



BOLETIN OFICIAL

DE LA

PROVINCIA DE ZARAGOZA

Año CXLVII

Lunes, 11 de agosto de 1980

Núm. 183

Depósito legal: Z. núm. 1 (1958)

SE PUBLICA TODOS LOS DIAS LABORABLES

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

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

Inmediatamente que los señores Alcaldes y Secretarios reciban este

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

SECCION QUINTA

Núm. 6.674

Excmo. Ayuntamiento de Zaragoza

En relación con el concurso-subasta convocado para contratar las obras de pavimentación y renovación de servicios en el barrio de la Jota, la Muy Ilustre Comisión Permanente, en sesión celebrada el día de la fecha, acordó admitir a la segunda fase de la licitación (apertura de los pliegos de la oferta económica) a las empresas «Firmes Especiales para Autopistas», S. A.; «Construcciones Olidén», S. A.; «Agromán», S. A.; «Fomento de Obras y Construcciones», S. A., y «Corviam», S. A.

La apertura de dichos pliegos tendrá lugar a las trece horas del cuarto día hábil al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, en la sala de subastas de la Casa Consistorial, para cuyo acto se entienden citadas las referidas empresas.

Zaragoza, 29 de julio de 1980. — El Secretario general, (ilegible).

Núm. 6.731

Delegación Provincial de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa «Rioblanco», S. A.

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección I. Ambito de aplicación

Artículo 1.º Territorial. — Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo de empresa serán apli-

cables a los centros de trabajo que «Rioblanco», S. A., tiene establecidos en Zaragoza, sita en carretera de Logroño, kilómetro 3'700.

Art. 2.º Temporal. — El Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 1980, cualesquieran que sean las fechas de su aprobación por la Autoridad laboral competente y de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Su vigencia será desde el 1.º de enero al 31 de diciembre de 1980 y quedará prorrogado tácitamente por periodos 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.

Art. 3.º Personal. — El presente Convenio colectivo afecta a todo trabajador que presta sus servicios en los centros de trabajo citados de «Rioblanco», S. A.

Sección II. Vinculación a la totalidad

Art. 4.º Vinculación a la totalidad. El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobare alguno de los pactos que le son establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderar su contenido.

Sección III. Organización del trabajo

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

Capítulo II

REGIMEN DE TRABAJO

Sección I. Jornada de trabajo

Art. 6.º Jornada de trabajo anual:

1. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen diurno se establece la jornada máxima en cómputo anual que para las distintas secciones figura 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 correspondientes 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 disfrutará de las pausas establecidas en la negociación de este Convenio. 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 figuren en los anexos citados en el número 1, comprendiendo 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. De conformidad a lo dispuesto en la vigente Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, el personal de distribución trabaja a tarea y, por consiguiente, no está sujeto al régimen de jornada 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 365 días del año los domingos, los festivos no recuperables y los sábados, que tendrán 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 pudiera corresponderle y según el período en que se disfruten.

8. Al personal de portería y vigilancia le es de aplicación lo dispuesto en los números 1, 3, 4 y 6 de este artículo; pero dado lo dispuesto en el artículo 19 de la vigente Ordenanza para las Industrias de Bebidas Refrescantes, podrán trabajar un máximo de setenta y dos horas a la semana, percibiendo el exceso de jornada a prorrata de su salario, respetándose las condiciones más beneficiosas, si existieran.

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, les son más beneficiosas.

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

Sección II. Vacaciones y horas extraordinarias

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

Art. 8.º Horas extraordinarias:

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

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

Capítulo III

REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

Sección I. Principios generales

Art. 9.º Estructura salarial. — De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380 de 1973, de 17 de agosto, y disposiciones complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de «Rioblanco», S. A., afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de ser consideradas brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

- A) Percepciones salariales:
- Salario base.
 - Complementos del salario base.
 - 1. Complementos personales.
 - 1.1. Antigüedad.
 - 1.2. Plus de la 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 carterera.
 - 3.6. Incentivos a empleados.
 - 3.7. Prima de puntualidad y asistencia.
 - 4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 4.1. Bolsa de vacaciones.
 - 4.2. Gratificaciones por fecha de disfrute de vacaciones.
 - 4.3. Paga de beneficios.
 - 4.4. Gratificaciones extraordinarias.

B) Percepciones no salariales:

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

- 1. Indemnizaciones o suplidos.
 - 1.1. Plus de transporte.
 - 1.2. Dote por matrimonio personal femenino.
 - 1.3. Dietas.
 - 1.4. Quebranto de moneda.
- 2. Prestaciones a la Seguridad Social.
 - 2.1. Enfermedad cargo I.N.P.
 - 2.2. Accidente cargo Mutua.
 - 2.3. Prestaciones familiares nuevas.
 - 2.4. Prestaciones familiares antiguas.
 - 2.5. Asistencia a subnormales.
- 3. Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social.
 - 3.1. Enfermedad cargo empresa.
 - 3.2. Accidente cargo empresa.
 - 3.3. Prestaciones familiares cargo empresa.
 - 3.4. Asistencia a subnormales a cargo empresa.
 - 3.5. Premio de nupcialidad cargo empresa.
 - 3.6. Premio de natalidad cargo empresa.
- 4. Acción social empresa.
 - 4.1. Ayuda escolar.
 - 4.2. Caja producto.
 - 4.3. Regalo Navidad.
 - 4.4. Economato.
 - 4.5. Beca estudios trabajadores.

Sección II. Percepciones salariales

A) Salario base:
Art. 10. Conceptos y devengos:
1. El salario base, como parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380 de 1973, de 17 de agosto, es para cada categoría profesional y coeficiente el que figura, bajo el título, en las tablas unidas a este Convenio en el anexo 1.

2. El salario base de Convenio descrito anteriormente tiene carácter unitario 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:
Art. 11. Antigüedad. — Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguientes:

1. Cuantía: Dos bienios del 5 % 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 trabajados todos los meses o días en que se haya percibido un salario o remuneración, bien por servicios prestados 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 de cargo político o sindical y la prestación del servicio militar realizada de forma voluntaria u obligatoria.

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

5. Durante la vigencia del presente Convenio, las bases para el cálculo de la antigüedad vienen determinadas para cada categoría laboral en la tabla que figura como anexo 5 de este Convenio.

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

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

Art. 13. Nocturnidad:
1. El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base.

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 las Industrias de Bebidas Refrescantes.

Art. 14. Toxicidad, penosidad y peligrosidad:

1. El personal que realice un trabajo bajo tóxico, penoso o particularmente peligroso percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el puesto de trabajo de tal consideración, de 12 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.

Art. 15. Plus de Convenio:

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el plus de Convenio, fijándose su cuantía para cada categoría profesional en las tablas que figuran en este Convenio como anexo 1.

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.

Art. 16. Horas extraordinarias. — Para el cálculo de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 17. Prima de producción, reparto, carretera e incentivo a empleados:

1. En lo referente a prima de producción, reparto y carretera se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando en los anexos 6 y 7 del presente Convenio las correspondientes tablas de valores por conceptos y grupos de personal afectado por ellos.

2. Para el personal que por las características de su función habitual diaria no esté sujeto a los sistemas de prima de producción, reparto o carretera y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por estos conceptos, se crea el llamado «incentivo a empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en el anexo 4 de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo y al alcanzar el rendimiento habitual diario.

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

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

Art. 18. Premio de puntualidad y asistencia. — Para el personal sujeto a control de entradas se establece un premio de puntualidad y asistencia, cuya cuantía máxima se fija para la vigencia de este Convenio en 6.270 pesetas anuales, que se percibirán a razón de 570 pesetas mensuales, con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo caso no se percibirá parte alguna.

Art. 19. 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 o carretera, y según su categoría y coeficiente, percibirá durante el período en que disfrute sus vacaciones el «standard» fijado en 1979, liquidándose el 31 de diciembre de 1980 las diferencias que pudieran darse al determinar el «standard» de dicho año, cuyo cálculo se efectuará por cada categoría.

Art. 20. Bolsa de vacaciones. — Con independencia de las percepciones a que da lugar el período de vacaciones, se determina una gratificación especial, denominada «bolsa de vacaciones», equivalente a quince días de la percepción de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad y plus de Convenio, o la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho.

Dicha bolsa de vacaciones se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional.

Art. 21. Gratificaciones extraordinarias. — Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, que coinciden con las fijadas en el artículo 31 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de treinta días cada una para el personal cuyo salario se fije por días, y de una mensualidad cada una para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

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

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

Art. 22. Paga de beneficios. — Se establece una gratificación extraordinaria con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía será de treinta días para el personal cuyo salario se fije por días y de una mensualidad para el personal cuyo salario se determine por meses, haciéndose efectiva el 15 de marzo.

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

Art. 23. Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones:

1. Dada la especial intensificación del trabajo en esta industria durante los meses de junio a septiembre inclusive, las vacaciones anuales serán concedidas por la empresa preferentemente fuera del período estival determinado, y al efecto de compensar al trabajador de los posibles perjuicios que tal medida suponga, se establece una gratificación extraordinaria,

que se hará efectiva antes del disfrute del período vacacional, y cuya cuantía será la siguiente:

— Diez días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de marzo, abril, mayo y octubre.

— Veinte días para el personal que disfrute sus vacaciones en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre.

A tal efecto formarán parte de estas gratificaciones los siguientes conceptos retributivos: salario base y plus de Convenio.

2. Esta gratificación será aplicable únicamente al personal fijo y será prorrateada en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones dentro de los períodos que generan la condición al derecho establecido en el presente artículo.

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

Sección III. Percepciones no salariales

A) Indemnizaciones o suplidos:

Art. 24. Plus de transporte. — Se establece el plus de transporte por día de asistencia al trabajo y trabajador de 45 pesetas, con independencia de la distancia de domicilio al centro de trabajo. En los centros de trabajo en que esté establecido el servicio de autobús de empresa, los trabajadores que utilicen dicho medio de locomoción no devengarán este concepto.

Art. 25. Dote por matrimonio para personal femenino. — Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación al respecto.

Art. 26. Dietas:

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, o a las condiciones personales más beneficiosas, si existieran.

2. El importe de las dietas establecidas para el vigente Convenio, salvo lo estipulado en último lugar en el número 1, serán el siguiente:

Venta y/o reparto en plaza

Perceptores y coeficientes 100, 110, 115, 120, 130 y 135 (preventistas, monitores, vendedores y ayudantes): La cantidad de 250 pesetas trabajador/día efectivo de trabajo.

Venta y/o reparto en zona provincial, rural, costa, sierra, etc.

Perceptores y coeficientes 100, 110, 115, 120, 130, 135, 140, 170 y 200 (delegados, supervisores, promotores, preventistas, monitores, vendedores y ayudantes): 410 pesetas trabajador/día efectivo de trabajo.

Distribución carretera (gran ruta)

Perceptor y coeficiente 130 (conductores de vehículos de gran tonelaje): 855 pesetas trabajador/día efectivo de trabajo de dos viajes.

Nivel D

Perceptores y coeficientes 100, 110, 115, 120, 130 y 135 (personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados): 1.750 pesetas trabajador/

día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

Nivel C

Perceptores y coeficientes 140 y 170 (personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados): 2.000 pesetas trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

Nivel B

Perceptor y coeficiente 200 (personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado): 2.250 pesetas trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.

Nivel A

Perceptor y coeficiente 200 (personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado): Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

Art. 27. Quebranto de moneda:

1. El personal que su función habitual diaria comporte, entre otras, el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda en los términos previstos por las Leyes percibirá la cantidad anual de pesetas 18.810 por persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

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

Art. 28. Prestaciones complementarias por I.L.T. — Se estará a lo dispuesto en la norma de régimen interno DS-002, que se adjunta al presente Convenio.

Art. 29. Prestaciones complementarias de protección a la familia. — En cuanto a las prestaciones familiares, asistencia a subnormados, premio de nupcialidad y premio de natalidad, que mejoran la acción protectora de la Seguridad Social, con cargo a la empresa, se regirán por la norma de régimen interno DS-001, que se adjunta al presente Convenio.

C) Acción social de la empresa:

Art. 30. Economato laboral. — Ambas partes acuerdan la inclusión en un economato laboral, cuyas cuotas se fijan para la vigencia de este Convenio en una cuantía máxima de 60 pesetas por productor, que correrá a cargo de la empresa.

La gestión del funcionamiento del economato laboral será responsabilidad exclusiva del comité de empresa.

Art. 31. Ayuda escolar:

1. Se establece una ayuda escolar para los hijos de los trabajadores fijos, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 6.840 pesetas anuales por hijo comprendido entre los 4 y los 14 años, ambos inclusive.

2. Los importes determinados en el número anterior serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1980-81, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de septiembre de 1980.

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

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

Diez becas de 25.000 pesetas para estudios superiores.

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

Art. 33. Regalo de Navidad. — Se establece para 1980 con un presupuesto de 2.280 pesetas por trabajador.

Art. 34. Caja producto. — Se establecen doce cajas de producto terminado, a elegir, por trabajador y año, totalmente gratis, y cualquier otra caja que quiera comprar el trabajador será al precio de venta al cliente.

Sección IV. Absorción y compensación

Art. 35. 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 extraordinarias, prima de producción, prima de reparto o carretera, calificación personal, mejoras a cargo de la empresa por accidente o enfermedad, premio de asistencia y puntualidad, plus de actividad, mejora de empresa, primas de máquinas, nocturnidad, ayuda familiar a cargo de la empresa, complementos a gratificaciones extraordinarias, exceso de jornada, gratificación por nocturnidad, comisiones, dietas, prima de reparto, diferencias de titulares de reparto, conservación de vehículos, teléfono, media comisión de vacaciones, incentivos, locomoción, compensación por facturas cobradas, kilometraje, prima de trailer, idiomas, prima a empleados, quebranto de moneda, plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad, objetivos de ventas, gastos clientes calle, cobro facturas morosas, vacaciones, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, bolsa de vacaciones y primas de producción, reparto o carretera en vacaciones.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen la 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, superan el nivel del Convenio en cada categoría.

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

3. Si por disposiciones legales de rango superior a este Convenio aumentasen los salarios base de cada categoría profesional, el plus 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 a los aumentos experimentados por los salarios base se detraerá asimismo del plus de empresa, si existiere.

Art. 36. Garantía personal. — En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio que suscitara reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

Capítulo IV

COMISION MIXTA

INTERPRETATIVA DEL CONVENIO

Art. 37. Comisión de 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 un representante designado por la empresa y por el delegado de personal.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. «Rioblanco», S. A., representada por don Miguel Ayuso Escudero, don José-Manuel Morilla Pérez, don Pedro Sáiz Vadillo y doña Ludovina García García, y el personal afectado por este Convenio, representado por don Carmelo Luna Bambo, redactan el articulado de tercer Convenio colectivo provincial de Zaragoza entre la empresa citada y el personal a quien el delegado 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.

Tercera. Proceder a la constitución de un comité intercentros de empresa de «Rioblanco», S. A., en el plazo de un mes, a contar desde la conclusión y firma de todos los Convenios colectivos de «Rioblanco», S. A., incluido el de Sevilla y sus delegaciones. Dicha constitución se reizará en las formas, términos y condiciones establecidos en la Ley.

Cuarta. En defecto de normas aplicables del presente Convenio y todas aquellas materias no previstas en el mismo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Anexo 1

SALARIO DE CONVENIO DIARIO 1980

Categorías	Coefic.	Salario base	Plus Convenio	Retrib. Convenio
Aspir. pinche y aprendiz 16-18 años	61	487,82	171,51	659,—
Peones	100	799,71	281,17	1.080,—
Subalternos	110	879,68	255,60	1.135,—
Ayudante auxiliar administrativo	115	919,67	244,49	1.164,—
Oficial de segunda	120	959,65	234,31	1.193,—
Oficial de primera	130	1.039,62	216,28	1.255,—
Encargado grupo, capataz de turno	140	1.119,59	200,83	1.320,—
Enc. sec., jefes sec., técn. tit. medios	170	1.359,51	165,39	1.524,—
Enc. gral., jefe depart., técn. tit. sup.	200	1.599,42	140,58	1.740,—

Anexo 2

SALARIOS DE CONVENIO MENSUAL 1980

Categorías	Coefic.	Salario base	Plus Convenio	Retrib. Convenio
Aspir. pinche y aprendiz 16-18 años	61	14.792,06	5.200,71	19.992,77
Peones	100	24.249,29	8.525,74	32.775,03
Subalternos	110	26.674,26	7.750,58	34.424,84
Ayudante auxiliar administrativo	115	27.886,71	7.413,68	35.300,39
Oficial de segunda	120	29.099,10	7.104,77	36.203,87
Oficial de primera	130	31.524,06	6.558,26	38.082,32
Encargado grupo, capataz de turno	140	33.948,97	6.089,81	40.038,78
Enc. sec., jefes sec., técn. tit. medios	170	41.223,81	5.015,10	46.238,91
Enc. gral., jefe depart., técn. tit. sup.	200	48.498,52	4.262,84	52.761,36

Anexo 3

SALARIOS DE CONVENIO ANUAL 1980

Categorías	Coefic.	Salario base	Plus Convenio	Retrib. Convenio
Aspir. pinche y aprendiz 16-18 años	61	229.277	80.611	309.888
Peones	100	375.864	132.149	508.013
Subalternos	110	413.451	120.134	533.585
Ayudantes auxiliar administrativo	115	432.244	114.912	547.156
Oficial de segunda	120	451.036	110.124	561.160
Oficial de primera	130	488.623	101.653	590.276
Encargado grupo, capataz de turno	140	526.209	94.392	620.601
Enc. sec., jefes sec., técn. tit. medios	170	638.969	77.734	716.703
Enc. gral., jefe depart., técn. tit. sup.	200	751.727	66.074	817.801

Anexo 4

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS 1980

Categorías	Coefic.	Diario	Mensual	Anual
Aspir. pinche y aprendiz 16-18 años	61	246,21	7.489	89.868
Peones	100	269,49	8.197	98.364
Subalternos	110	292,76	8.905	106.860
Ayudantes auxiliar administrativo	115	316,04	9.613	115.356
Oficial de segunda	120	339,35	10.322	123.864
Oficial de primera	130	362,63	11.030	132.360
Encargado grupo, capataz de turno	140	385,91	11.738	140.856
Enc. sec., jefes sec., técn. tit. medios	170	410,20	12.477	149.724
Encargado general, jefe departam.	200	432,49	13.155	157.860

Anexo 5

TABLA CALCULO ANTIGÜEDAD 1980

Categorías	Coefic.	Base anual	Base mensual	Base diaria
Peones	100	293.550	18.938,71	624,57
Subalternos	110	322.905	20.832,58	687,—
Ayudante auxiliar administrativo	115	337.582	21.779,48	718,20
Oficial de segunda	120	352.260	22.726,45	719,49
Oficial de primera	130	381.615	24.620,32	811,98
Encargado grupo, capataz de turno	140	410.970	26.514,19	874,40
Enc. sec., jefe sec., técn. tit. medios	170	499.035	32.195,81	1.061,78
Enc. gral., jefe depart., técn. tit. sup.	200	587.100	37.877,42	1.249,19

Anexos 6 y 7

PRIMAS DE PRODUCCION, REPARTO Y CARRETERA

a) Producción. — La percibe el personal de fabricación con categorías de peón, ayudante, oficial de segunda, oficial de primera, encargado de grupo y encargado de sección, de acuerdo con las tablas que se adjuntan.

b) Reparto. — La percibe el personal de distribución que está clasificado en los grupos de preventistas, monitores, vendedores o ayudantes, siendo los importantes los que a continuación se expresan:

Venta y/o distribución en plaza y provincia (directo)

Perceptores y coeficientes 100, 110, 115, 120, 130 y 135: Preventistas, 3'25 pesetas trabajador/caja; monitores, 4'50 trabajador/caja; vendedores, 4'50 trabajador/caja, y ayudantes, 4 pesetas trabajador/caja.

Los monitores, vendedores y ayudantes, cuando realicen la ruta solos, percibirán la prima de reparto a 8'50 pesetas trabajador/caja.

Los monitores percibirán diariamente los valores resultantes del coche de mayor venta del grupo.

Venta y/o distribución en plaza y provincia (indirecto)

Perceptores y coeficientes 100, 110, 115, 120, 130 y 135: Preventistas, 3'25 pesetas trabajador/caja; monitores, 2'25 trabajador/caja; vendedores, 2'25 trabajador/caja, y ayudantes, 2'25 pesetas trabajador/caja.

Los monitores, vendedores y ayudantes, cuando realicen la ruta solos, percibirán la prima de reparto a 4'50 pesetas trabajador/caja.

Estos valores son aplicables, tanto en directo como en indirecto, en los tamaños «split» y mini, debiendo aumentarse en otros tamaños-productos y marcas, a los valores actualmente establecidos en cada centro, el 14 %.

c) Carretera. — La percibe el personal que corresponde a transportes de gran ruta, siendo su importe el de 3'53 pesetas por kilómetro para un conductor.

Viajes de dos conductores, a 1'77 pesetas por kilómetro para cada uno.

Anexo 8

Administración (Depósito de Zaragoza)

CALENDARIO LABORAL AÑO 1980

Días laborables

Meses	Lunes a viernes Sábados Total		
Enero	21	1	22
Febrero	21	1	22
Marzo	20	1	21
Abril	19	1	20
Mayo	21	1	22
Junio	20	4	24
Julio	22	4	26
Agosto	20	4	24
Septiembre	22	—	22
Octubre	23	—	23
Noviembre	20	—	20
Diciembre	21	2	23
Total	250	19	269

Nota. — Se considerarán como de trabajo los siguientes sábados:

- Enero: Día 5.
- Febrero: Día 2.
- Marzo: Día 22.
- Abril: Día 26.
- Junio: Días 7, 14, 21 y 28.
- Julio: Días 5, 12, 19 y 26.
- Agosto: Días 2, 9, 16 y 23.
- Diciembre: Días 13 y 27.

Anexo 9

Horario de trabajo

Lunes a viernes:

Mañana: De 8 a 13 horas = 5 horas
 Tarde: De 16 a 19 horas = 3 horas

Total 8 horas

Sábados:

Mañana: De 7 a 15 horas = 8 horas

Anexo 10

Horas de trabajo

Meses	Trabajo efectivo	Pausas	Presencia
Enero	176	—	176
Febrero ...	176	—	176
Marzo	168	—	168
Abril	160	—	160
Mayo	176	—	176
Junio	192	—	192
Julio	208	—	208
Agosto	192	—	192
Septiem. .	176	—	176
Octubre ...	184	—	184
Noviemb. .	160	—	160
Diciembre .	184	—	184
Total ...	2.152	—	2.152

Anexo 11

Reparto y Almacén
(Depósito de Zaragoza)

CALENDARIO LABORAL AÑO 1980

Días laborables

Meses	Lunes a viernes	Sábados	Total
Enero	21	1	22
Febrero ...	21	1	22
Marzo	20	1	21
Abril	19	1	20
Mayo	21	1	22
Junio	20	4	24
Julio	22	4	26
Agosto	20	5	25
Septiembre ...	22	—	22
Octubre ...	23	—	23
Noviembre ...	20	—	20
Diciembre ...	21	2	23
Total ...	250	20	270

Nota. — Se considerarán como de trabajo los siguientes sábados:

- Enero: Día 5.
- Febrero: Día 2.
- Marzo: Día 22.
- Abril: Día 26.
- Mayo: Día 3.
- Junio: Días 7, 14, 21 y 28.
- Julio: Días 5, 12, 19 y 26.
- Agosto: Días 2, 9, 16, 23 y 30.
- Diciembre: Días 13 y 27.

Anexo 12

Horario de trabajo

Lunes a viernes:

Mañana: De 8 a 12 horas = 4 horas
 Tarde: De 15 a 19 horas = 4 horas

Total 8 horas

Sábados (menos 13 y 27 de diciembre):

Mañana: De 7 a 15 horas = 8 horas
 Sábados (13 y 27 de diciembre):
 Mañana: De 8 a 12 horas = 4 horas

Nota. — Los horarios son orientativos, pudiendo ser adaptados a las necesidades propias del centro de trabajo.

Anexo 13

Horas de trabajo

Meses	Trabajo efectivo	Pausas	Presencia
Enero	176	—	176
Febrero ...	176	—	176
Marzo	168	—	168
Abril	160	—	160
Mayo	176	—	176
Junio	192	—	192
Julio	216	—	216
Agosto	192	—	192
Septiem. .	176	—	176
Octubre ...	184	—	184
Noviemb. .	160	—	160
Diciembre .	176	—	176
Total ...	2.152	—	2.152

DS - 001

NORMA DE REGIMEN INTERNO

Objeto. — Complementar, por cuenta y cargo de «Rioblanco», S. A., las prestaciones de la Seguridad Social, derivadas de las contingencias de protección a la familia, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

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

Vigencia. — La presente norma entrará en vigor el día 1.º de enero de 1980, hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la instrucción

1. Prestación de pago periódico:
Una asignación mensual de 400 pesetas por cada hijo.

Una asignación mensual de 1.140 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.

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 preste su trabajo en «Rioblanco», S. A.

1.2.2. El marido incapacitado para el trabajo que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad cuando el derecho y determinación de la

misma esté reconocido por el órgano competente establecido en el régimen general de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

1.2.3. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el órgano competente establecido en el régimen general de la Seguridad Social 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», S. A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como base primaria, pero no vincualnte, el reconocimiento por parte del órgano competente de la idéntica prestación prevista en el régimen general 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 22.800 pesetas al contraer matrimonio.

Una asignación de 8.550 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.

2.2. Unicidad:
2.2.1. Las prestaciones de pago único por nupcialidad se percibirán sólo una sola vez.

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

2.3. Incompatibilidades:
2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:
Con la dote por matrimonio prevista para el personal femenino por la vigente legislación.

Con las situaciones de excedencia o baja en la empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja el plazo de preaviso previsto para los ceses en la vigente Ordenanza laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes.

2.4. Condiciones que dan derecho a la prestación:

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

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

2.5. Reconocimiento del derecho:

2.5.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones de pago único corresponde en todos los casos a «Rioblanco», S. A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del 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 realizará en fecha y forma los haberes correspondientes al mes siguiente del reconocimiento del derecho.

3. Prestaciones por subnormales:

Una asignación mensual de 6.840 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.

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 a «Rioblanco», S. A., a través de su servicio de personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del órgano competente de idéntica prestación prevista en el régimen general de la Seguridad Social 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 lo 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 31 de diciembre de 1979 las materias objeto de la presente norma.

DS-002

NORMA DE REGIMEN INTERNO

I. Objeto. — Complementar por cuenta y cargo de «Rioblanco», S. A., las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua Patronal, derivadas de las contingencias de incapacidad laboral transitoria (I.L.T.), por enfermedades y accidentes comunes o laborales y maternidad, regulando las condiciones para su percepción, su cuantía y procedimientos para su liquidación.

II. Ambito de aplicación:

A) Personal. — Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que «Rioblanco», S. A., tiene establecido en Zaragoza (sito en carretera de Logroño, kilómetro 3700), sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo.

B) Temporal. — La presente norma entrará en vigor el día 1.º de mayo de 1980, 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 accidentes, sean 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 se 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 reúnan las siguientes condiciones:

A) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de 180 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 en la Seguridad Social, por lo menos, nueve meses antes de dar a luz.

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

1.º En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes laborales, enfermedades profesionales y en los períodos legalmente establecidos por maternidad, «Rioblanco», S. A., complementará las prestaciones de la Mutua Patronal o Seguridad Social hasta alcanzar el 100 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 % 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, antigüedad, nocturnidad, plus de empresa, plus de Convenio, prima de producción, prima de reparo, prima de carretera, incentivos a empleados y premio de puntualidad y asistencia.

VII. Condiciones que dan derecho a las prestaciones complementarias de I.L.T.:

A) Se tendrá derecho a las prestaciones complementarias previstas en la presente norma siempre que exista documento acreditativo de la situación de I.L.T., expedido por Médico del S.O.E. o de la Mutua Patronal, Médico de familia del S.O.E., Médico de empresa o 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 siete días naturales.

Como fecha de recepción por parte del servicio de personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios se considerará, al solo 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 solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que, en dependencia del servicio médico de «Rioblanco», sociedad anónima, girará visita domiciliaria.

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

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

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

VIII. Nacimiento del derecho, duración y extinción. — Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta norma desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de I.L.T., cualesquiera que sean las causas motivantes.

IX. Reconocimiento del derecho:

A) El reconocimiento del derecho a las prestaciones complementarias de I.L.T. corresponde en todos los casos a «Rioblanco», S. A., la 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 re-

curso ante la dirección social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

C) En el plazo máximo de quince días naturales desde la presentación del recurso, la dirección social de «Rioblanco», S. A., dará por escrito la resolución, contra la cual se podrá interponer un nuevo recurso, dirigido a la dirección general de la empresa, siendo cursado el mismo a través de los representantes de los trabajadores.

D) Contra la resolución de la dirección general de la empresa no cabrá recurso alguno dentro del ámbito de la misma.

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

XI. Disposición derogatoria. — Quedan derogadas y sin efecto alguno las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el 31 de diciembre de 1979 las materias objeto de la presente norma.

SECCION SEXTA

Núm. 6.753

BELCHITE

Don Tomás Baquero Millán, mayor de edad, casado y vecino de esta villa, con domicilio en plaza de García Lomas, núm. 3, solicita licencia municipal para el ejercicio de la actividad de ganadería de producción de porcino en ciclo cerrado, en la parcela núm. 7 del polígono 1 de los planos de concentración, paraje denominado «Costera», de esta municipalidad.

Lo que, en cumplimiento de lo establecido en la vigente legislación sobre actividades molestas, insalubres, nocivas y peligrosas, se hace público para que quienes pudieran resultar afectados de algún modo por la mencionada actividad que se pretende instalar puedan formular las observaciones pertinentes en el plazo de diez días, a contar de la inserción del presente edicto en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Belchite a 1.º de agosto de 1980. — El Alcalde, Fernando Salas.

Núm. 6.737

SAN MATEO DE GALLEGO

Por acuerdo de este Ayuntamiento, y con sujeción a los pliegos de condiciones facultativas y económico-administrativas que se hallan expuestos al público por plazo de ocho días a

efectos de reclamaciones, el día siguiente hábil del que se cumplan los veinte, también hábiles, a contar del siguiente al en que aparezca este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, a las horas que se indican, tendrán lugar en esta Casa Consistorial las siguientes subastas:

A las doce horas, la primera subasta del aprovechamiento de pastos del monte de utilidad pública núm. 268 del Catálogo, para 433 cabezas lanares por el precio, en alza, de 45.000 pesetas, y año forestal 1980-81.

A las doce treinta horas, la primera subasta del aprovechamiento de pastos de los montes y fincas de propiedad municipal para el año forestal de 1980-81, por el precio, en alza, de pesetas 550.500.

Caso de quedar desierta alguna de estas subastas se celebraría otra segunda al siguiente día hábil, a la misma hora que la señalada para la primera y bajo las mismas condiciones.

San Mateo de Gállego a 1.º de agosto de 1980. — El Alcalde, Luis Gil.

Núm. 6.743

TORRALBA DE RIBOTA

Subasta

Objeto y tipo de licitación. — El aprovechamiento de pastos de los montes municipales y los particulares cedidos al Ayuntamiento.

Duración del contrato. — De 1.º de octubre de 1980 al 30 de septiembre de 1981.

Garantía y modelo de proposición. — Los que figuran en el pliego de condiciones.

Plazo, lugar y hora para presentación de proposiciones. — Podrán presentarse hasta el día 11 de septiembre de 1980, en horas de oficina, en la Secretaría municipal, a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Lugar, día y hora para su apertura. En el salón de actos de la Casa Consistorial, el día 12 de septiembre de 1980, a las once horas. Si hubiere lugar a segunda subasta se celebrará al siguiente día hábil, a la misma hora y lugar.

Pliego de condiciones. — Permanecerá expuesto al público en la Secretaría de este Ayuntamiento durante el plazo de ocho días hábiles, a partir del siguiente al de la publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Las proposiciones deberán ir reintegradas con timbre del Estado de 10 pesetas.

Torralba de Ribota a 30 de julio de 1980. — El Alcalde, César Gracia.

PRECIO DE INSERCIONES y SUSCRIPCIONES A ESTE BOLETIN

INSERCIONES

Se solicitarán del Excmo. Sr. Gobernador civil.
Serán de pago todas las inserciones obligatorias o voluntarias que no estén exceptuadas por disposición legal.
PRECIO: En la «Parte oficial», 35 pesetas por línea o fracción de columna normal. En la «Parte no oficial», 40 pesetas ídem ídem.

PRECIOS DE SUSCRIPCION

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

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