas vendidas como por las cajas en degustación, salvo en las primas de venta (preventiva).

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, tamaños 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.

## Artículo 23.º 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 10.565 pesetas/año que se percibirá a razón de 960 pesetas mensuales, con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquél en que se disfrute las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

## Artículo 24.º 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 estén 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 1984, liquidándose al 31 de diciembre de 1985 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.

## Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

1. Se establece 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 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 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 devengos de estas gratificaciones ex-

traordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, Servicio Militar y licencias retribuidas.

Artículo 26.º 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 general 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.

Artículo 27.º Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte por día de asistencia al trabajo de 75,25 pesetas, con independencia de la distancia del domicilio al centro de trabajo.

Artículo 28.º 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 31.625 pesetas/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.

Artículo 29.º 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 billetes 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: 870.750 pesetas.

—Casados sin hijos: 1.161.000 pesetas.

—Por cada hijo inscrito en el modelo P.1 del I.N.S.S.: 86.000 pesetas.

La cantidad máxima quedará limitada a 1.677.000 pesetas, 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 indemnización 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 por 100 de la cantidad fijada para los traslados por mutuo 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.

Artículo 30.º Prestaciones complementarias por I.L.T.

Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno DS-OO2, que se adjunta al presente convenio como anexo IX.

Artículo 31.º 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 registrarán por la Norma de Régimen Interno DS-OO1, que se adjunta al presente convenio como anexo VIII.

C) Acción social de la empresa.

Artículo 32.º Economato laboral.

«Rioblanco, S.A.» contribuirá, con la cantidad de 101 pesetas mensuales por trabajador fijo en 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.

Artículo 33.º 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 11.508 pesetas anuales por hijo comprendido entre los cuatro y los dieciséis años inclusive.

2. Los importes determinados en el número anterior serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1985-1986 por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondientes al mes de agosto de 1985.

Artículo 34.º Ayuda a guardería.

Los trabajadores fijos de plantilla con hijos en edades comprendidas entre los tres meses y cuatro años, percibirán por mes natural la cantidad de 923 pesetas 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.

Artículo 35.º 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 especifican:

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 sesenta años: 1.650.000 pesetas.

—Al cumplir sesenta y un años: 1.320.000 pesetas.

—Al cumplir sesenta y dos años: 1.100.000 pesetas.

—Al cumplir sesenta y tres años: 935.000 pesetas.

—Al cumplir sesenta y cuatro años: 770.000 pesetas.

—Al cumplir sesenta y cinco años: 550.000 pesetas.

A la vista de cada solicitud concreta, la dirección decidirá, aceptar o denegar ésta, previo informe favorable de los representantes sindicales.

Artículo 36.º Beca para estudios de los trabajadores.

Se establece a nivel nacional, para todos los trabajadores de «Rioblanco, S.A.», las siguientes becas:

—Quince becas de 26.015 pesetas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

—Veinte becas de 43.000 pesetas para estudios superiores.

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

Artículo 37.º Regalo de Navidad.

Se establece para 1985 con un presupuesto de 3.836 pesetas por trabajador.

Artículo 38.º 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 tamaño split.

—Seis cajas/año de producto en bote.

#### Sección cuarta.—Absorción y compensación

Artículo 39.º 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 de 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 extraordinarias; 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 económica/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, aumentase 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.

Artículo 40.º 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 mantendrá y respetará con carácter estrictamente personal.

#### CAPITULO IV CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL

Artículo 41.º Cláusula revisión salarial.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en cada convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será de aplicación durante el segundo año de vigencia del convenio (1986) si a 31 de diciembre de 1986 el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por I.N.E. registrara un crecimiento superior al 6 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985.

La posible revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985 durante el primer trimestre de 1986 y la correspondiente a 1986, en el primer trimestre de 1987.

La presente cláusula tendrá vigencia exclusivamente durante los años 1985 y 1986.

#### CAPITULO V COMISION MIXTA INTERPRETACION DEL CONVENIO

Artículo 42.º 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: Don Miguel Ayuso Escudero; don Manuel Jesús Suárez Fernández; don Francisco Javier Rodríguez Barrios; don José Luis Blanco Villanueva; don Juan Carlos Cardenal Pardo y doña Guadalupe Blanco Redondo.

Y el personal afectado por este convenio, representado por: Don Juan Luis Vallecillo Pérez; don Luis Fernando Rebolledo Crespo y don José Pérez Rodríguez.

Redactan el articulado del octavo convenio colectivo provincial de Vizcaya entre la empresa citada y el personal a quien el comité mencionado representa, 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.

**SALARIOS DE CONVENIO ANUALES  
PARA 1985**

**ANEXO I a)**

<u>CATEGORIAS</u>	<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>SALARIO BA SE DE CONV.</u>	<u>PLUS DE CONVENIO</u>	<u>RETRIBUCION DE CONVENIO</u>
Aspirant. Pin- ches y Aprendi- ces 16-18 años	61	385.484	135.531	521.015
Peones	100	631.941	222.182	854.123
Subalternos	110	695.135	201.984	897.119
Ayudantes espec.y Auxiliares admin.	115	726.732	193.202	919.934
Oficiales 2a.	120	758.329	185.152	943.481
Oficiales 1a.	130	821.523	170.909	992.432
Encarg.grupo y Capataces turno	140	884.717	158.701	1.043.418
Encarg.sección, Jefes sección y Tecn.tit.medios	170	1.074.300	130.695	1.204.995
Encarg.general, Jefes departam.y Tecn.tit.superior.	200	1.263.882	111.091	1.374.973

**SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES  
PARA 1985**

**ANEXO I b)**

<u>CATEGORIAS</u>	<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>SALARIO BA SE DE CONV.</u>	<u>PLUS DE CONVENIO</u>	<u>RETRIBUCION DE CONVENIO</u>
Aspirant. Pin- ches y Aprendi ces 16-18 años	61	24.093	8.471	32.564
Peones	100	39.496	13.886	53.382
Subalternos	110	43.446	12.624	56.070
Ayudantes espec.y Auxiliares admin.	115	45.421	12.075	57.496
Oficiales 2a.	120	47.396	11.572	58.968
Oficiales 1a.	130	51.345	10.682	62.027
Encarg.grupo y Capataces turno	140	55.295	9.919	65.214
Encarg.sección, Jefes sección y Tecn.tit.medios	170	67.144	8.168	75.312
Encarg.general, Jefes departam.y Tecn.tit.superior.	200	78.992	6.943	85.935



## SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS PARA 1985

## ANEXO I c)

<u>CATEGORIAS</u>	<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>SALARIO BASE DE CONV.</u>	<u>PLUS DE CONVENIO</u>	<u>RETRIBUCION DE CONVENIO</u>
Aspirant. Pinches y Aprendices 16-18 años	61	794,81	279,45	1.074,26
Peones	100	1.302,97	458,11	1.761,08
Subalternos	110	1.433,27	416,46	1.849,73
Ayudantes espec. y Auxiliares admin.	115	1.498,42	398,35	1.896,77
Oficiales 2a.	120	1.563,56	381,76	1.945,32
Oficiales 1a.	130	1.693,86	352,39	2.046,25
Encarg. grupo y Capataces turno	140	1.824,16	327,22	2.151,38
Encarg. sección, Jefes sección y Tecn. tit. medios	170	2.215,05	269,48	2.484,53
Encarg. general, Jefes departam. y Tecn. tit. superior.	200	2.605,94	229,06	2.835,00

## Primas de venta y/o distribución para 1985

## Anexo II

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 sistematizadas 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 7,50 por 100 para 1985, estableciéndose en 3,77 pesetas/caja/trabajador acompañado y 7,54 pesetas/caja/trabajador solo.

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 sólo 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.

**PRIMA DE AUTO-VENTA PARA 1985 (DIRECTO)**

**ANEXO II (A)**

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
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS VENDIDAS Y DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR.	PTS.CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS VENDIDAS Y DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. (AxB=Pts.resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV. APLIC. DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
HASTA 30 CAJAS(*)	----	----	----
DE 31 A 120 CAJAS(*)	7,90	711,00	711,00
DE 121 A 180 CAJAS(*)	9,41	564,60	1.275,60
DE 181 A 240 CAJAS(*)	11,19	671,40	1.947,00
DE 241 A 300 CAJAS(*)	13,33	799,80	2.746,80
DE 301 A 360 CAJAS(*)	15,85	951,00	3.697,80
MAS DE 360 CAJAS(*)	18,87	Sobre las cajas que excedan de: <u>360</u> .	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

COEFICIENTES SALARIALES

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

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 nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo 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.

**PRIMA DE AUTO-VENTA PARA 1985 (DIRECTO)**

**ANEXO II (B)**

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
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS VENDIDAS Y DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR.	PTS.CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS VENDIDAS Y DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. ( $A \times B = \text{Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos}$ ).	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV. APLIC. DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv.aplic. o de cajas excedentes).
HASTA 20 CAJAS(*)	----	----	----
DE 21 A 80 CAJAS(*)	16,36	981,60	981,60
DE 81 A 120 CAJAS(*)	19,45	778,00	1.759,60
DE 121 A 160 CAJAS(*)	23,11	924,40	2.684,00
DE 161 A 200 CAJAS(*)	27,48	1.099,20	3.783,20
DE 201 A 240 CAJAS(*)	32,67	1.306,80	5.090,00
MAS DE 240 CAJAS(*)	38,84	Sobre las cajas que excedan de: <u>240</u>	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 nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo 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.

**PRIMA DE DISTRIBUCION PARA 1985 (DIRECTO)**  
**ANEXO II (C)**

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

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 dos trabajadores por camión.

A	B	C	D
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR.	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (AxB=Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV.APLIC.DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv.aplic.o de cajas excedentes).
HASTA 37 CAJAS(*)	----	----	----
DE 38 A 150 CAJAS(*)	7,90	892,70	892,70
DE 151 A 225 CAJAS(*)	9,41	705,75	1.598,45
DE 226 A 300 CAJAS(*)	11,19	839,25	2.437,70
DE 301 A 375 CAJAS(*)	13,33	999,75	3.437,45
DE 376 A 450 CAJAS(*)	15,85	1.188,75	4.626,20
MAS DE 450 CAJAS(*)	18,87	Sobre las cajas que excedan de: 450	Total pts. 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 nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo 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.

## PRIMA DE DISTRIBUCION PARA 1985 (DIRECTO)

## ANEXO II (D)

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
DELIMITACION DEL NUMERO -- DE CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR.	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. ( $A \times B = \text{Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos}$ ).	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV. APLIC. DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (Totales de nivel aplic. y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
HASTA 25 CAJAS(*)	----	----	----
DE 26 A 100 CAJAS(*)	16,36	1.227,00	1.227,00
DE 101 A 150 CAJAS(*)	19,45	972,50	2.199,50
DE 151 A 200 CAJAS(*)	23,11	1.155,50	3.355,00
DE 201 A 250 CAJAS(*)	27,48	1.374,00	4.729,00
DE 251 A 300 CAJAS(*)	32,67	1.633,50	6.362,50
MAS DE 300 CAJAS(*)	38,84	Sobre las cajas que excedan de: <u>300</u> .	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

## PERCEPTORES

## COEFICIENTES SALARIALES

Vendedores y Ayudantes (sólos) .....	130-120-115-110 y 100.
Monitores y Preventistas (sólos) .....	140 y 130, cuando realicen funciones de <u>distribución</u> a clientes ( <u>Reparto sólo</u> ), en <u>RUTAS</u> de <u>DIRECTO</u> atendidas por un trabajador por camión.

(\*)=Sobre el nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo 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.

**PRIMA DE VENTA PARA 1985 (DIRECTO)**  
**ANEXO II (E)**

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
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS VENDIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE VENTA POR TRABAJADOR.	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE VENTA POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS VENDIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE VENTA POR TRABAJADOR. (AxB=Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV.APLIC. DE PRIMA DE VENTA POR TRABAJADOR. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv.aplic. o de cajas excedentes).
HASTA 50 CAJAS(*)	----	----	----
DE 51 A 200 CAJAS(*)	5,60	840,00	840,00
DE 201 A 300 CAJAS(*)	6,33	633,00	1.473,00
DE 301 A 400 CAJAS(*)	7,28	728,00	2.201,00
DE 401 A 500 CAJAS(*)	8,59	859,00	3.060,00
DE 501 A 600 CAJAS(*)	10,48	1.048,00	4.108,00
MAS DE 600 CAJAS(*)	13,32	Sobre las cajas que excedan de: <u>600</u> .	Total pts. 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 nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo 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.

**TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS  
PARA 1985**

**ANEXO II**

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 detallan:

<u>CATEGORIAS</u>	<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>CUANTIA DIARIA</u>	<u>CUANTIA MENSUAL</u>	<u>CUANTIA ANUAL</u>
Aspirant. Pinches y Aprendices de 16-18 años	61	435,36	13.242	158.905
Peones	100	476,51	14.494	173.927
Subalternos	110	517,66	15.746	188.947
Ayudantes espec. y Auxiliares admin.	115	558,82	16.998	203.971
Oficiales 2a.	120	600,04	18.251	219.016
Oficiales 1a.	130	641,19	19.503	234.036
Encarg. grupo y Capataces turno	140	682,36	20.755	249.060
Encarg. sección, Jefes sección y Tecn. tit. medios	170	725,31	22.062	264.739
Encarg. general Jefes departam. y Tecn. tit. superior.	200	764,73	23.260	279.125

## TABLA CALCULO ANTIGUEDAD PARA 1985

## ANEXO III

<u>CATEGORIAS</u>	<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>BASE ANUAL</u>	<u>BASE MENSUAL</u>	<u>BASE DIARIA</u>
Peones	100	493.545	30.847	1.017,62
Subalternos	110	542.900	33.931	1.119,38
Ayudantes espec.y Auxiliares admin.	115	567.577	35.474	1.170,26
Oficiales 2a.	120	592.254	37.016	1.221,14
Oficiales 1a.	130	641.609	40.101	1.322,91
Encarg.grupo y Capataces turno	140	690.963	43.185	1.424,67
Encarg.sección, Jefes sección y Tecn.tit.medios	170	839.027	52.439	1.729,95
Encarg.general, Jefes departam.y Tecn.tit.superior.	200	987.090	61.694	2.035,24

TABLA CALCULO NOCTURNIDAD  
PARA 1.985

## ANEXO IV

<u>CATEGORIAS</u>	<u>COEFIC. SALARIAL</u>	<u>BASE ANUAL</u>	<u>BASE MENSUAL</u>	<u>BASE DIARIA</u>
Peones	100	631.941	52.662	1.731,35
Subalternos	110	695.135	57.928	1.904,48
Ayudantes espec.y Auxiliares admin.	115	726.732	60.561	1.991,05
Oficiales 2a.	120	758.329	63.194	2.077,61
Oficiales 1a.	130	821.523	68.460	2.250,75
Encarg.grupo y Capataces turno	140	884.717	73.726	2.423,88
Encarg.sección, Jefe sección y Tecn.tit.medios	170	1.074.300	89.525	2.943,29
Encarg.general, Jefes departam.y Tecn.tit.superior.	200	1.263.882	105.324	3.462,69



## DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS PARA 1985

### DIETAS

#### NIVEL D

##### COEFICIENTES SALARIALES

100-110-115-120 y 130.

##### PERCEPTORES

Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.

##### CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO

2.943'-- pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

#### NIVEL C

##### COEFICIENTES SALARIALES

140 y 170.

##### PERCEPTORES

Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.

##### CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO

3.363'-- pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

#### NIVEL B

##### COEFICIENTES SALARIALES

200.

##### PERCEPTORES

Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.

##### CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO

3.783'-- pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.

#### NIVEL A

##### COEFICIENTES SALARIALES

200.

##### PERCEPTORES

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

##### CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO

Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

#### Venta y / o distribución en ruta fuera de Plaza

##### PERCEPTORES

Supervisores  
Promotores  
Preventistas  
Monitores  
Vendedores  
Ayudantes

##### CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA

690,-- Ptas./Trabajador.

**CALENDARIO LABORAL PARA 1985  
DIAS-HORAS-MINUTOS Y PAUSAS  
MENSUALES Y ANUALES**

SECCION Y/O UNIDAD: ADMINISTRACION

GRUPO/S DE TRABAJO:

MESES	DIAS DE TRABAJO SEMANALES		TOTAL DIAS, MES Y AÑO	FECHAS DE LOS SABADOS LABORALES	HORAS DE 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	SABADOS					
ENERO	22	1	23	5	178'15		178'15
FEBRERO	20		20		155'--		155'--
MARZO	20		20		155'--		155'--
ABRIL	19	2	21	6 y 13	161'15		161'15
MAYO	22	1	23	4	177'30		177'30
JUNIO	19	1	20	8	154'15		154'15
JULIO	21	1	22	27	169'45		169'45
AGOSTO	20	2	22	17 y 31	169'--		169'--
SEPTIEMB.	21		21		162'45		162'45
OCTUBRE	23		23		178'15		178'15
NOVIEMBRE	20	1	21	2	162'--		162'--
DICIEMBRE	21	1	22	28	169'45		169'45
<b>TOTALES ANUALES</b>	248	10	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.

## CALENDARIO LABORAL 1985 HORARIO/S DE TRABAJO

ADMINISTRACION y personal adscrito a este régimen de calendario.

### MAÑANA

<u>MESES</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>SALIDA</u>	<u>PAUSAS</u>
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

<u>MESES</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>SALIDA</u>	<u>PAUSAS</u>
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 :	Enero 5	8'00	15'45
	Resto año	8'00	15'00

**CALENDARIO LABORAL PARA 1985  
DIAS-HORAS-MINUTOS Y PAUSAS  
MENSUALES Y ANUALES**

SECCION Y/O UNIDAD: ALMACEN

GRUPO/S DE TRABAJO:

MESES	DIAS DE TRABAJO SEMANALES		TOTAL DIAS, MES Y AÑO	FECHAS DE LOS SABADOS LABORALES	HORAS DE 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	SABADOS					
ENERO	22	1	23	5	178'15	5'45	184'--
FEBRERO	20		20		155'--	5'--	160'--
MARZO	20		20		155'--	5'--	160'--
ABRIL	19	2	21	6 y 13	161'15	5'15	166'30
MAYO	22	1	23	4	177'30	5'45	183'15
JUNIO	19	1	20	8	154'15	5'--	159'15
JULIO	21	1	22	27	169'45	5'30	175'15
AGOSTO	20	2	22	17 y 31	169'--	5'30	174'30
SEPTIEMB.	21		21		162'45	5'15	168'--
OCTUBRE	23		23		178'15	5'45	184'--
NOVIEMBRE	20	1	21	2	162'--	5'15	167'15
DICIEMBRE	21	1	22	28	169'45	5'30	175'15
TOTALES ANUALES	248	10	258	---	1.992'45	64'30	2.057'15

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.

**CALENDARIO LABORAL 1985  
HORARIO/S DE TRABAJO**

REL. 1º y 2º ALMACEN y personal adscrito a este régimen de calendario.

TURNO DE MAÑANA

<u>MESES</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>SALIDA</u>	<u>PAUSAS</u>
Enero	7'00	15'00	De 11 a 11'15
Febrero	7'00	15'00	"
Marzo	7'00	15'00	"
Abril	7'00	15'00	"
Mayo	7'00	15'00	"
Junio	7'00	15'00	"
Julio	7'00	15'00	"
Agosto	7'00	15'00	"
Septiembre	7'00	15'00	"
Octubre	7'00	15'00	"
Noviembre	7'00	15'00	"
Diciembre	7'00	15'00	"

TURNO DE TARDE

<u>MESES</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>SALIDA</u>	<u>PAUSAS</u>
Enero	14'00	22'00	De 19'00 a 19'15
Febrero	14'00	22'00	"
Marzo	14'00	22'00	"
Abril	14'00	22'00	"
Mayo	14'00	22'00	"
Junio	14'00	22'00	"
Julio	14'00	22'00	"
Agosto	14'00	22'00	"
Septiembre	14'00	22'00	"
Octubre	14'00	22'00	"
Noviembre	14'00	22'00	"
Diciembre	14'00	22'00	"
Sábados :			
5 de Enero	8'00	16'00	De 11'00 a 11'15
Resto año	8'00	15'15	"

**CALENDARIO LABORAL 1985  
HORARIO/S DE TRABAJO**

Relevo 3º ALMACEN y personal adscrito a este régimen de calendario.

MAÑANA

<u>MESES</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>SALIDA</u>	<u>PAUSAS</u>
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

<u>MESES</u>	<u>ENTRADA</u>	<u>SALIDA</u>	<u>PAUSAS</u>
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 :			
Enero 5	8'00	16'00	
Resto año	8'00	15'15	

**CALENDARIO LABORAL PARA 1985 DIAS-PERIODOS LABORALES ESTIVAL E INVERNAL Y REGIMEN DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO**

SECCION Y/O UNIDAD: VENTAS

GRUPO/S DE TRABAJO:

MESES	DIAS DE TRABAJO SEMANALES		TOTAL DIAS, MESES Y AÑO	FECHAS DE LOS SABADOS LABORALES	PERIODOS Y HORA MAXIMA DE ENTRADA AL TRABAJO (Decimales en minutos)			
	LUNES A VIERNES	SABADOS			PERIODO ESTIVAL		PERIODO INVERNAL	
					MESES	HORA	MESES	HORA
ENERO	22	1	23	5	JUNIO	8'00	ENERO	8'30
FEBRERO	20		20		JULIO	8'00	FEBRERO	8'30
MARZO	20		20		AGOSTO	8'00	MARZO	8'30
ABRIL	19	2	21	6 y 13	SEPTIEMB.	8'00	ABRIL	8'30
MAYO	22	1	23	4			MAYO	8'30
JUNIO	19	1	20	8			OCTUBRE	8'30
JULIO	21	1	22	27			NOVIEMB.	8'30
AGOSTO	20	2	22	17 y 31			DICIEMB.	8'30
SEPTIEMB.	21		21		PERIODOS Y HORA DE SALIDA DEL TRABAJO			
OCTUBRE	23		23					
NOVIEMBRE	20	1	21	2	DURANTE TODO EL AÑO 1.985			
DICIEMBRE	21	1	22	28	Al terminar la tarea diaria, una vez efectuada la liquidación y/o parte correspondiente.			
TOTALES ANUALES	248	10	258	---				

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.

**Prestaciones complementarias de protección a la familia 1985**  
**Anexo VIII**

Norma de régimen 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 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 1985 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción:

1. Prestación de pago periódico.

Una asignación mensual de 672 pesetas por cada hijo.

Una asignación mensual de 1.918 pesetas 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, Sociedad Anónima».

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 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 órgano 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, Sociedad Anónima» 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 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 único.

Una asignación de 39.010 pesetas al contraer matrimonio.

Una asignación de 14.759 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

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 sóloamente 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 órgano 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 trececientos 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 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 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 11.800 pesetas 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 órgano 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 órgano 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 1984 las materias objeto de la presente norma.

### Prestaciones complementarias de incapacidad laboral transitoria (I.L.T.) 1985 Anexo IX

#### Norma de régimen interno DS-002

##### I—Objeto

Complementar por cuenta y cargo de «Rioblanco, S.A.» las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mútua 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—Ambito 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 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 1985 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 apartado 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 casos 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.

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 Mútua Patronal o Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 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 por 100 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 por 100 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 por 100 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 sesenta días naturales, «Rioblanco, S.A.» complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 95 por 100 de los conceptos salariales básicos detallados en el punto VI de la presente norma, a partir de los citados sesenta 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 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 Mútua 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 sólo efecto 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 sólo 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 cual-

quier 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 I.L.T. cualesquiera 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, Sociedad Anónima», 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 del «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 1984 las materias objeto de la presente norma.

## DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### Convenio colectivo sindical pactado por el excelentísimo Ayuntamiento de Santander y su personal del cuadro laboral de puestos de trabajo, para el año 1985

#### Cláusula 1.<sup>a</sup> Ambito.

Las estipulaciones del presente convenio afectan a todos los trabajadores del cuadro laboral de puestos de trabajo del excelentísimo Ayuntamiento de Santander.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup> Vigencia.

La duración del presente convenio será de un año, entrando en vigor el día 1.º de enero de 1985 y se entenderá prorrogado tácitamente por un año más, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con una antelación mínima de tres meses a la expiración de su plazo de vigencia inicial.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup> Revisión.

La desviación que pueda producirse en el Índice de Precios al Consumo por encima de la previsión del Gobierno para 1985, se tendrá en cuenta para el cálculo del incremento de la masa salarial en 1986.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup> Aumento salarial.

El incremento aplicado a los salarios de 1984 será del 6,5 por 100 y queda recogido en la tabla salarial que se adjunta como anexo número uno al presente convenio.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup> Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán al año tres gratificaciones extraordinarias, de treinta días (sueldo base, antigüedad y plus convenio) cada una de ellas, que les serán abonadas los días 20 de julio, 20 de diciembre y 20 de marzo. Las dos primeras se devengarán conforme establece la Ordenanza de la Construcción y la del mes de marzo se devengará en el año natural de su abono.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup> Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán, en concepto de antigüedad, trienios del 6 por 100 del salario base, hasta un máximo de 10.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup> Premio de jubilación.

El personal afectado por el presente convenio percibirá al jubilarse un premio, según la siguiente tabla:

A los sesenta años.....	Doce mensualidades
A los sesenta y un años.....	Diez mensualidades
A los sesenta y dos años.....	Ocho mensualidades
A los sesenta y tres años.....	Cinco mensualidades
A los sesenta y cuatro años.....	Cuatro mensualidades
A los sesenta y cinco años.....	Tres mensualidades

El premio de jubilación se calculará acumulando el 5 por 100 de la mensualidad que corresponda, por cada año de antigüedad en el Ayuntamiento, hasta un máximo de veinte años, que equivale al 100 por 100. Para optar a dicho premio el trabajador habrá de jubilarse dentro de los treinta días siguientes al de cumplir los años. En caso contrario pasará a la siguiente escala y, si llegara a pasar de los treinta días siguientes a la fecha de cumplir los sesenta y cinco años, perdería el derecho al premio de jubilación.

A los trabajadores que cesen en el servicio activo por invalidez se les abonará un premio calculado de igual forma que a los que se jubilen a los sesenta y cinco años.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup> Indemnizaciones en caso de invalidez.

Los trabajadores que cesen en el servicio activo por incapacidad permanente total o absoluta derivada de enfermedad común, percibirán las siguientes cantidades, por una sola vez, en concepto de ayuda económica:

Para los casos de incapacidad permanente total: 6.000 pesetas por cada año de servicio o fracción, sobre un mínimo de 42.000 pesetas.

Para los casos de incapacidad permanente absoluta, 9.500 pesetas por cada año de servicio o fracción, sobre un mínimo de 42.000 pesetas.

Todo trabajador inválido parcial podrá solicitar una plaza de vigilante o similar.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup> Desgaste de herramienta.

Se establecen las cantidades siguientes por desgaste de herramienta:

Oficiales de primera y de segunda. Albañil: 125 pesetas semanales.

Ayudante albañil: 120 pesetas semanales.

Oficiales de primera y de segunda. Carpinteros: 180 pesetas semanales.

Ayudante carpintero: 140 pesetas semanales.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup> Pluses de distancia y de salida.

Se abonará a todos los trabajadores que habiten fuera del casco urbano un plus de distancia, equivalente al importe del billete en el medio habitual de transporte desde su lugar de origen. El mismo criterio se aplicará a los que se desplacen fuera del casco urbano por razones de trabajo, en concepto de plus de salida.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup> Plus de asistencia.

Por este concepto los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán 200 pesetas diarias, incluso en situación de incapacidad laboral transitoria, cualquiera que sea su causa.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup> Pases de transporte.

Se facilitarán pases de transporte gratuitos a los trabajadores que residan en lugares alejados más de tres kilómetros de su centro de trabajo, salvo a los que perciban plus de distancia.

Cláusula 13.<sup>a</sup> Complemento por incapacidad laboral transitoria.

El excelentísimo Ayuntamiento abonará a los trabajadores que se encuentren en esta situación, cualquiera que sea su causa, el 100 por 100 de su salario real, al igual que a los funcionarios de carrera, así como los demás pluses específicos.

Cláusula 14.<sup>a</sup> Indemnizaciones por invalidez permanente o muerte.

El Ayuntamiento estará obligado a concertar y pagar las primas de una póliza de seguros en beneficio de sus trabajadores o, en su caso, de sus herederos, para que perciban las cantidades siguientes, en los casos que se expresan a continuación:

Seguro colectivo de vida:

—Fallecimiento debido a causa natural: 1.000.000 de pesetas.

—Fallecimiento por accidente (no circulación): 2.000.000 de pesetas.

—Fallecimiento por accidente de circulación: 3.000.000 de pesetas.

—Invalidez absoluta y permanente: 1.000.000 de pesetas.

Seguro colectivo de accidentes:

La cobertura está limitada exclusivamente a los accidentes de trabajo.

—Invalidez absoluta y permanente: 1.000.000 de pesetas.

—Invalidez parcial y permanente: El tanto por ciento sobre dicho capital de 1.000.000 de pesetas que corresponda a la pérdida o mutilación sufrida.

Cláusula 15.<sup>a</sup> Fiesta de hermandad.

Se establece un día de fiesta de hermandad, con almuerzo, que será el primer jueves de noviembre. Con el fin de que todo el personal pueda asistir a citada fiesta, el 50 por 100 de la plantilla laboral celebrará el almuerzo el jueves citado y el resto lo hará el viernes.

Cláusula 16.<sup>a</sup> Préstamos para vivienda.

El excelentísimo Ayuntamiento concederá, previo informe de la comisión de personal y del comité de empresa laboral, préstamos de hasta 500.000 pesetas a sus empleados laborales, para adquisición de vivienda. La cantidad total a utilizar para este fin será de 6.000.000 de pesetas y con las amortizaciones anuales podrán concederse nuevos préstamos en años sucesivos. La amortización de estos préstamos para vivienda se efectuará en un período máximo de ocho años.

Cláusula 17.<sup>a</sup> Anticipos sobre haberes.

El excelentísimo Ayuntamiento concederá a sus empleados laborales que lo soliciten, previo informe de la comisión de personal, anticipos reintegrables de hasta cuatro mensualidades de su sueldo base y antigüedad. La forma de amortización será la actualmente establecida y por un plazo máximo de treinta y seis meses.

Cláusula 18.<sup>a</sup> Hijos minusválidos.

El excelentísimo Ayuntamiento colaborará con los trabajadores que tengan hijos minusválidos para que éstos puedan asistir gratuitamente a centros especiales.

Cláusula 19.<sup>a</sup> Ropas de trabajo y elementos de higiene y seguridad.

Se facilitarán a los trabajadores laborales de las distintas secciones del excelentísimo Ayuntamiento las prendas y elementos de trabajo siguientes:

Peones de limpieza: Un uniforme al año, compuesto de traje, dos camisas y un par de botas "chirucas"; un traje de agua y botas de agua cada dos años.

Ayudantes de limpieza: Tres buzos, un traje de agua y botas "chirucas" al año; cada dos años, botas de agua.

Conductores: Dos buzos y botas "chirucas" al año; un chaquetón cada tres años.

Limpiadoras: Dos batas y dos pares de zapatillas al año; para las que realicen su trabajo en el camping, además, botas "chirucas".

Personal de jardines: Dos buzos y botas "chirucas" al año; botas de agua cada dos años.

Personal de vialidad: Dos buzos y botas "chirucas" al año; traje

de agua y botas de agua cada dos años. Para el que trabaje en el compresor, además, botas de seguridad, mandil, guantes y auriculares. Para el encargado de regar con material asfáltico, tres buzos al año.

Personal de edificios y carpintería: Dos buzos al año; un par de botas "chirucas" al año y botas para todo aquél que, por realizar algún trabajo especial, las necesite.

Personal del taller mecánico: Dos buzos al año; botas de seguridad cada dos años.

Vigilantes de grupos escolares y guardajardines: Una chaqueta, un pantalón y una camisa, cada dos años.

Personal del cementerio: Tres buzos y botas "chirucas" al año; traje de agua y botas "catuskas" cada dos años; buzos especiales para desenterramientos; un litro de agua de colonia y otro de zotal, para cada uno, cada vez que realicen un desenterramiento.

Estas prendas y elementos de seguridad serán entregados dentro de los meses de enero y febrero de cada año.

Cláusula 20.<sup>a</sup> Ascensos.

Los ascensos, a petición de los interesados y siempre que hubiere plaza vacante en la categoría superior, se efectuarán mediante informe y propuesta del comité de empresa laboral y secciones sindicales y acuerdo de la Corporación, pudientes. El comité de empresa deberá ser informado de las plazas vacantes existentes en todas las secciones.

Cláusula 21.<sup>a</sup> Traslados.

Los traslados de sección no podrán efectuarse sin informe previo del comité de empresa laboral y secciones sindicales.

Cláusula 22.<sup>a</sup> Seguridad e higiene.

El comité de higiene y seguridad tendrá la composición, competencia y funciones que le señale la legislación vigente. Los acuerdos tomados por el mismo serán de obligado cumplimiento para todos los trabajadores afectados por el presente convenio.

Cláusula 23.<sup>a</sup> Garantías sindicales.

Los miembros del comité de empresa laboral tendrán derecho a treinta horas mensuales retribuidas para realizar su labor sindical, pudiendo ser acumuladas las de todo el comité en cualquiera de sus miembros.

El comité de empresa tendrá derecho a un local para efectuar sus trabajos y reuniones, debidamente acondicionado.

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional, en cualquiera de sus formas o modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de citado cargo, reincorporándose a la empresa, si lo solicitara, en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

La sección sindical que tenga más del 15 por 100 de afiliados dentro de la empresa, tendrá derecho a un tablón de anuncios y al uso del local previsto para el comité de empresa.

La representación del sindicato o central será ostentada por un delegado, que tendrá derecho a un crédito de treinta horas mensuales para el ejercicio de su labor sindical.

Los trabajadores que por cuestiones políticas o sindicales sean privados de su libertad, tendrán reservado su puesto de trabajo.

Todos los trabajadores afiliados a una central sindical podrán abonar sus cuotas al sindicato respectivo por descuento efectuado en nómina.

El comité de empresa presentará sus peticiones por escrito en el negociado de personal del excelentísimo Ayuntamiento y, para una constancia legal y administrativa, les será sellada la copia respectiva.

Cláusula 24.<sup>a</sup> Publicidad.

Existirá un tablón de anuncios en todas las secciones de este excelentísimo Ayuntamiento.

Cláusula 25.<sup>a</sup> Jornada laboral y horarios.

La jornada laboral será de siete horas diarias de lunes a viernes y de cinco horas los sábados, descansando alternativamente en estos últimos.

Independientemente, el personal del servicio de limpieza pública tendrá el siguiente horario:

Peones: De las seis horas a las doce horas treinta minutos, de lunes a viernes; los sábados de las seis horas a las once horas.

Conductores y ayudantes: De lunes a viernes, desde las siete horas hasta las trece horas treinta minutos; los sábados, desde las siete horas hasta las doce horas.

Todo el personal de limpieza deberá disfrutar de los mismos derechos y obligaciones en la distribución del trabajo, a excepción de los que esté demostrada su incapacidad para efectuar el turno rotativo con plena garantía laboral.

Esta jornada laboral y horario no serán de aplicación a los vigilantes, para los que se fijará la adecuada a la función que desempeñen.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup> Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones al año.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup> Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, será autorizado a faltar al trabajo o a ausentarse del mismo, con derecho a remuneración, por los motivos siguientes:

Por quince días en caso de matrimonio.

Por cinco días en caso de muerte de padres, hijos o hermanos de ambos cónyuges. En caso de muerte de hermanos políticos por parte de la esposa/o del trabajador/a, así como de tíos carnales de ambos cónyuges, se concederá un día de permiso, si es dentro del término municipal, estudiándose el número de días a conceder si es en otra localidad distinta.

Por tres días en caso de muerte de abuelos o nietos de ambos cónyuges.

Por cinco días en caso de enfermedad grave del cónyuge, así como de padres o hijos de ambos cónyuges.

Por cinco días en caso de alumbramiento de la esposa y, si concurriese enfermedad grave, se aumentará a seis días. En uno y otro caso el trabajador podrá disponer de esta licencia libremente dentro de los quince días posteriores al parto.

Por tres días en caso de cambio de residencia dentro de la misma localidad y por cuatro días si es fuera del término municipal.

En caso de enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos, el trabajador tendrá derecho a uno o dos meses de permiso no retribuido.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar permisos especiales retribuidos, a cuenta de sus vacaciones reglamentarias, siempre que el servicio lo permita y el informe del comité de empresa sea favorable.

Los días se entenderán, en todos los casos, naturales.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup> Licencias.

El trabajador podrá solicitar licencia en los casos y por los motivos siguientes:

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público inexcusable, en cuyo caso se concederá al trabajador licencia por el tiempo preciso, con percepción del salario correspondiente.

Los trabajadores que acrediten estar matriculados en un centro oficial, o privado reconocido, de enseñanza, tendrán derecho a licencia de la duración necesaria para concurrir a los exámenes en el centro correspondiente con percepción del salario íntegro. Asimismo la empresa concederá licencias no retribuidas para otras clases de exámenes, debidamente justificados.

Por cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, durante el tiempo de permanencia en el mismo, reservándole la plaza que venía desempeñando.

Los trabajadores en estas situaciones percibirán todas las gratificaciones extraordinarias que se estipulan en este convenio.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup> Incorporación durante el servicio militar.

Los trabajadores que, prestando el servicio militar, disfruten de licencia o permiso no inferior a un mes, podrán reintegrarse al trabajo durante citado período de tiempo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup> Becas.

Tendrán derecho a solicitar becas de estudios, para sí y para sus hijos, los trabajadores afectados por el presente convenio, siempre que las matrículas correspondan a los cursos 6.º, 7.º y 8.º de E.G.B. o a niveles superiores y que asistan a un centro oficial reconocido, siendo indispensable para solicitarlas tener aprobado el curso anterior. La cantidad a distribuir por este concepto en el curso escolar 1985/86 será de 600.000 pesetas y el importe de cada beca se fijará conjuntamente entre la comisión de personal y el comité de empresa laboral, siendo dos, como máximo, el número de becas que se pueden conceder a una misma familia. Las solicitudes deberán presentarse en el Registro General del excelentísimo Ayuntamiento dentro del periodo comprendido entre el 1 de octubre y el 30 de noviembre, ambos inclusive.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup> Ayuda a subnormales.

Todo trabajador que tenga hijos subnormales percibirá una ayuda de 10.000 pesetas mensuales por cada hijo que se encuentre en esta situación, siempre que esté a su cargo, siendo compatible esta ayuda con la que pueda percibir del Estado.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup> Jubilación forzosa.

La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno, en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los periodos de carencia para la jubilación. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup> Consulta médica.

Cuando el personal laboral afectado por este convenio tenga necesidad de asistir en horas laborables a consulta médica, deberá presentar al jefe o encargado del servicio correspondiente un justificante que lo acredite, siendo a cargo de la empresa el tiempo utilizado para citada consulta médica.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup> Permiso de conducir.

Los conductores a quienes sea retirado el permiso de conducir como consecuencia de un hecho ocurrido durante la realización de su trabajo y siempre que no sea calificado como imprudencia, tendrán derecho a que la empresa, les proporcione un nuevo puesto de trabajo, mientras dure la sanción y por un plazo máximo de dos años.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup> Sanciones.

El comité de empresa laboral, a petición del interesado, podrá aportar un informe al expediente disciplinario que se le incoe como consecuencia de la comisión de faltas graves o muy graves. De la sanción impuesta, si la hubiere, se dará cuenta al comité de empresa.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup> Plus de toxicidad.

Además de los trabajadores que, según la reglamentación laboral en vigor, tienen derecho a la percepción de este plus, disfrutará de él los trabajadores integrados en el taller mecánico municipal y los pintores de las diferentes secciones del excelentísimo Ayuntamiento.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup> Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se ajustará a las limitaciones que señala la ley. La fórmula para su abono será la que recoge el Estatuto de los Trabajadores actualmente en vigor.

Las horas extraordinarias trabajadas fuera de la jornada semanal (en domingo, festivo o día de descanso semanal) se incrementarán en su importe con un 125 por 100 de su valor.

El negociado de personal remitirá mensualmente a la comisión de Gobierno Interior y personal relación de las horas extraordinarias del personal laboral y los nombres de quienes las realizaron, tratando mediante la acción conjunta de esta comisión y del comité de empresa de que la realización de las horas extraordinarias se establezca rotativamente entre todos los trabajadores que integran la plantilla laboral de este excelentísimo Ayuntamiento.

## Cláusulas adicionales

Primera: El nivel normal de productividad se remunera mediante el salario pactado y será exigible al trabajador salvo que no se alcance por causas ajenas al mismo, considerándose disminución voluntaria de rendimiento en el trabajo el hecho de no alcanzar los mínimos que se establecen en las tablas de niveles normales de productividad publicadas en el «Boletín Oficial de Cantabria» extraordinario número 17, del día 10 de agosto de 1982.

Segunda: Los artículos de pactos anteriores que no estén recogidos en este convenio ni hayan sido anulados expresamente, continuarán siendo vigentes.

Tercera: Cualquier condición que vinieren disfrutando los trabajadores, que no haya sido expresamente anulada, se mantendrá en su integridad.

Cuarta: Se creará una comisión para cumplimiento y seguimiento del presente convenio, que estará constituida por tres miembros de la Corporación y otros tres del comité de empresa laboral.

Santander, 12 de julio de 1985.

Por la comisión negociadora municipal: Don José Manuel Balbás Lavín; don José Manuel Incera Díez; don Francisco Javier Arrarte de la Revilla; don Ignacio Beltrán Piñeiro; don Pedro Labat Escalante; don Juan José Sota Verdiñón y don Carlos Palacio Basols.

Por el comité de empresa del personal laboral: Don José Bringas Vega; don José Luis Llata Seijas; don Manuel Ibargüen Domínguez; don Francisco Cancio García; don Juan José Fernández González; don José Luis Fernández Torre; don Manuel González Díez; don Secundino Rivero Portilla; don Julián Fernández Gómez; don Angel Hernández Hornero; doña Adoración Escobedo Pérez; don Manuel Preciados Lanza; don José Luis Valdés Valdés.

## ANEXO NUMERO 1

## TABLA SALARIAL PARA 1985

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL DIARIO
OFICIAL 1ª. ADMINISTRATIVO ...	1.450	666	2.116 Pts
DELINEANTE .....	1.450	666	2.116 Pts
ENCARGADO .....	1.430	666	2.096 Pts
CAPATAZ .....	1.410	620	2.030 Pts
JEFE EQUIPO .....	1.410	620	2.030 Pts
OFICIAL 1ª. ....	1.390	613	2.003 Pts
LISTERO .....	1.390	613	2.003 Pts
CONDUCTOR .....	1.390	613	2.003 Pts
ALMACENERO .....	1.390	613	2.003 Pts
OFICIAL 2ª. ....	1.370	586	1.956 Pts
OFICIAL 3ª. ....	1.350	570	1.920 Pts
VIGILANTE .....	1.350	561	1.911 Pts
AYUDANTE .....	1.350	554	1.904 Pts
GUARDA .....	1.350	548	1.898 Pts
ORDENANZA .....	1.350	540	1.890 Pts
ENFERMERA (media jornada) ....	794	285	1.079 Pts
PEON ESPECIALIZADO .....	1.330	540	1.870 Pts
PEON .....	1.310	522	1.832 Pts
LIMPIADORA .....	1.310	522	1.832 Pts

En caso de que el salario mínimo interprofesional sobrepase el salario base diario de esta tabla, se mantendrá su proporcionalidad, deduciéndose la diferencia del Plus Convenio.

1.120

**DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Convenio colectivo de ámbito local para el personal  
de jornada completa de la sociedad deportiva  
Real Racing Club de Santander**

**CAPITULO PRIMERO  
AMBITO DE APLICACION**

**Artículo 1.º Ambito funcional.**

Los preceptos del presente convenio colectivo, serán de aplicación a la empresa Real Racing Club de Santander, y afectará a todos los trabajadores que realicen su jornada de forma completa en la mencionada empresa.

**Artículo 2.º Ambito territorial.**

El presente convenio será de aplicación a la empresa Real Racing Club de Santander, que desarrollará su actividad en la región de Cantabria, sin que pueda afectar a ninguna entidad deportiva, distinta a ella misma.

**Artículo 3.º Ambito personal.**

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Real Racing Club de Santander, sea cual fuere su categoría profesional, sin más excepción que los cargos directivos y altos consejos en los que concurran las características y circunstancias expresadas en el artículo 7.º de la Ley de Contratos de Trabajo.

**Artículo 4.º Ambito temporal.**

Este convenio tendrá efectos económicos a partir del 1 de enero de 1985 y su período de vigencia será de dos años.

Se procederá a su revisión el 1 de enero de 1986, incrementándose en el aumento que haya experimentado el coste de la vida durante el año anterior, o bien en el aumento que disponga el Gobierno de la nación.

El presente convenio colectivo deberá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, con una antelación de tres meses al término de su período de vigencia.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, será motivo de denuncia por cualquiera de las partes, si el Ministerio de Trabajo, convenio nacional o internacional, modificaran las tablas de salarios en la Reglamentación Nacional, de manera que las nuevas tablas de salarios fuesen superiores a las retribuciones que se establecen en este convenio.

**Artículo 5.º Condiciones personales más beneficiosas.**

Las condiciones personales en conceptos de retribuciones de cualquier clase que estimadas en su conjunto y en cómputo anual sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo, se respetarán, manteniéndose estrictamente "ad personam".

**Artículo 6.º Realización de funciones.**

La organización del trabajo será facultad de la empresa, quien responderá de la misma ante los organismos competentes.

En relación con la realización de funciones distintas a las específicas de su categoría profesional, por el personal afectado por este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en esa materia.

**CAPITULO II  
RETRIBUCIONES**

**Artículo 7.º Salarios y sueldos.**

Los salarios y sueldos de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, serán los que para cada categoría se señalan en el anexo de este convenio.

Dichas retribuciones sustituirán a las que se venían percibiendo, y tendrán el carácter de mínimas.

**Artículo 8.º Antigüedad.**

Para premiar la vinculación del trabajador en la empresa, se establecen aumentos periódicos por cada tres años de servicio, consistentes en el abono del 8 por 100 sobre el salario mínimo interprofesional vigente, hasta un tope de diez trienios.

No existirán distinciones de categorías en la aplicación del porcentaje de antigüedad, y se tomará como base la fecha de entrada en la empresa.

**Artículo 9.º Pagas extraordinarias.**

Todo el personal de jornada completa percibirá una mensualidad con el salario total, en los meses de julio y diciembre.

**Artículo 10.º Gratificaciones especiales.**

El personal afectado por el presente convenio, percibirá en caso de ascenso a la división de honor o permanencia en la misma, una gratificación extraordinaria consistente en una mensualidad del salario total, asimismo percibirá en la primera quincena de marzo y primera quincena de octubre, una gratificación extraordinaria correspondiente a diez días del salario total.

**Artículo 11.º Bajas de enfermedad o accidente de trabajo.**

La empresa abonará al trabajador el complemento necesario hasta alcanzar el 100 por 100 del salario total que perciba dicho trabajador en el momento de comenzar la situación de ILT, sin que se pueda modificar este salario durante el período de enfermedad o accidente.

La empresa abonará el mencionado complemento, a partir del segundo mes de la baja por enfermedad o accidente.

**CAPITULO III  
JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, LICENCIAS  
Y PERMISOS**

**Artículo 12.º Jornada laboral.**

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales para el personal de oficio, o sea el personal del campo, y de treinta y seis horas semanales para el personal administrativo, siendo el horario de la siguiente forma:

—Semana que no haya partido de fútbol: Jornada semanal de treinta horas.

Mañana de diez horas a catorce horas

Tarde de dieciocho horas a veinte horas.

—Semana que haya partido de fútbol: Jornada semanal de treinta y seis horas.

Mañana de diez horas a catorce horas.

Tarde de dieciocho horas a veinte horas.

Sábados, igual horario que en día laboral.

El período de jornada interina, se establecerá cada año de común acuerdo.

**Artículo 13.º Vacaciones.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, disfrutarán de unas vacaciones de treinta días naturales por año de trabajo.

Las mencionadas vacaciones se disfrutarán de forma continua.

**Artículo 14.º Licencias y permisos.**

Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que se indican y por el tiempo siguiente:

—Tres días laborables: Por fallecimiento, enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos, tanto consanguíneos como afines.

—Tres días laborables: En caso de nacimiento de hijo.

Asimismo, los trabajadores podrán solicitar un permiso de seis días laborables no retribuidos en el curso del año natural, siendo obli-

gatorio para su concesión el aviso por parte del trabajador con una antelación mínima de quince días, y siempre que las circunstancias de la empresa lo permitan.

#### CAPITULO IV DISPOSICIONES VARIAS

##### Artículo 15.º Ingresos en la empresa.

Para la admisión de personal en la empresa, se dará preferencia en igualdad de condiciones a los hijos del personal en activo, así como a los hijos y esposa de los trabajadores que hayan fallecido estando a su servicio.

Los aspirantes deberán someterse a las formalidades exigidas por las disposiciones vigentes.

##### Artículo 16.º Ascensos.

Para los ascensos de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo del Espectáculo.

##### Artículo 17.º Prendas de trabajo.

La sociedad estará obligada a suministrar al personal obrero si el trabajo así lo requiere guantes de goma, monos, y trajes de agua, siendo la duración de estas prendas de un año, debiendo de tener en cuenta que si el deterioro de las prendas de trabajo es por negligencia del trabajador, será de su cuenta el reponerlas. Asimismo la empresa facilitará al personal una habitación para guardarropas.

##### Artículo 18.º Desplazamientos.

El productor que por necesidad u orden de la empresa tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, percibirá como compensación del desplazamiento una dieta no inferior al doble de su salario, más el coste del billete y traslados internos, todo ello con arreglo a su categoría y a lo que determine la Reglamentación Nacional de Trabajo.

##### Artículo 19.º Absorción y compensaciones.

Con la entrada en vigor del presente convenio colectivo, quedan absorbidas y anuladas todas las mejoras voluntarias concedidas por la empresa a sus trabajadores con el fin de facilitar un pase o localidad para el productor y otro para familiares y amigos. Igualmente será absorbido el plus de asistencia.

Tendrá derecho a un pase vitalicio, el productor que en el momento de su jubilación haya prestado servicios durante al menos quince años.

##### Artículo 20.º Legislación complementaria.

En lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la Reglamentación del Trabajo y en la Legislación Laboral vigente, así como a las demás disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que puedan promulgarse en el futuro.

##### Artículo 21.º Contraprestaciones.

Como compensación a las mejoras acordadas en el presente convenio, la representación de los trabajadores se compromete y obliga a prestar el mayor interés en el desempeño de las funciones de cada puesto de trabajo.

#### Disposición final

##### Artículo 22.º Comisión paritaria.

Se constituye la comisión paritaria, para entender a petición de las partes en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio colectivo y de la aplicación de sus cláusulas, así como la conciliación y el arbitraje; cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

Toda duda, problema e interpretación que con motivo de la aplicación del presente convenio pudiera suscitarse, se someterá a la comisión paritaria previamente establecida para su resolución.

## ANEXO DEL CONVENIO COLECTIVO

### TABLAS DE SALARIOS

<u>CATEGORIA PROFESIONAL</u>	<u>S. BRUTOS</u>
Oficial 1.º .....	74.145 Ptas.
Auxiliar .....	61.834 "
Jefe de Campo.....	74.145 "
Peones .....	61.834 "
Limpiadoras .....	37.170 "

#### DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### Convenio colectivo de ámbito local para los empleados discontinuos de la sociedad deportiva Real Racing Club de Santander

#### CAPITULO PRIMERO AMBITO DE APLICACION

##### Artículo 1.º Ambito funcional.

Los preceptos del presente convenio colectivo serán de aplicación a la empresa Real Racing Club de Santander, y a todos sus trabajadores eventuales o discontinuos.

##### Artículo 2.º Ambito territorial.

El presente convenio será de aplicación a la empresa Real Racing Club de Santander, que desarrollará su actividad en la región de Cantabria, sin que pueda afectar a ninguna entidad deportiva, distinta a ella misma.

##### Artículo 3.º Ambito personal.

El presente convenio regirá para todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa Real Racing Club de Santander, con carácter eventual o discontinuo, cualquiera que sea la categoría que ostenten y la función que realicen.

##### Artículo 4.º Ambito temporal.

La duración del presente convenio colectivo será de un año, a contar desde el 1 de enero de 1985, en cuya fecha entrará en vigor, hasta el 31 de diciembre de 1985.

A todos los efectos este convenio colectivo se considerará tácitamente prorrogado para cada uno de los sucesivos años, salvo que fuera denunciado por alguna de las partes, que según la legislación, estén legitimadas para ello.

##### Artículo 5.º Condiciones personales más beneficiosas.

Las condiciones personales en conceptos de retribuciones de cualquier clase que estimadas en su conjunto y en cómputo anual sean más beneficiosas que las establecidas en el presente convenio colectivo, se respetarán manteniéndose estrictamente "ad personam".

##### Artículo 6.º Realización de funciones.

El personal afectado por este convenio, podrá ser destinado con carácter provisional, a realizar funciones distintas de las suyas espe-

cificas, cuando las condiciones de trabajo así lo exigieran, siempre que ello no suponga pérdida de la categoría profesional o desdoro de la misma, ni disminución en su retribución.

**CAPITULO II  
RETRIBUCIONES**

**Artículo 7.º Salarios.**

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán la cantidad de mil seiscientos ochenta y seis (1.686) pesetas por jornada legal en la actividad, tal y como establece el Real Decreto 2.299/84 de 26 de diciembre que fija el salario mínimo para los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días al año.

Este salario se modificará todos los primeros de año, en función del aumento que el Gobierno establezca para el salario mínimo de los trabajadores eventuales o temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan los ciento veinte días al año.

Los trabajadores de esta empresa, estarán bajo la supervisión del jefe de personal, cuya retribución será durante el año 1985 de seis mil (6.000) pesetas, por jornada trabajada, estando obligado, aparte de su función en el campo de juego, a presentar los datos complementarios que le solicite la administración del club.

Todos los conceptos retributivos a que se hace referencia, se considerarán cantidades brutas, de las cuales se efectuarán los descuentos correspondientes.

**Artículo 8.º Gratificaciones.**

Si el equipo se mantiene en primera división, se abonará a los trabajadores una cantidad de mil trescientas (1.300) pesetas; asimismo si al finalizar el ejercicio hubiera un superavit de 200.000 pesetas, cada trabajador percibirá una gratificación especial de mil trescientas (1.300) pesetas.

Todos los trabajadores tendrán derecho a recibir por parte del club, un carnet de socio. Dicho carnet será para disfrute de los familiares y allegados al productor, y la venta o mal uso de este carnet será causa de despido como empleado del Real Racing Club.

**CAPITULO III  
DISPOSICIONES VARIAS**

**Artículo 9.º Relaciones de trabajo.**

A) Para ascender al cargo de inspector u otra especialidad, se exigirá un mínimo de antigüedad en la empresa de cinco años, unos conocimientos básicos del puesto, y no haber estado sancionado en más de una ocasión.

B) Los representantes del personal, podrán informar a éstos durante el tiempo de servicio, siempre que su puesto de trabajo no quede desatendido.

**Artículo 10.º Jubilación.**

A) Se establece la jubilación en la empresa a los sesenta y cinco años de edad.

B) Podrá solicitarse la jubilación voluntaria en los siguientes casos:

1) Teniendo sesenta años de edad y quince años de servicio ininterrumpido en la empresa.

2) Con treinta años de servicio en la empresa, independientemente de la edad.

3) Cuando a petición del trabajador, el club lo considera conveniente.

C) Cualquier trabajador que pase a la situación de jubilación, en cualquiera de sus modalidades, percibirá una gratificación de dos

mil (2.000) pesetas y un pase personal e intranscribible para presenciar los partidos.

**Artículo 11.º Legislación complementaria.**

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo establecido en la reglamentación del ramo, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, y demás disposiciones legales de aplicación vigentes en la actualidad o que puedan promulgarse en el futuro.

**Artículo 12.º Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en el presente convenio, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Disposición final**

**Artículo 13.º Comisión paritaria.**

Se constituye la comisión paritaria, para entender a petición de las partes, en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este convenio y de la aplicación de sus cláusulas, así como la conciliación y el arbitraje, cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

Toda duda, problema e interpretación, que con motivo de la aplicación del presente convenio pudiera suscitarse, se someterá a la comisión paritaria previamente establecida, para su resolución.

**Acta final**

En Santander a 20 de marzo de 1985, se reúnen las personas que abajo se relacionan, como miembros de la comisión deliberadora de este convenio colectivo de la empresa Real Racing Club de Santander.

Y en prueba de conformidad con todo lo pactado en este convenio, lo firman en el lugar y fecha expresados:

Por la empresa: Don José Luis Cagigas Castanedo, como presidente; don José Domingo Bolado Paúl, como representante.

Por los trabajadores: Don José Luis Gómez Blanco; don Víctor Gerez San Miguel; don José Pérez Manzanero; don Luis Adolfo Echevarría y don José Luis Saiz Arcilla, todos ellos como representantes del personal discontinuo o eventual.

En Santander a 20 de marzo de 1985.

738

**BOLETIN OFICIAL DE CANTABRIA  
TARIFAS**

	Ptas.
Suscripción anual .....	5.000
Suscripción semestral .....	2.700
Suscripción trimestral .....	1.500
Número suelto .....	35
Número suelto año en curso ...	40
Número suelto años anteriores.	50

**Anuncios e inserciones:**

a) Por palabra .....	22
b) Por línea o fracción de línea en plana de 3 columnas .....	120
c) Por línea o fracción de línea en plana de 2 columnas .....	200
d) Por plana entera .....	20.000

(El pago de las inserciones se verificará por adelantado)

**Boletín Oficial de Cantabria**