

BOLETIN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 162 correspondiente al día 10 de julio de 1981

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «RIOBLANCO, S. A.»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 14 de mayo de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Rioblanco, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Con Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 9 de junio de 1981.—El Delegado de Trabajo.
(Firmado: Felipe Armán de la Vega)

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Sección I.—Ambito de aplicacion

Artículo 1.º *Territorial.*—Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de empresa, serán aplicables al Centro de Trabajo que «Rioblanco, S. A.» tiene establecido en Madrid, sito en la calle Cea Bermúdez, 33, o cualquier otro dentro de Madrid, capital, en el que durante la vigencia del presente Convenio pudiera establecerse la oficina central de la empresa.

Art. 2.º *Temporal.*
1.º El Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 1981, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B. O. P.

2.º Su vigencia será desde el 1.º de enero de 1981 a 31 de diciembre de 1981, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si, con vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

3.º Finalizado el plazo de vigencia seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, hasta la aplicación de un nuevo Convenio de empresa.

4.º No obstante antes de finalizar el plazo de vigencia, deberán ser pactadas, con carácter provisional, las condiciones generales del régimen de trabajo referen-

te a jornada y vacaciones anuales para el Convenio siguiente, hasta la negociación completa del resto.

Art. 3.º *Personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo citado 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 lo tanto, si la Delegación Provincial de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no registrase alguno de los pactos que se han establecido, el Convenio quedaría invalidado en su totalidad, debiéndose reconsiderar su contenido.

Sección III.—Organización del trabajo

Art. 5.º *Generalidades.*

1. A tenor de lo dispuesto en el Capítulo II, artículo IV, de la Ordenanza Laboral para las industrias de bebidas refrescantes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, corresponde al Comité de Empresa funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

3. Lo dispuesto en el punto anterior, ha de entenderse sin perjuicio de lo que en su día se pueda disponer al efecto en la correspondiente Disposición, siempre que ésta sea de rango superior a este Convenio.

CAPITULO 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 una jornada máxima en cómputo anual de 1.743 horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

2. Las horas efectivas de trabajo/año previstas en el número anterior, 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 el número 1 del presente artículo, las horas de trabajo efectivo correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso podrán corresponderle, según el período en que se disfruten.

3. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 1 del presente artículo, se disfrutará de una pausa de 30 minutos diarios.

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 será de 1.867,50 comprendiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

4. Las horas de presencia/año previstas en el número 3 de este artículo, contienen el período de vacaciones, por lo que, en consecuencia, las horas de presencia/año de cada persona serán las correspondientes a deducir a las previstas en el número 3 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 disfruten.

5. Al personal de portería y vigilancia le es aplicable lo dispuesto en los números 1, 2, 3 y 4 de este artículo, pero, dado lo dispuesto en el artículo 19 de la vigente ordenanza para las industrias de bebidas refrescantes, podrán trabajar hasta un máximo de 72 horas a la semana, percibiendo el exceso de jornada a prorrata de su salario, respetándose las condiciones más beneficiosas si existieran.

6. Los trabajadores que actualmente realicen su cometido laboral dentro de unas jornadas especiales en razón de horas efectivas/año, caso de seguir disfrutando de sus horarios especiales, continuarán con sus condiciones particulares, si contempladas en su conjunta total, les son más beneficiosas, aunque en estos supuestos los aumentos salariales que se deriven de la aplicación del presente Convenio, se realizarán sobre las horas efectivas trabajadas mensualmente.

7. En el Anexo XI de este Convenio se fijan para cada Grupo la correspondiente distribución de las jornadas o días de trabajo, previstos en el presente artículo.

Sección II.—Vacaciones - Horas extraordinarias

Art. 7.º *Vacaciones.*

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

2. Para el establecimiento de las vacaciones anuales retribuidas, se seguirá utilizando el actual procedimiento de rotación, respetándose las condiciones más beneficiosas.

Art. 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 aquellas que sobrepasen de los horarios establecidos.

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, con conocimiento del Comité de Empresa.

Art. 9.º *Permisos y Licencias Retribuidos.*—Todo el personal fijo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito y posterior justificación del hecho causante, licencia retribuida en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

- a) Por matrimonio 15 días naturales.
- b) Tres días laborales en casos de

muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, 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 laborales en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes, hermanos o hermanos políticos, 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 oportunidad 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 convoque.

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 regulados en las disposiciones laborales.

g) En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso cuya duración máxima será de 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada.

Además tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo que podrá dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de 9 meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la 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 Convenio, Plus de Convenio, Plus de Empresa, Plus Antigüedad, e Incentivos a Empleados.

CAPITULO III

REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

Sección I.—Principios Generales

Art. 10. *Estructura Salarial.*—De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2380/73 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 bruta, quedan encuadradas en 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 de 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. Incentivos a Empleados.
- 3.4. Premio Puntualidad y Asistencia.
- 4. Complementos de Vencimiento periódico superior al mes.
- 4.1. Bolsa de Vacaciones.
- 4.2. Gratificación por fecha 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 de matrimonio al personal femenino.
- 1.3. Dietas.
- 1.4. Quebranto de Moneda.
- 2. Prestaciones de 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 voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social.
- 3.1. Enfermedad cargo empresa.
- 3.2. Accidente cargo empresa.
- 3.3. Prestaciones Familiares cargo empresa.
- 3.4. Asistencia a Subnormales cargo empresa.
- 3.5. Premio Nupcialidad cargo empresa.
- 3.6. Premio Natalidad cargo empresa.
- 4. Acción Social a cargo de la empresa.
- 4.1. Ayuda a Guarderías.
- 4.2. Ayuda Escolar.
- 4.3. Cajas Producto.
- 4.4. Paquete Navidad.
- 4.5. Economato.
- 4.6. Becas Estudios Trabajadores.

Sección II.-Percepciones salariales

A) SALARIO BASE

Art. 11. 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 2380/73, de agosto, es para cada categoría profesional y coeficiente, el que figura bajo el título en la tabla unida a este Convenio en el Anexo I.

2. El Salario Base de Convenio descrito anteriormente, tiene carácter uniforme para todo el personal de la misma categoría o coeficiente. Este Salario Base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos y festivos.

B) COMPLEMENTO DEL SALARIO BASE

Art. 12. Antigüedad.-Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguiente:

- 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 en que se haya percibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo y descansos legalmente establecidos por maternidad.

3. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical y la prestación del Servicio Militar realizada en 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 pruebas y co-

mo 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 IV de este Convenio.

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

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

Art. 13. Plus de Empresa.

1. El Plus de Empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador.

2. Dicho Plus de Empresa se devengará sólo durante doce meses.

3. 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.

4. Las funciones que motivan los conceptos retributivos que se engloban en el llamado Plus de Empresa se continuarán prestando, o en su defecto, se detraerá del citado Plus de Empresa el mismo importe que se compensa, y cuya relación de titulares e importes queda debidamente diligenciada en poder de ambas comisiones deliberadoras del presente Convenio.

5. El Plus de Empresa se aumentará o detraerá en los supuestos de cambio de categoría profesional o de puesto de trabajo, adecuándose al grupo de trabajo de la nueva situación laboral del trabajador.

Art. 14. Nocturnidad.

1. El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de la tabla, que para el cálculo de este concepto forma parte de este Convenio como Anexo V.

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, o futuras Leyes o Normas Laborales de superior rango.

Art. 15. Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.

1. El personal que realice un trabajo tóxico, penoso o particularmente peligroso, percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada, en el supuesto de trabajo de tal consideración, de 15 pesetas/hora.

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

Art. 16. Plus Convenio.

1. Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible, el trabajador percibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el Plus Convenio, fijándose su cuantía por cada categoría profesional en la tabla que figura en este Convenio como Anexo I.

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

Art. 17. Horas Extraordinarias.

Las partes contratantes convienen expresamente fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por categoría para todas las horas extraordinarias y festivos que se realicen, fijos o invariables durante la vigencia de este Convenio, y cuya tabla se adjunta como Anexo VI.

Art. 18. Incentivos a Empleados.

1. Para el personal que, por las características de su función habitual diaria,

no esté sujeto a otros sistemas de primas, y, en consecuencia, no perciba retribución alguna por estos conceptos, se mantiene el llamado «Incentivos a Empleados», cuya cuantía para cada categoría y coeficiente viene determinada en la correspondiente tabla que figura en Anexo VII de este Convenio, percibiéndose estas cuantías por día de trabajo efectivo y alcanzar el rendimiento habitual diario.

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

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

Art. 19. Premio de Puntualidad y Asistencia.

1. Para el personal sujeto a control de entrada se establece un Premio de Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía máxima se fija para la vigencia de este Convenio en 7.150 pesetas anuales, que se percibirán a razón de 650 pesetas mensuales, con independencia de los días laborables en cada mes, y con la única excepción de aquel en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

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

- a) Dos faltas de asistencia injustificada al trabajo en un mes.
- b) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes.

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

- Los permisos y licencias previstos en el artículo 9 del presente Convenio.
- Las ausencias por I.L.T. derivadas de accidente laboral o enfermedad común.

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

- Todo retraso en la entrada al trabajo que exceda de cinco minutos de la hora fijada como comienzo de la jornada en el correspondiente Cuadro-Horario aprobado por la Autoridad Laboral competente, sin que exista en ningún caso razón alguna que justifique el retraso.
- Los permisos solicitados por el personal, siempre que no puedan ser incluidos en los permisos y licencias establecidos en el artículo 9 de este Convenio o cualquier otro que tuviera o pudiera tener la condición de retribuido.

Art. 20. Vacaciones.

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

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

Art. 21. Bolsa de Vacaciones.-Con independencia de las percepciones a que dé lugar el período de vacaciones, se determinará una gratificación especial denominada «Bolsa de Vacaciones», equivalente a quince días de la percepción de los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio o la parte proporcional que corresponde 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. 22. Gratificaciones Extraordinarias.

1. Se establecen dos gratificaciones extraordinarias que coincidan con las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores y cuya cuantía será de 30 días cada una para el personal cuyo sala-

rio se fije por día y de una mensualidad cada una para el personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas, respectivamente, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

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

3. 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 estas Gratificaciones Extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, Servicio Militar y Licencias Retribuidas, señaladas en el artículo 9 del presente Convenio.

Art. 23. Paga de Beneficios.

1. Se establece una gratificación extraordinaria con carácter de participación en beneficios, cuya cuantía será de 30 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 enero.

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

3. Los trabajadores en situación de Servicio Militar en régimen voluntario o forzoso, percibirán la citada paga de beneficios.

Art. 24. Gratificación por fecha disfrute de vacaciones.

1. 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 esta gratificación los siguientes conceptos: Salario Base Convenio y Plus 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 del disfrute de vacaciones.

Sección III.-Percepciones no salariales

A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Art. 25. Plus de Transporte.

1. Se pagarán 51 pesetas por día efectivo de trabajo, con excepción del personal al que la empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de su vehículo propio.

Art. 26. Dote de matrimonio para el personal femenino.-Se estará a lo dispuesto en la vigente legislación al respecto.

Art. 27. Dietas.

1. Se estará a lo dispuesto en la tabla unida a este Convenio en el Anexo X.

Art. 28. 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 de 21.443 pesetas trabajador-año 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 reposar en los supuestos de que las cantidades entregadas no correspondan con los importes cuya custodia, manejo o uso son responsables.

B) MEJORAS VOLUNTARIAS A LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Art. 29. *Prestaciones complementarias por I. L. T.*—Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno número DS-002, que se adjunta al presente Convenio como Anexo VIII.

Art. 30. *Prestaciones Complementarias de Protección a la Familia.*—En cuanto a las prestaciones familiares, asistencia a subnormales, premio de nupcialidad y premio de natalidad que mejoran la acción protectora de la Seguridad Social, con cargo a la empresa, se regirán por la Norma de Régimen Interno número DS-001, que se adjunta al presente Convenio como Anexo IX.

C) ACCION SOCIAL EMPRESA

Art. 31. *Ayuda guardería.*—Las mujeres trabajadoras y varones viudos, hijos de plantilla, con hijos en edades comprendidas entre 3 meses y 4 años, percibirán por mes natural la cantidad de 625 pesetas por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para guardería.

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

Art. 32. *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 7.800 pesetas anuales por hijo comprendido entre los cuatro y los dieciséis años, cumplidos durante la vigencia del mismo.

2. Los importes determinados en el número anterior, serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1981/1982, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de agosto de 1981.

Art. 33. *Cajas producto.*—Durante la vigencia del presente Convenio el personal fijo de plantilla tendrá derecho gratuitamente a los siguientes productos:

- 12 cajas/año de producto en botella, tamaño split.
- 4 cajas/año de producto en bote.

Art. 34. *Paquete de Navidad.*—El importe para la dotación del paquete de Navidad se fija en 2.600 pesetas por trabajador fijo en plantilla, durante la vigencia de este Convenio.

Art. 35. *Economato Laboral.*—Ambas partes acuerdan la continuación con el actual Economato Laboral, cuya cuotas correrán a cargo de la empresa.

La gestión del funcionamiento del Economato Laboral, será responsabilidad exclusiva del Comité de Empresa.

Art. 36. *Becas estudios trabajadores.*—Se establecen a nivel nacional, para todos los trabajadores de «Rioblanco, S. A.» las becas siguientes:

1. Diez becas de 17.000 pesetas para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

2. Quince becas de 29.000 pesetas para estudios superiores.

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

Sección IV.—Absorción y compensación

Art. 37. *Absorción y compensación.*

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

- Salario base, plus convenio, plus Empresa, antigüedad, nocturnidad, horas extras, horas a prorrata, festivos, primas de producción, reparto, carretera, incentivos a empleados, incentivo de venta, mejora cargo empresa por accidente o enfermedad, premio de asistencia y puntualidad, ayuda familiar a cargo empresa, dietas, quebranto de moneda, plus de transporte, ayuda escolar, toxicidad, penosidad y peligrosidad, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios, bolsa de vacaciones, gratificación fecha disfrute vacaciones, prima de producción, reparto, capere en vacaciones, incentivos a empleados en vacaciones y prestaciones complementaria de protección a la familia cargo empresa, y acción social de empresa.

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 del Convenio, a los efectos previstos en el presente punto, la suma anual de todas las percepciones económicas/persona, divididas por el número de horas efectivas de trabajo año/persona, establecidas en el artículo 6 del presente texto 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 de los aumentos experimentados por los salarios base, se detraerá, asimismo, del plus de empresa si existiera.

Art. 38. *Garantía personal.*

1. En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio y que tuviera reconocidas condiciones, 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.

CAPITULO IV

COMISION MIXTA INTERPRETACION CONVENIO

Art. 39. *Comisión mixta interpretación del Convenio.*—Para entender, en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la aplicación del presente Convenio y como trámite previo cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial ante la Administración y Jurisdicción Laboral, se constituirá una Comisión de interpretación del Convenio formada por cuatro representantes designados por la empresa y cuatro designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—«Rioblanco, S. A.» representado por:

- Don Miguel Ayuso Escudero.
 - Don José Manuel Morilla Pérez.
 - Don Evaristo del Pozo Carazo.
 - Don Vicente Rodríguez Alegría.
- Y el personal afectado por este Convenio, representado por:
- Don José Conde Lima.
 - Don Román González Baños.
 - Don Manuel Mingo Prada.
 - Don Antonio Rodríguez Chica.
 - Don Antonio F. Serrano Ranz,

redactan el articulado del presente Convenio de Empresa para Central, entre la empresa citada y el personal a quien el Comité mencionado representa, pactan las condiciones contenidas en su articulado y acuerdan presentar a los efectos legales pertinentes a la Autoridad Laboral el texto del mismo.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO I

SALARIOS DE CONVENIO ANUALES 1981

CATEGORIA	COEF.	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. CONVENIO
Aspir. pinche y aprendiz 16-18 años.....	61	261.376	91.897	353.273
Peones.....	100	428.485	150.650	579.135
Subalternos.....	110	471.334	136.953	608.287
Ayudantes Aux. Adm.....	115	492.758	131.000	623.758
Oficial 2.º.....	120	514.181	125.541	639.722
Oficial 1.º.....	130	557.030	115.884	672.914
Enc. grupo Capataz turno.....	140	599.878	107.607	707.485
Enc. sección, Jefes de Secc., Tec. tit. medio ...	170	728.425	88.617	817.042
Enc. general, Jefe depart.; Tec. tit. sup.....	200	856.969	75.324	932.293

ANEXO II

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES 1981

CATEGORIA	COEF.	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. CONVENIO
Aspir. pinche y aprendiz 16-18 años.....	61	16.863	5.929	22.792
Peones.....	100	27.644	9.719	37.363
Subalternos.....	110	30.409	8.836	39.245
Ayudantes Aux. Adm.....	115	31.791	8.452	40.243
Oficial 2.º.....	120	33.173	8.099	41.272
Oficial 1.º.....	130	35.937	7.476	43.413
Enc. grupo Capataz turno.....	140	38.702	6.942	45.644
Enc. sección, jefe de Secc., Tec. tit. medio ...	170	46.995	5.717	52.712
Enc. general, Jefe depart., Tec. tit. sup.....	200	55.288	4.860	60.148

ANEXO III

SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS 1981

CATEGORIA	COEF.	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. CONVENIO
Aspir. pinche y aprendiz 16-18 años.....	61	566,11	195,52	751,63
Peones.....	100	911,67	320,53	1.232,20
Subalternos.....	110	1.022,83	291,38	1.294,21
Ayudantes Aux. Adm.....	115	1.048,42	278,72	1.327,14
Oficial 2.º.....	120	1.094,00	267,10	1.361,10
Oficial 1.º.....	130	1.185,17	246,56	1.431,73
Enc. grupo Capataz turno.....	140	1.276,33	228,95	1.505,28
Enc. sección, Jefes de Secc., Tec. tit. medio ...	170	1.549,84	188,54	1.738,38
Enc. general, Jefe depart., Tec. tit. sup.....	200	1.823,33	160,26	1.983,59

ANEXO IV

TABLA CALCULO ANTIGÜEDAD 1981

CATEGORIA	COEF.	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
Peones.....	100	334.647	21.590,12	712,01
Subalternos.....	110	368.112	23.749,16	783,21
Ayudantes Aux. Adm.....	115	384.843	24.828,58	818,81
Oficial 2.º.....	120	401.576	25.908,12	854,41
Oficial 1.º.....	130	435.041	28.067,16	925,61
Enc. grupo, Capataz turno.....	140	468.506	30.226,19	996,82
Encarg. secc., Jefe secc., Tec. tit. medios.....	170	568.900	36.703,22	1.210,42
Enc. general, Jefe depart., Tec. tit. sup.....	200	669.294	43.180,25	1.424,02

ANEXO V

TABLA CALCULO NOCTURNIDAD 1981

CATEGORIA	COEF.	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
Peones.....	100	428.485	35.707,08	1.173,93
Subalternos.....	110	471.334	39.277,83	1.291,32
Ayudante Aux. Adm.....	115	492.758	41.063,16	1.350,02
Oficiales 2.º.....	120	514.181	42.848,41	1.408,71
Oficiales 1.º.....	130	557.030	46.419,16	1.526,10
Enc. grupo, Capataz turno.....	140	599.878	49.989,83	1.643,50
Enc. secc., Jefe secc., Tec. tit. medio.....	170	728.425	60.702,08	1.995,68
Enc. general, Jefe depart., Tec. tit. sup.....	200	856.969	71.414,08	2.347,86

ANEXO VI

TABLAS DE HORAS EXTRAS Y FESTIVOS PARA 1981

Personal jornada trabajo diurno

CATEGORIA	COEF.	H. EXTRA	FESTIVOS
Peones.....	100	529	3.703
Subalternos.....	110	582	4.074
Ayudantes espec. Aux. Adm.....	115	608	4.256
Oficial 2.º.....	120	635	4.445
Oficial 1.º.....	130	688	4.816
Encar. grupo, Capataz turno.....	140	741	5.187
Encar. secc., Jefes secc., Téc. tit. medio.....	170	899	6.293
Enc. gral., Jefe depart., Téc. tit. sup.....	200	1.058	7.406

FORMULA DE CALCULO HORAS A PRORRATA

Totales anuales de Salario Base Convenio y Plus Convenio = _____
 = _____
 Horas efect. año = _____
 Importe hora prorrata. _____

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 y/o Distribución o Carretera, siendo su importe el que a continuación se detalla:

ANEXO VII

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS 1981

CATEGORIA	COEF.	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
Aspir. pinche y aprendiz 16-18 años.....	61	280,68	8.538	102.450
Peones.....	100	307,21	9.345	112.135
Subalternos.....	110	333,75	10.152	121.820
Ayudantes Aux. Adm.....	115	360,29	10.959	131.506
Oficial 2.º.....	120	386,86	11.767	141.205
Oficial 1.º.....	130	413,39	12.574	150.890
Enc. grupo, Capataz turno.....	140	439,93	13.381	160.576
Enc. secc., Jefes secc., Téc. tit. medios.....	170	467,63	14.224	170.685
Enc. gral., Jefe depart., Téc. tit. sup.....	200	493,04	14.997	179.960

NORMA DE REGIMEN INTERNO

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.

AMBITO DE APLICACION

a) *Personal.*—Todo el personal que presta sus servicios en el Centro de Trabajo de «Rioblanco, S. A.» tiene establecido en Madrid, calle Cea Bermúdez, 33, 1.º, sin distinción o exclusión de ninguna causa o motivo.

b) *Temporal.*—La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1981 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

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 recada y observación.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por I.L.T. los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualesquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que reúnan las siguientes condiciones:

a) En caso de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.

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

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

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 accidente 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*.

CONCEPTOS SALARIALES BASICOS

- Salario base.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Plus empresa.
- Plus Convenio.
- Prima producción.
- Prima reparto.
- Prima carretera.
- Incentivos a empleados.
- Premio de puntualidad y asistencia.

CONDICIONES QUE DAN DERECHO A LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DE I.L.T.

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

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

En todos los casos ha de existir comunicación al Servicio de Personal de la situación de I.L.T. a partir del día siguiente del hecho causante, dentro del plazo máximo de 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, está la carta certificada que a este efecto se destine.

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

b) La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, tiene

la facultad de comprobar la veracidad de las enfermedades o accidentes y la subsistencia de la situación de I.L.T. mediante el Médico de la Empresa o de cualquier otro facultativo.

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

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

NACIMIENTO DEL DERECHO. DURACION Y EXTINCION

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.

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

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

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

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

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

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.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno las normas de régimen interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1980 las materias objeto de la presente norma.

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 APLICACION

Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que «Rioblanco, S. A.» tiene en Madrid, sito en la calle Cea Bermúdez, 33.

VIGENCIA

La presente norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1981 hasta la sustitución

ción parcial, total o anulación de la misma.

TEXTO DE LA INSTRUCCION

I. PRESTACION DE PAGO PERIODICO

— Una asignación mensual de 456 pesetas por cada hijo.
— Una asignación mensual de 1.300 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 presta su trabajo en «Rioblanco, S. A.».

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

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

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

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

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

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

1.4. **Pago de las prestaciones periódicas.**
1.4.1. El pago de las prestaciones periódicas será por cuenta y cargo de «Rioblanco, S. A.» que las realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

2. PRESTACIONES DE PAGO UNICO

— Una asignación de 26.000 pesetas al contraer matrimonio.
— Una asignación de 10.000 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 vez.

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

2.3. **Incompatibilidades.**
2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

— Con la dote por matrimonio prevista para el personal femenino por la vigente Legislación.

— Con las situaciones de excedencia o baja en la empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso 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 Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

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

2.5. **Reconocimiento del derecho.**

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

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

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

2.6. **Pago de las prestaciones.**

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

ANEXO XI

CALENDARIO LABORAL 1981 DIAS HORAS Y PAUSA

MESES	LUNES A VIERNES
Enero.....	20
Febrero.....	20
Marzo.....	21
Abril.....	20
Mayo.....	19
Junio.....	21
Julio.....	23
Agosto.....	21
Septiembre.....	22
Octubre.....	21
Noviembre.....	20
Diciembre.....	21
TOTAL.....	249

HORA ENTRADA	PAUSA	HORA SALIDA
7,45	30 minutos	15,15

3. PRESTACIONES POR SUBNORMALES

— Una asignación mensual de 8.000 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 cualesquiera de los cónyuges, que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos subnormales por el Organismo competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales.

3.3. **Reconocimiento del derecho.**

3.3.1. El reconocimiento del derecho a las asignaciones para hijos subnormales corresponde en todo los casos de «Rioblanco, S. A.» a través de su servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo competente de idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los especiales, y todas las específicas previstas en la presente norma.

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

3.3.3. En el plazo de quince días desde la presentación del recurso la Direc-

ción 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. DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno las normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1980 las materias objeto de la presente norma.

(G. C.-7.158)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «COOPERATIVA DE DESCARGADORES DE FRUTAS Y PRODUCTOS HORTICOLAS»

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 16 de junio de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio constituida en la empresa «Cooperativa de descargadores de frutas y productos hortícolas» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 23 de junio de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega)

CAPITULO I

EXTENSION Y APLICACION

Artículo 1.º **Ámbito territorial.**—Es aplicable este Convenio a Madrid, capital, y queda referido a las actividades de esta Cooperativa dentro del recinto del actual Mercado Central de Frutas y Hortalizas de Madrid y por extensión por ser anejo al mismo, al de Patatas, así como al de cualquier Mercado Central que se instale en el futuro dentro del ámbito territorial, y en el cual la Cooperativa de Descargadores C. O. D. E. S. desarrolle su actividad mediante la concesión o autorización adecuada.

Art. 2.º **Ámbito funcional.**—Dentro del ámbito locativo que se deja señalado en el artículo anterior, este Convenio obliga al desarrollo de las actividades a que se contrae la autorización municipal que la Cooperativa tiene otorgada en virtud de concurso, las cuales se concretan en la prestación de los trabajos necesarios para realizar la descarga de bultos dentro del actual recinto del Mercado Central y su anejo de patatas, así como idénticas actividades que a virtud de concesión o autorización municipal pudiera tener C. O. D. E. S. con posterioridad a este pacto en los nuevos Mercados Centrales, y también, a las actividades administrativas

ANEXO X

DIETAS Y AYUDAS A DIETAS 1981

SERVICIOS VARIOS

NIVEL D

Perceptores y coeficientes 100-110-115-120 y 130 Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados 1.995 pts/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 2.280 pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas

NIVEL B

Perceptores y coeficientes 200 Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado 2.565 pts/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas

NIVEL A

Perceptores y coeficientes 200 Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado (cargos especiales) Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas

y técnicas conexas, necesarias para efectuar la prestación del servicio de descarga tanto a los mayoristas que operan en aquel Mercado Central, como a las demás personas naturales o jurídicas que comercialicen sus productos en el mismo.

En el aspecto laboral de tales actividades se registrará por lo dispuesto en la normativa de general aplicación, y especialmente en lo establecido en la Ordenanza de Trabajo para el comercio en general, aprobada por Orden Ministerial el 24 de julio de 1971, y ulteriores modificaciones de la misma.

Art. 3.º *Ambito personal.*—Afecta este Convenio a todos los trabajadores por cuenta ajena sea cualquiera que fuere su categoría y actividad profesional, que preste sus servicios en la Cooperativa C. O. D. E. S., en su condición de fijos.

Art. 4.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio tendrá una duración de un año desde el 1.º de abril de 1981 a 31 de marzo de 1982. Su denuncia será realizada con una antelación de tres meses comunicándolo a tal efecto a la Autoridad Laboral.

Art. 5.º *Garantía Personal.*—Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que de existir trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones tales que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que aquí se establecen, se respetarán las mismas.

CAPITULO II
DEL PERSONAL

Art. 6.º *Definición.*—Se entiende por personal fijo o plantilla a los efectos del presente Convenio, a todo aquel que por cuenta ajena trabaja a las órdenes de la Cooperativa ostentando en la actualidad la condición de tal, y aquel otro de nuevo ingreso que una vez superado el periodo de prueba que determina la legislación vigente, quede incorporado en la referida plantilla de personal por cuenta ajena.

Art. 7.º *Motivación y clasificación.*—A efectos de este Convenio el personal queda clasificado en los siguientes grupos:

- 1.º Técnicos de grado superior y medio.
- 2.º Técnicos no titulados.
- 3.º Personal Administrativo.
- 4.º Personal de Servicio.
- 5.º Subalternos.

Art. 8.º *Técnicos de Grado Superior y Medio.*—Comprende este grupo los siguientes:

- a) Médico de Empresa.
- b) Asesor Jurídico.
- c) Ayudante Técnico Sanitario.

Art. 9.º *Técnicos no titulados.*

- a) Director Administrativo.
- b) Jefe de Personal.
- c) Jefe de Contabilidad.
- d) Subjefe de Personal.
- e) Inspector de Servicio.

Art. 10.º *Personal Administrativo.*—Está integrado este grupo por:

- a) Oficial Administrativo en funciones cobrador pagador.
- b) Oficial Administrativo en su función propia.
- c) Auxiliar Administrativo.

Art. 11.º *Personal de Servicio.*—Estará constituido por:

- a) Jefe de Servicio.
- b) Encargado.
- c) Capataz.
- d) Mozo Especializado.

Art. 12.º *Personal Subalterno.*—En este grupo quedan clasificadas únicamente las mujeres de limpieza.

CAPITULO III

FUNCIONES Y COMETIDOS

Art. 13.º De acuerdo con la clasificación establecida en los artículos 7 al 12 ambos inclusive, las funciones del personal en ellos citados serán las que resulten en lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Comercio y en las no definidas en la misma se aplicarán con carácter subsidiario en Convenio Colectivo y Desfrusa publicado en el

BOLETIN OFICIAL de la Provincia de 2 de mayo de 1973.

Art. 14.º *Médico de empresa.*—Es el facultativo de esta rama, titulado y colegiado designado por la Cooperativa para ejercer las siguientes funciones:

a) Prestar asistencia sanitaria en la Clínica de esta Cooperativa a todo el personal encuadrado en la misma.

b) Asimismo y a requerimiento de la Gerencia, para evitar fraudes y simulaciones de enfermedad y accidente, efectuará previa comunicación al Comité de empresa las visitas y reconocimientos domiciliarios, o no, siempre y cuando a ello no se oponga la legislación vigente.

CAPITULO IV

LAS RETRIBUCIONES

Art. 15.º *Salario Base.*—Es el reflejado en la tabla salarial que como anexo núm. 1 se acompaña al presente Convenio.

Art. 16.º *Complementos salariales.*—A efectos de este Convenio se fijan complementos salariales los siguientes:

1.º *Personales.*
a) *Antigüedad.* Todo el personal fijo disfrutará de cuatrienios sin limitación en cuanto a su número. Su valor será el siguiente:

Cuatrienios cumplidos o vencidos antes del 1-4-80, su valor se expresa en el anexo núm. 2. Cuatrienios cumplidos o vencidos con posterioridad a esa fecha, su cuantía será del 5 por 100 del salario base que ostente en cada momento el trabajador, es decir, siempre se hará el cálculo sobre el último salario base convenido para la categoría correspondiente.

b) *Titulación.* El personal titulado tendrá como complemento en atención a su título y sin distinción de su rango, una cantidad de 2.900 pesetas mensuales.

2.º *De Puesto de Trabajo*
a) *Mando.* El reflejado en la tabla salarial anexa.

b) *Gratificación de pagos.* Tendrá derecho a este complemento únicamente el Cobrador Pagador en razón de sus propias y específicas funciones en una cuantía de 7.000 pesetas mensuales.

3.º *De Calidad o Cantidad*

a) *Fondo de Estimulo al Rendimiento.* Sin perjuicio de las demás retribuciones consignadas en este Convenio y con el fin de estimular la productividad de sus trabajadores, la Cooperativa de descargadores C.O.D.E.S. seguirá aportando cada mes y para este fondo la cantidad de 20 céntimos por cada bulto descargado, sin distinción de peso, a distribuir de la siguiente forma:

Los primeros 10 céntimos se distribuirán por igual cantidad entre todos los trabajadores fijos que efectúan sus funciones diarias en la operación descarga bien sean estos tantos cooperativistas como trabajadores por cuenta ajena. Respetándose todos aquéllos que los tuviesen reconocidos anteriormente.

Los otros 10 céntimos también se distribuirán por partes iguales entre todo el personal sin distinción de condición clase o categoría, que en el mes correspondiente al de la aportación esté integrado en la plantilla o se encuentre prestando sus servicios a las órdenes de C.O.D.E.S.

Tanto la administración como distribución de la parte que pueda corresponder mensualmente a todos los trabajadores por cuenta ajena, será regulada por el Comité de Empresa. Conforme se viene haciendo el pago de este fondo a los trabajadores afectados, se efectuará entre los días 15 y 30 del siguiente mes al que corresponda la aportación. Teniendo en cuenta que este complemento salarial se concede al trabajador como un incentivo a la productividad, éste se perderá:

a) Por fraude, simulación, abuso de confianza para continuar en incapacidad laboral transitoria o accidente de trabajo y durante el tiempo que haya durado esta situación.

b) Por falta grave o muy grave se perderá asimismo la percepción correspondiente a un mes; las cantidades que por esta causa se deduzcan al trabajador penalizado, pasarán a engrosar el fondo correspondiente al mes de la reducción para su posterior reparto.

ANEXO NUMERO 1

TABLA SALARIAL

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS MANDO	GRATIFICACION PAGO	TITULOS
Director administrativo	73.616			
Jefe de personal	48.329	8.000		
Jefe de Contabilidad	52.357			
Subjefe de personal	46.493			
Oficial administrativo	38.874		7.000	
Cobrador-pagador				
Oficial administrativo	38.874			
Auxiliar administrativo	34.977			
Médico	40.580			2.900
Asesor jurídico	35.648			2.900
A.T.S.	36.607			2.900
Inspector de servicio	37.744	8.000		
Jefe de servicio	37.744	8.000		
Encargado	34.977	7.500		
Capataz	34.977	4.500		
Mozo especializado	34.977			
Mujer de limpieza (media jornada)	18.105			

4.º *Vencimiento Superior al mes*

a) *Pagas extraordinarias de junio y diciembre.* En los días 15 de junio y de diciembre la Cooperativa abonará a cada trabajador una paga extraordinaria integrada por una mensualidad de las retribuciones cotizables a la Seguridad Social en sus recibos de salarios.

b) *Paga de marzo.* Con el fin de que todos los trabajadores que ostenten el carácter de fijos sea cualquiera que fuese su condición, clase o categoría, participe en los rendimientos económicos, la Cooperativa mantendrá la denominada «Paga de Participación en los Beneficios» establecida en Convenios anteriores. Esta paga de carácter extraordinario se abonará en el mes de marzo de cada año y será equivalente a una mensualidad de las retribuciones cotizables en la Seguridad Social en su recibo de salarios.

En el caso de que el trabajador por ser de nuevo ingreso no perfeccionara el año completo de servicios a la Cooperativa, se le abonará la parte proporcional al tiempo en plantilla, el citado prorrateo se hace extensivo a las pagas de julio y diciembre al igual que en la paga de marzo.

c) *Paga de Septiembre.* Con motivo de la iniciación del curso escolar y a fin de que los trabajadores puedan cubrir las necesidades que con tal motivo se origina en su familia, se establece una paga extraordinaria de una mensualidad de las retribuciones cotizables a la Seguridad Social en su recibo oficial de salarios. Esta paga se abonará a todo el personal

fijo que como mínimo lleve un año al servicio de la Cooperativa no teniendo derecho a partes proporcionales aquel trabajador que no perfeccionara una anualidad. Se hará efectivo durante el mes de septiembre de cada año, mientras se encuentre en vigor este convenio y, solamente en aplicación a lo anteriormente expuesto, aquel personal fijo que figure en el mes de septiembre de cada año, incluido en la plantilla de C.O.D.E.S. Se mantiene, asimismo, que no tendrán derecho a esta gratificación extraordinaria quien hubiera sido sancionado durante el año laboral por falta muy grave, independiente de cualquier otra sanción que se le pudiera haber impuesto.

Art. 17.º *Percepciones no salariales.*—Son percepciones no salariales y, por tanto, no sujetas a la Seguridad Social las siguientes:

Desgaste de Ropa. Se mantiene la misma cantidad que por este concepto venían abonándose a los trabajadores afectados.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, ENFERMEDADES, LICENCIAS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 18.º *Jornada de Trabajo.*—Con carácter general todo el personal afectado por el presente Convenio realizará una jornada de trabajo de cuarenta y dos horas semanales, con excepción del personal de oficinas la de treinta y seis horas a la semana.

Art. 19.º *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones ininterrumpidas de 30 días naturales, que se disfrutarán a tenor de lo dispuesto en la Ordenanza laboral de Comercio y demás normas de general aplicación.

Art. 20.º *Enfermedades.*—Todos los trabajadores por cuenta ajena afectados por este Convenio que causen baja por Incapacidad Laboral Transitoria o Accidente Laboral tendrán derecho, además de las percepciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social, a un complemento salarial que complete el importe íntegro de las retribuciones sujetas a cotización por dicho régimen del trabajador afectado que viniera percibiendo y hasta un límite de 12 meses conforme establece el punto 1 del artículo 54 de la Orden Laboral de Comercio.

Art. 21.º *Licencias.*—Se reconoce al personal afectado por este Convenio el derecho a disfrutar licencia con sueldo en aquellos casos que cita la Ordenanza Laboral de Comercio y el Estatuto de los Trabajadores en su caso.

Art. 22.º *Faltas, Sanciones.*—Con carácter general, será de aplicación a los tra-

ANEXO NUMERO 2

ANTIGÜEDADES ANTERIORES AL 1-4-80

CATEGORIAS	CUATRIENIOS
Director administrativo	3.438
Jefe de personal	2.047
Jefe de Contabilidad	2.268
Subjefe de personal	1.946
Oficial administrativo	1.527
Auxiliar administrativo	1.312
Encargado	1.312
Capataz	1.312
Mozo especializado	1.312
Médico	1.621
Asesor jurídico	1.349
A.T.S.	1.402
Jefe de servicio	1.465
Mujer de limpieza	690

bajadores afectados por este pacto lo dispuesto a estos efectos en el Estatuto de los Trabajadores, Decreto Ley 17/77 sobre relaciones de Trabajo y Ordenanza Laboral para el Comercio en General.

Art. 23. *Incompatibilidades.*—Todo el personal de C.O.D.E.S. afectado por el presente Convenio no podrá desarrollar actividades de trabajo que fueran cualesquiera la clase que fuere, dentro del Mercado Central de Frutas y Verduras de Madrid, pudiendo considerarse como causa de despido justificado el incumplimiento por parte de los trabajadores de la incompatibilidad reseñada en este artículo.

Art. 24. Todo trabajador que cause baja voluntaria por cualquier concepto y tenga cumplidos sesenta años de edad y doce de antigüedad, percibirá en concepto de premio una compensación económica de seis mensualidades de las retribuciones cotizables a la Seguridad Social en su recibo oficial de salarios.

Art. 25. *Acción Sindical.*—El Comité de Empresa o los Delegados de Personal en su caso asumirán las funciones derechos y deberes que le son atribuidos por el Estatuto de los Trabajadores, tal asunción de funciones derechos y deberes queda referida solamente a los trabajadores por cuenta ajena a las órdenes de C.O.D.E.S.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón en lugar adecuado para la publicidad y difusión de sus acuerdos y comunicaciones, análogamente este derecho lo tendrán los Delegados en su caso.

Art. 26. *Comisión Paritaria.*—Según lo dispuesto en el Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores se crea una Comisión Paritaria compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Convenio y cuya función será la vigilancia, aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Para todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral de Comercio y demás disposiciones de general o pertinente aplicación.

(G. C. 7.480)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEMANA, S. A.

Examinado el texto del Convenio Colectivo, suscrito el día 26 de mayo de 1981 por la Comisión Negociadora de dicho Convenio, constituida en la empresa «Semana, S. A.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- 1.º Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
- 2.º Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
- 3.º Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Madrid, 12 de junio de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

CAPITULO I

SECCION I

AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—El presente Convenio se concierne entre la empresa «Semana, S. A.» y su personal, mediante las respectivas representaciones legales:

Art. 2.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria para la empresa «Semana, S. A.» y su personal.

Art. 3.º *Ambito funcional.*—El Convenio afecta a todas y cada una de las actividades de la empresa «Semana, S. A.»

Art. 4.º *Ambito personal.*—Este Convenio afecta únicamente a la totalidad de los trabajadores que pertenecen actualmente a la plantilla de «Semana, S. A.» y a todos los que ingresen en ella durante su vigencia, quedando expresamente excluidos del mismo las personas que no ostenten la cualidad de trabajadores en virtud de lo determinado al respecto por las disposiciones legales vigentes y, concretamente, por el artículo segundo de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa.

SECCION II

VIGENCIA, DURACION, PRORROGA Y REVISION

Art. 5.º *Vigencia.*—El Convenio iniciará su vigencia a partir del día primero del mes siguiente a su aprobación por la autoridad laboral competente, sin perjuicio de la aplicación retroactiva de las condiciones económicas pactadas desde el 1 de enero de 1981.

Art. 6.º *Duración.*—La duración del Convenio se fija hasta el día 31 de diciembre de 1981.

Art. 7.º *Prórroga.*—Si por cualquiera de las partes no se denunciare con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización de su vigencia la duración del Convenio se entenderá tácitamente prorrogada por años naturales.

La prórroga tácita del Convenio supondrá, no obstante, la actualización de los salarios en función de la variación del coste de vida, sirviendo de base para esta determinación los datos oficialmente facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, de acuerdo con las disposiciones que en cada momento se dicten por el Gobierno.

Art. 8.º *Revisión.*—Será causa suficiente para que la representación social pueda pedir la revisión del Convenio, el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras superiores a las estipuladas en este Convenio.

Si las conversaciones o estudios para el establecimiento de un nuevo Convenio se prolongaran por plazos que excedieran del de su vigencia o de sus prórrogas, se entenderá éste vigente hasta finalizar la negociación.

SECCION III

COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 9.º *Compensación y absorción.*—Las mejoras económicas pactadas forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por cualquier causa. Asimismo, tales mejoras serán absorbidas con los aumentos de retribución que, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por Convenio Colectivo de mayor ámbito o por disposición legal de cualquier índole o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por posibles disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente, resulten más favorables para el personal que las contenidas en este Convenio.

Art. 10. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán a todos los trabajadores las situaciones personales, actualmente consolidadas, en cuanto puedan determinar mayores derechos de los concebidos por este Convenio respecto a las materias objeto de su regulación.

ANEXOS

Anexo 1. *Traslado de talleres.*—En el caso que los talleres donde son editadas las publicaciones de la Empresa o las oficinas de ésta, sean trasladadas a zona situada dentro del denominado «cinturón industrial», la Empresa pondrá a disposición del personal que habitualmente haya de trabajar en dicha zona, los medios adecuados de transporte para su traslado, computándose la jornada de trabajo a partir del momento en que el productor se incorpore al mismo.

	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS LINEAL	PLUS EXTRA-SALARIAL
Personal redacción				
Subdirector	43.000	15.800	12.720	9.250
Redactor-Jefe	28.960	9.895	12.720	9.250
Jefe Sección	25.704	8.443	12.720	9.250
Redactor	21.500	7.344	12.720	9.250
	19.000	5.896	12.720	9.250
Ayudante Redacción	16.600	5.702	12.720	9.250
	14.400	5.612	12.720	9.250
Administrativos				
Administrador	33.000	11.500	12.720	9.250
Jefe Sección	21.500	7.346	12.720	9.250
Jefe Negociado	19.000	6.234	12.720	9.250
Oficial de 1.º	16.600	5.853	12.720	9.250
Oficial de 2.º	14.400	4.752	12.720	9.250
Auxiliar	12.400	3.827	12.720	9.250
Ay. Técnico Sanitario	19.350	6.422	12.720	9.250
Serv. Aux. Admon.				
Telefonista	12.400	3.827	12.720	9.250
Subalternos				
Conserje	12.400	3.827	12.720	9.250
Ordenanza	11.400	3.737	12.720	9.250
Limpiadoras	11.700	3.267	12.720	8.850
Oficios Auxiliares				
Oficial de 2.º	12.600	3.924	12.720	9.250
Oficial de 3.º	12.450	3.814	12.720	9.250

Nota: Sobre las cantidades que figuran en esta relación (31-12-80), se aumentarán las pactadas en el presente Convenio.

SECCION IV

VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 11. En el supuesto de que por la Delegación Provincial de Trabajo de Madrid, en el ejercicio de las facultades que le están atribuidas, no se aprobara alguno de los pactos esenciales de este Convenio desvirtuándose éste de modo fundamental, quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

SECCION V

COMISION MIXTA

Art. 12. *Creación.*—En el plazo de un mes, a partir de la entrada en vigor del Convenio, se creará una Comisión Mixta del mismo, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 13. *Funciones.*—Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Arbitraje en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

CAPITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

SECCION I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 17. *Retribuciones.*—Los trabajadores de «Semana, S. A.» devengarán a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio y sobre los sueldos que percibían en 31 de diciembre de 1980, los incrementos en las siguientes cantidades y porcentajes:

- a) Tres mil pesetas lineales.
- b) Once por ciento sobre salario bruto de 1980.

Art. 18. *Pagas extraordinarias.*—Se mantienen las gratificaciones extraordinarias establecidas en la Reglamentación Nacional de Prensa y la pactada en anterior Convenio Colectivo.

El importe de cada una de dichas gratificaciones será de treinta días de salario, quedando expresamente excluido el plus extrasalarial que se pacta en el artículo 19 de este Convenio.

Art. 19. *Plus extrasalarial.*—Con independencia del salario pactado en el presente Convenio, el trabajador será indemnizado de los gastos que hubiera de

d) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

e) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 14. *Composición.*—La Comisión Mixta se compondrá de cuatro vocales, dos empresarios y dos trabajadores.

Art. 15. *Asesoramiento.*—La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios que en cada caso pueda estimar precisos, de asesores o expertos, en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 16. *Reunión.*—La Comisión Mixta se reunirá, cuando así lo considere preciso, a petición de los dos vocales económicos o de los dos sociales, para emitir dictamen o actuar previa o simultáneamente de las dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, a cuyos efectos y para tales supuestos, ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión, de estimarlo así necesario.

realizar como consecuencia de su actividad laboral, por los siguientes conceptos:

- Plus de transporte.
- Plus de distancia.
- Ropa de trabajo.
- Ayuda de comida.

Para suplir los gastos originados por los conceptos citados se incrementa en el 11 por 100 más 500 pesetas mensuales sobre la cantidad que percibían anteriormente.

Este plus estará exento de cotización a Seguridad Social, dada su calidad de indemnización por gastos suplidos.

Art. 20. *Plus de desgaste de material fotográfico propio.*—En los casos en que los fotógrafos, por así haberlo convenido individualmente con la empresa, utilicen instrumentos de trabajo de su propiedad o posesión sin efectuar su labor con el que a su disposición ponga «Semana, S. A.», percibirán la cantidad de 5.400 pesetas mensuales en concepto de desgaste y para compensar posibles pérdidas que del mismo puedan producirse estando al servicio de los medios de información. (Asimismo, la empresa se hará cargo de las reparaciones de los desperfectos que en dichos instrumentos pudieran darse, cuando aquéllos no fueran imputables a negligencia de los fotógrafos y pudiera demostrarse por el interesado que el desperfecto se produjo por la actividad profesional y no privada.)

De cualquier modo «Semana, S. A.» se reserva la facultad de dejar en suspenso o rescindir por su sola parte, cuando así lo pueda considerar conveniente, tales acuerdos, decidiendo que el fotógrafo o fotógrafos a que esta estipulación se refiere, se valgan de los medios que a su disposición ponga la empresa. En tal supuesto el personal afectado dejará de percibir el plus a que se hace referencia, si bien devengará el mismo íntegramente durante el mes en que se haya comunicado por la empresa su decisión de rescindir o suspender el acuerdo aludido y aun cuando no se hubiera empleado por el repetido personal instrumental propio durante dicho período completo.

Art. 21. *Seguro de vida.*—«Semana, S. A.» se compromete a contratar con una compañía que considere conveniente y para todo aquel personal que habitualmente tenga asignada la realización de su tarea informativa fuera de la localidad en que radica su centro de trabajo, un seguro para caso de muerte acaecida en cumplimiento de dicha tarea, una vez traspasados los límites de la expresada localidad del centro de trabajo obligatoriamente. Tal seguro será independiente de lo establecido por las normas laborales vigentes al respecto y la cuantía máxima a percibir por los beneficiarios del seguro citado, será de 2.500.000 pesetas, quedando en libertad la empresa para concertar las condiciones del mismo.

También se establecerá, para todo el personal, un seguro por una cuantía de 200.000 pesetas, a percibir en caso de muerte, aunque se produzca de una forma natural, o incapacidad para desempeñar cualquier actividad dentro de la empresa, antes de cumplir sesenta y cinco años. En este caso, la empresa también queda en libertad de concertar las condiciones de este seguro.

Art. 22. *Gastos de viaje y dietas.*—En los viajes o desplazamientos que por necesidades u orden de la empresa hayan de efectuar los trabajadores fuera del lu-

gar de radicación del centro de trabajo, se estará, en cuanto a gastos de viajes y dietas se refiere, a lo dispuesto en los artículos 67 y 75 de la vigente Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa, pero sin el límite diario a que se refiere el primero de los citados preceptos, que no podrá ser inferior a 1.200 pesetas si dichos desplazamientos se efectúan dentro del territorio nacional y a 2.650 pesetas si lo son al extranjero. En todo caso, si los gastos originados por el desplazamiento sobrepasaran el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y justificación del trabajador de los gastos realizados.

El día de llegada se devengará completo cuando la misma se produzca después del mediodía.

En el supuesto de que el personal de Redacción viaje por cuenta de organismos o entidades distintas a «Semana, S. A.», pero con autorización de ésta y en misión informativa para la misma, dicho personal devengará una dieta equivalente a la mitad de lo estipulado por tal concepto, tanto si se trata de viaje dentro del territorio nacional como extranjero. En tales casos, previa comunicación y consentimiento de la empresa, podrán presentar cuentas adicionales, que habrán de ser justificadas, por gastos realizados para conseguir información al margen de la misión específica por la que efectuaron el desplazamiento.

Art. 23. *Utilización de vehículo propio.*—El personal de redacción que, previa conformidad de la empresa, utilice al servicio informativo de la misma su propio vehículo, percibirá la cantidad de 16 pesetas por kilómetro recorrido, en concepto de gastos por material, mantenimiento y combustible del citado vehículo.

La cantidad será actualizada siempre y cuando se produzcan aumentos en los precios de carburante.

Art. 24. *Plus de antigüedad.*—El plus de antigüedad establecido por el artículo 61 de la vigente Ordenanza Laboral de Trabajo en Prensa, se calculará sobre el salario que se refleja en la tabla anexo incluida en este Convenio y consistirá en dos trienios y quinquenios sucesivos del 5 por 100, quedando excluido el plus extrasalarial para dicho cálculo.

Art. 25. *Nocturnidad.*—Ante la modificación tecnológica en los talleres donde se imprimen nuestras publicaciones, que afecta al personal de la redacción de «AS», la jornada laboral, por acuerdo de las partes, sin perjuicio de mantenerse en las treinta y seis horas semanales, terminará cada día a las doce de la noche.

Esta modificación en el horario dará lugar al abono por parte de la empresa del plus de nocturnidad a que se refiere el artículo 60 de la vigente Reglamentación de Trabajo en Prensa (y Estatuto de los Trabajadores).

CAPITULO III

REGIMEN DE TRABAJO

SECCION I

RENDIMIENTO

Art. 26. *Rendimientos.*—El rendimiento normal es el exigible y la empresa podrá

determinarlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario pactado.

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento normal.

Art. 27. *Rendimientos de difícil medición.*—Cuando los rendimientos de determinados puestos de trabajo sean de difícil cálculo se podrá establecer un sistema de valoración del trabajo, poniéndolo en conocimiento del Comité de Empresa y ateniéndose a las disposiciones o costumbres generales sobre la materia, teniendo en cuenta la peculiaridad del trabajo de que se trate.

SECCION II

JORNADA Y HORARIOS

Art. 28. *Jornada.*—Se mantiene con carácter general la jornada de seis horas de trabajo, salvo situación de condiciones más beneficiosas.

Art. 29. *Horarios.*—En cuanto a los horarios, se estará a lo establecido por el artículo 74 de la Reglamentación Nacional de Trabajo en Prensa.

REGIMEN ESPECIAL

Art. 30. *Libre disposición.*—A solicitud de la empresa, el personal de Redacción podrá adoptar, previo concierto personal y por escrito, la fórmula de libre disposición.

Las condiciones que, en todo caso, ambas partes deberán respetar, respecto a dicho concierto de libre disposición son:

- a) Estar a disposición de la empresa en todo momento, para cubrir necesidades informativas que, con carácter eventual, puedan surgir.
- b) Por parte de la empresa, abonar por tal concepto un plus del 35 por 100 del salario determinado en este Convenio.

«Semana, S. A.» determinará el número de personas que estime preciso presen sus servicios en régimen de libre disposición.

SECCION III

VACACIONES, EXCEDENCIAS, PERMISOS Y LICENCIAS

Art. 31. *Vacaciones.*—Todo el personal disfrutará de 30 días naturales ininterrumpidos de vacaciones, los cuales serán abonados de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio. El período para disfrutar tales vacaciones será preferentemente entre los meses de mayo a octubre. El personal que, por necesidades del trabajo, deba disfrutar sus vacaciones anuales en el período comprendido entre noviembre y abril, ampliará dicho período de vacaciones de la forma siguiente:

— Si las hubiera de disfrutar en noviembre o enero, en 4 días; en febrero, 3 días y en diciembre, marzo y abril, 2 días.

Art. 32. *Licencias.*—En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, ya sean consanguíneos o afines, y contempladas, en su caso, las circunstancias del

supuesto, se concederá permiso retribuido de 4 días.

En caso de alumbramiento o enfermedad grave de padres, hijos o cónyuges, se concederá, asimismo, permiso de 3 días. En el supuesto de enfermedad a que se acaba de hacer referencia, habrá de ser debidamente justificada, a través de certificado médico, si la empresa así lo estimare preciso, la gravedad de aquella.

Por traslado de domicilio un día. Cuando la licencia se haya solicitado para contraer matrimonio, el permiso reglamentario de quince días, podrá ser incorporado al período de vacaciones anuales, en todo o en parte, siempre y cuando sea posible de acuerdo con las necesidades de trabajo de la empresa.

Art. 33. *Excedencia voluntaria.*—La empresa concederá el pase a situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a tres meses, ni superior a un año, a todo el personal que por causa justificada lo solicite, siempre y cuando cuenten con una antigüedad en la empresa, superior a un año. La empresa, a su libre criterio, podrá conceder una prórroga adicional de hasta 12 meses, si así se solicita.

CAPITULO IV

MEJORAS SOCIALES

SECCION I

INCAPACIDAD LABORAL TRANSITORIA, NUPCIALIDAD Y NATALIDAD

Art. 34. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los casos de enfermedad o accidente de trabajo, que produzcan situación de incapacidad laboral transitoria el trabajador afectado percibirá una cantidad complementaria de la abonada por la Seguridad Social, de forma que totalice el salario determinado en este Convenio.

Art. 35. *Premio de nupcialidad.*—La empresa se compromete a abonar al personal a su servicio que contraiga matrimonio, un premio de nupcialidad, distinto del establecido por la Seguridad Social, ascendente a la cifra total de 10.700 ptas.

Art. 36. *Premio de natalidad.*—Asimismo, abonará un premio de natalidad, distinto del establecido por la Seguridad Social, por una cuantía total de 8.600 ptas.

Art. 37. *Servicio Militar.*—Durante el período de servicio militar obligatorio, el personal afectado tendrá derecho a:

- a) Reserva del puesto de trabajo durante el período que corresponda el servicio militar reglamentario y dos meses más, computándose tal tiempo a efectos de antigüedad.
- b) Cincuenta por ciento del salario real (excluido el plus extrasalarial).

CAPITULO V

COMITE DE EMPRESA

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

(G. C.-7.270)