

BOLETIN



OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Administración. — Excma. Diputación
(Intervención de Fondos). Telf. 233500.
Imprenta.—Imprenta Provincial. Ciudad
Residencial Infantil San Cayetano. —
Teléfono 225263.

MARTES, 21 DE AGOSTO DE 1979

NÚM. 189

DEPOSITO LEGAL LE - 1—1958.
FRANQUEO CONCERTADO 24/5.
No se publica domingos ni días festivos.
Ejemplares sueltos: 10 pesetas.

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS

VISTO el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial, para la Empresa CEMENTOS LA ROBLA, S.A. y

RESULTANDO que con fecha 1 de agosto de 1979 tuvo entrada en esta Delegación de Trabajo escrito firmado por el Secretario y Presidente de la Comisión Deliberadora del Convenio, en el que se hace constar la aprobación y firma del texto articulado del mismo, por la referida Comisión, así como el acuerdo de su remisión a la Delegación Provincial de Trabajo, para su homologación y publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia si procediera.

RESULTANDO que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias.

CONSIDERANDO que esta Delegación P. de Trabajo, es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como para disponer a su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia a tenor de lo establecido en el art. 14 de la Ley 38/73 de 19 de diciembre; Real Decreto-Ley 43/77 de 25 de noviembre, y Real Decreto-Ley 49/78 de 26 de diciembre; Real Decreto 217/79 de 19 de enero y demás disposiciones concordantes.

CONSIDERANDO que las cláusulas del referido Convenio se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-Ley 43/77 de 25 de noviembre; Real Decreto-Ley 49/78 de 26 de diciembre y Real Decreto 217/79 de 19 de enero, y no observándose en él contravención alguna de disposiciones de derecho necesario, se entiende la procedencia de su homologación.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de aplicación, esta Delegación de Trabajo

ACUERDA:

Primero: Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial para la Empresa CEMENTOS LA ROBLA, S.A., haciendo la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el art. 5 párrafo 2.º y art. 7 del Real Decreto-Ley 43/77 de 25 de noviembre cuya vigencia es prorrogada por el Real Decreto-Ley 49/78 de 26 de diciembre.

Segundo: Notificar la presente Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora del Convenio, haciéndoles saber que por tratarse de Resolución homologatoria, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, a tenor de lo preceptuado en el art. 14 de la Ley 38/73 de 19 de diciembre.

Tercero: Disponer su publicación en el B. O. de la provincia y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Delegación P. de Trabajo.

Así lo acuerdo, mando y firmo en León a nueve de agosto de mil novecientos setenta y nueve.—El Delegado de Trabajo acctal., Fernando Galindo Meño.

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º—Ambito de aplicación.

El presente convenio colectivo será de aplicación a los siguientes centros de trabajo, pertenecientes a la Empresa Cementos La Robla, S.A.:

—Fábrica de Cementos de La Robla.

—Canteras que la misma sociedad explota directamente para la obtención de materias primas con destino a la fabricación de cemento de dicha fábrica.

Las estipulaciones del presente Convenio afectan a la totalidad del personal que presta sus servicios en los Centros de Trabajo especificados en el párrafo anterior, con las siguientes excepciones que se regirán por las condiciones individualmente pactadas para cada caso.

a) El personal al que sean aplicables las excepciones del art. 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto no se desarrolle lo dispuesto en la disposición Transitoria Primera de la Ley de Relaciones Laborales.

b) El personal que no sea fijo de plantilla de los Centros de Trabajo anteriores que no hayan superado el periodo de prueba que se establece de acuerdo con la Legislación vigente.

Artículo 2.º—Entrada en vigor, revisión y plazo de vigencia.

Una vez homologado por la Autoridad Laboral competente, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 1979 y tendrá un plazo de vigencia hasta el 30 de junio de 1980.

Los valores unitarios de las retribuciones pactadas en este Convenio serán revisados con fecha 1.º de enero de 1980 si el Gobierno decreta la revisión de los criterios de referencia correspondiente al primer semestre de 1979. El valor de esta revisión será la que corresponde al índice fijado por el Gobierno para aquellos Convenios que se hayan pactado con el 14% de aumento.

Artículo 3.º—Compensación y absorbibilidad.

1.º—Las retribuciones pactadas en este convenio sustituyen, compensan y absorben cualquier percepción económica que en razón de la prestación del trabajo en esta empresa pudiese existir hasta la fecha de entrada en vigor del mismo, y que no se encuentre recogida

expresamente en el artículo con excepción de los suplidos que en virtud de las disposiciones reglamentarias vigentes sean abonables.

2.º—Las mejoras salariales que pudiesen sobrevenir durante la vigencia del presente Convenio, por imperativo de disposiciones legales, administrativas o pactos sindicales de cualquier rango, jurisdicción o ámbito, serán absorbibles o compensables con las pactadas en él salvo que tales mejoras den lugar a que la totalidad de los ingresos por hora trabajada computados, exclusivamente con arreglo a las disposiciones de tipo legal o administrativo, sean superiores a los ingresos totales, también por hora trabajada y en cómputo anual, que resulte de lo pactado en dicho Convenio. Dejando a salvo las mejoras que se establezcan por derecho necesario.

3.º—Las situaciones personales que, con carácter global anual excedan de las condiciones pactadas en este Convenio se respetarán, manteniéndolas estrictamente "ad personen".

Artículo 4.º—Comisión Mixta de interpretación.

Las cuestiones derivadas de la aplicación o interpretación del presente Convenio, en caso de discrepancia sobre sus significados o alcance, corresponderá a una Comisión mixta de representantes, que a falta de acuerdo elevará lo actuado a la Autoridad Laboral.

La Comisión estará formada por 4 vocales designados por la Dirección de la Empresa y 4 vocales elegidos por el Comité de Empresa, todos ellos entre los que forman parte de la Comisión Deliberadora.

La Presidencia de la Comisión mixta corresponde al Presidente de la Comisión Deliberadora de este Convenio, o en su defecto, a un funcionario designado por la Delegación Provincial de Trabajo.

Están legitimados para plantear cuestiones ante la Comisión mixta la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, así como los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio.

El procedimiento se desarrollará de la siguiente forma:

a) Si la cuestión debatida es presentada por la Dirección de la Empresa o Comité de Empresa, se celebrará una reunión previa del Comité con la Dirección para tratar de resolver las discrepancias en dicha reunión. En caso de que las discrepancias continuasen, se levantará acta fijando el punto controvertido y las posturas de ambas partes y, una vez firmada por la Dirección y el Comité se elevará copia al Presidente, junto con la documentación que proceda, quien deberá convocar la reunión en el plazo de 10 días desde su recepción. Celebrada aquélla sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá seguir la vía a la Autoridad Laboral, acompañando en todo caso a su reclamación las Actas de las reuniones precedentes.

b) En el caso de que la cuestión fuese presentada por un trabajador, éste deberá entregar escrito razonado al Comité de Empresa, quien en reunión interna razonará dicho escrito, enviando copia del escrito e informe a la Presidencia y a la Dirección de la Empresa simultáneamente. La Presidencia convocará la reunión igual que en el caso a), procediéndose de la misma manera.

Artículo 5.º—Repercusión en precios.

La Comisión Deliberadora del Convenio, unánimemente, considera que los acuerdos tomados no alteran en absoluto los actuales índices de productividad, ni repercuten en los mismos, por lo que la aplicación de dichos acuerdos implicará un aumento de los costes, que deberá ser tenido en cuenta en el momento de revisión de precios de los productos fabricados.

Artículo 6.º—Denuncia del Convenio.

Se estará a la legislación vigente de cada momento.

CAPITULO SEGUNDO

REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 7.º—Promoción en la Empresa.

a) Sin perjuicio de la facultad de la Empresa para contratar personal de nuevo ingreso, las vacantes que se produzcan del nivel de ordenanza 7 al 12, y que la Dirección estime que no han de ser amortizadas, se procurarán cubrir con personal de la plantilla que por sus aptitudes y espíritu de colaboración sea merecedor de ocuparlos.

b) Las vacantes que se produzcan según el punto anterior serán expuestas en el tablón de anuncios por la Dirección, pudiendo ser solicitadas en los tres días hábiles siguientes por cualquier trabajador de la plantilla que se considere con aptitud para cubrir dichos puestos, mediante escrito dirigido a la Dirección.

c) Las pruebas de aptitud serán efectuadas por la Dirección de la Empresa y aplicadas por el Tribunal libremente designado por ésta del cual formará parte, en todo caso, el Jefe de la Sección donde se hubiese producido la vacante o el Jefe superior de éste. Si el Comité de Empresa lo considera conveniente podrá enviar un representante a dicho tribunal que formará parte de él como vocal a todos los efectos.

d) A igualdad de puntuación tendrán preferencia los trabajadores de mayor antigüedad, de mayor edad y de capacidad disminuida siempre, siempre que en este último caso, la disminución no impida desarrollar todas las funciones del puesto solicitado, según dictamen médico.

e) Si un trabajador deseara prepararse para ocupar un puesto de superior categoría, elevará solicitud a la Dirección de la Empresa quien le atenderá facilitándole en lo posible de acuerdo con las necesidades de organización de la Empresa estando en este caso a lo dispuesto en el artículo 112, último párrafo de la vigente Ordenanza Laboral.

f) Se exceptúan de este sistema de cubrición de vacantes las categorías de Contramaestre, Jefe de Equipo y Guardas Jurados, que serán de libre designación por la Empresa.

g) La valoración de méritos prevista en el art. 72 de la vigente Ordenanza Laboral, tendrá carácter complementario en todos los casos en las pruebas profesionales y en su caso psicotécnicas que se establezcan según este artículo, regulando así el procedimiento de ascensos contemplados en los artículos correspondientes de la Ordenanza.

Artículo 8.º—Ingresos.

Para cubrir los distintos puestos de trabajo, vacantes sobre nueva creación, se estará, en primer lugar, a lo dispuesto en el artículo anterior, para los niveles 7 al 12. Si una vez realizadas las pruebas en los casos que procedan no se contara con personal de suficiente aptitud para cubrir los puestos o no se presentaran candidatos, la Empresa contratará libremente personal de nuevo ingreso.

Para estas nuevas admisiones y a igualdad de condiciones, tendrán preferencia los hijos e hijos políticos de los actuales productores de la plantilla, que hubiesen solicitado el ingreso antes de finalizar el plazo de tres días señalado en el artículo anterior.

Durante el tiempo de vigencia de este Convenio, la Empresa se marca como objetivo una política de contratación de personal en base a las necesidades de producción y a los imperativos sociales de la región.

El Comité de Empresa será informado de las nuevas admisiones que se produzcan en estos niveles antes de vencer el período de prueba al cual la Dirección no renuncia en ningún caso.

Artículo 9.º—Promoción profesional.

1.º—Los trabajadores inscritos en cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Minis-

terio de Educación y Ciencia para la obtención de un título a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurran a Oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos tienen derecho en los términos que se establezcan:

a) Los permisos necesarios, por el tiempo máximo de 10 días al año para concurrir a exámenes finales, y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en períodos distintos de los previstos en el art. 15 de este Convenio siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo de la Empresa.

b) A prestar sus servicios en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en la Empresa haya varios turnos de trabajo en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

2.º—Con el fin de actualizar o perfeccionar sus conocimientos profesionales, el trabajador tendrá derecho, una vez cada 4 años, a la asistencia a un curso de Formación Profesional específico, en los Centros Oficiales, Sindicales o en los registrados en el Ministerio de Trabajo, disfrutando al efecto, de los beneficios siguientes:

a) A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas iguales a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichos clases, sin que tal reducción a cargo de la empresa pueda ser superior a 2 horas diarias y a 270 horas por todo el curso.

b) Cuando el curso pueda realizarse en régimen de plena dedicación y esta medida resulte más conveniente para la organización del trabajo, la Empresa podrá concertar con el trabajador la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

3.º—Cuando la empresa realice cursos de formación, la matriculación será voluntaria, salvo imperativo legal, pero los trabajadores matriculados se comprometen a asistir al desarrollo de todo el curso hasta su finalización.

Como consecuencia del art. 10 del Convenio de fecha 30 de junio de 1970 la Empresa suscribió unas bases de colaboración con el Programa del PPO en fecha 25-2-71 que figuran en el Convenio de 20 de junio de 1972 como anexo n.º 2, publicado en el B. O. de la provincia de fecha 16 de agosto de 1972 y que la parte social suscribe en su totalidad, estableciéndose que las prácticas se desarrollen en horas laborales y la teórica se impartirá en horas extra-laborales.

4.º—La realización de los cursos también será obligatoria para la Empresa y los trabajadores cuando se haya acordado así por la Autoridad Laboral, como consecuencia de un expediente de regulación del empleo que afecte a los mismos determinando un cambio de puestos de trabajo distinto, cuyo desempeño haga necesaria la realización de dicho curso.

5.º—Las reducciones de jornada, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniesen percibiendo.

6.º—En todo caso, la empresa podrá exigir los justificantes oportunos del disfrute efectivo por el trabajador de los derechos a que se refiere este artículo, así como también podrá establecer un calendario que facilite la realización de los cursos previstos en los párrafos 2, 3 y 4, sin perjuicio de la organización razonable del trabajo.

Artículo 10.º—*Personal de capacidad disminuida.*

Integra este grupo el personal cuya capacidad hubiera disminuido por razones de edad, enfermedad o accidente de trabajo a consecuencia de lo cual no pueda seguir desempeñando su puesto con el rendimiento normal.

Será condición indispensable para aspirar a un puesto de capacidad disminuida que el trabajador posea aptitud laboral suficiente para su desempeño, a juicio del Médico de Empresa. Caso de tratarse de plazas pertenecientes al grupo de subalternos, el aspirante ha de reunir, además la idoneidad que exijan las funciones del puesto que pretende ocupar, se señalará una nueva clasificación, así como el nuevo sueldo o salario que le corresponda según su categoría. En caso de discrepancia y con carácter previo a la reclamación ante la Delegación de Trabajo, se pedirá por la Dirección informes al Comité de Empresa.

Serán puestos a ocupar por los trabajadores de capacidad disminuida los siguientes:

- Servicio de limpieza.
- Cuarto herramienta.
- Peón fabricación.
- Ordenanza de oficina.
- Peón taller.
- Revisor de maquinaria.

El número de trabajadores acogido a esta situación no rebasará el 5% del total de la plantilla.

La invalidez permanente parcial, dará derecho a ocupar puestos de capacidad disminuida sin producir jamás la extinción del contrato de trabajo, sino sólo su suspensión mientras no exista un puesto vacante.

CAPITULO TERCERO

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 11.º—*Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 44 horas efectivas para todo el personal continuando, de acuerdo con la legislación vigente, los correspondientes cuadros de turnos en aquellos servicios en que precisen de esta modalidad de trabajo.

Artículo 12.º—*Horarios.*

El horario de trabajo del personal sujeto a este Convenio, será el que se establezca en el cuadro horario aprobado por la Delegación General de Trabajo, cuya fotocopia se exhibirá en los tablones de anuncio.

Artículo 13.º—*Excepciones al descanso dominical.*

Se considerará exceptuado del descanso dominical el personal que preste sus servicios en:

a) Puesto de trabajo continuo, en grúas, hornos, enfriador y molino de carbón, homogeización, molinos de pastas y cemento, captación de agua, control horario de laboratorio y guardas.

b) La totalidad del personal de talleres y brigada, siempre que haya necesidad de establecer varios turnos para efectuar reparaciones que afecten a la producción.

En todo caso, este personal exceptuado del descanso dominical, disfrutará el descanso correspondiente de acuerdo con los gráficos rotativos que se establezcan de acuerdo con las leyes vigentes.

El personal libre de "Guardia" en jornada normal que por razones de reparación sea puesto a turnos de trabajo en domingo o festivo, percibirá además, el importe de una llamada.

Artículo 14.º—*Vacaciones.*

Las vacaciones tendrán una duración de treinta días naturales por año para todo el personal acogido a este convenio, cualquiera que sea su clasificación profesional. Se disfrutarán 28 días ininterrumpidos y dos de mutuo acuerdo con la Dirección y atendiendo a las necesidades de producción y de los trabajadores.

Su pago se realizará abonando cada día natural de vacaciones, el salario base y la antigüedad que le corresponda y por los mismos días excepto domingos y festivos, el Complemento de Puesto a razón de 7,33 horas/día.

Artículo 15.º—Turnos de vacaciones.

El período vacacional estará comprendido entre el mes de enero y finales de diciembre de cada año, de acuerdo con el turno que se establezca por acuerdo entre las partes en trece períodos.

Las reclamaciones que formule el personal serán resueltas por la Dirección de la Empresa oído el Comité dentro de los 15 días siguientes a la publicación de los cuadros.

La Empresa establece un premio de días de salario entendiéndose por tal, la suma del salario base, la antigüedad y el complemento de puesto por 7,33, con la siguiente distribución:

—Turno primero	3 días
—Turno segundo	3 días
—Turno tercero	2 días
—Turno once	2 días
—Turno trece	3 días

Artículo 16.º—Los permisos retribuidos.

Se concederán con derecho a retribución los siguientes permisos:

a) De tres días naturales comprendidos los de fallecimiento, entierro y funeral en los casos de defunción de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos.

b) De tres días naturales en caso de defunción de padres, hijos, hermanos y abuelos políticos.

c) De dos días laborables comprendidos los de nacimiento del hijo y tramitación en el Registro Civil de su inscripción, en caso de alumbramiento de la esposa. Si concurre enfermedad grave, se aumentará a 5 días.

d) De un día natural, en caso de intervención quirúrgica o enfermedad grave, de padres, hijos o cónyuges.

e) Del tiempo necesario, de acuerdo con la Legislación vigente, para asistir a reuniones obligatorias, debidamente convocadas, para los trabajadores que obtengan cargos públicos o asimilados.

f) De un día en caso de contraer matrimonio un hijo, ampliable a tres cuando sea necesario un desplazamiento.

g) De quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio, los permisos retribuidos se abonarán calculando el salario base, la antigüedad y el complemento de puesto, correspondiente al día o días de permiso, con excepción del apartado e), que serán pagados según determine la Legislación aplicable.

CAPITULO CUARTO

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 17.º—Conceptos retributivos.

La retribución exigible estará integrada únicamente por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Antigüedad.
- Complemento de Puesto.
- Gratificaciones de julio y diciembre.
- Gratificación de Beneficios.
- Prima incentivo por la Sección de Cargue y Envasado.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Guardias y llamadas.
- Horas extraordinarias.
- Plus de distancia.

La retribución será hecha efectiva los días 15 de cada mes, según costumbre, en relación a los devengos del mes natural anterior y por motivos de seguridad mediante transferencia bancaria. Cada trabajador deberá entregar cumplimentado el formulario de datos para efectuar la misma en el plazo de un mes a partir de la fecha de firma de este Convenio.

Los libramientos en un modelo oficial se entregarán a los trabajadores como mínimo, el día 14 de cada mes

o el anterior si éste fuese festivo, con objeto de que puedan comprobar sus percepciones y efectuar las reclamaciones que consideren oportunas.

La aceptación por los trabajadores de esta fórmula de pago se hace sin perjuicio de lo establecido en el art. 1.170 del Código Civil.

Artículo 18.º—Salario base.

Su cuantía viene determinada en función de los niveles profesionales establecidos en el art. 100 de la Ordenanza Laboral, en la Tabla Salarial del anexo n.º 1 de este Convenio y se percibirá por jornada de trabajo, y también, proporcionalmente, durante los domingos, vacaciones, festivos y gratificaciones extraordinarias. Este salario de nivel remunera el desarrollo de las funciones que deba ejecutar un trabajador normal y definida en el art. 10 de la vigente Ordenanza Laboral.

Artículo 19.º—Antigüedad.

El cálculo de la antigüedad se realizará aplicando el porcentaje consolidado a cada trabajador, en función del tiempo de permanencia en la Empresa, sobre el Salario Base. Dicho porcentaje está calculado siguiendo las normas de la Ordenanza Laboral en los dos bienios al 5% cada uno y quinquenios al 7%. El importe de la antigüedad está limitado al 50% de la cuantía del salario base.

Artículo 20.º—Complemento de puesto.

Es aquel que percibirá el trabajador en función de las características del puesto de trabajo. Su importe figura en el anexo n.º 2 por grupos de puestos y comprende la totalidad de las percepciones que por este concepto venga obligada la Empresa a remunerar, entre los cuales se incluye expresamente lo que pudiese corresponder durante la vigencia de este Convenio en concepto de Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad, estableciéndose en las condiciones fijadas en el art. 5 B del Decreto de Ordenación de Salarios.

Se percibirá por hora normal trabajada y permisos retribuidos y en vacaciones, de acuerdo con la fórmula de cálculo que figura en los artículos que a ella se refieren.

Artículo 21.º—Gratificaciones extraordinarias.

Los días 16 de julio y 22 de diciembre, o los anteriores si estos fuesen festivos, la Empresa abonará a los trabajadores afectados por el Convenio una Gratificación Extraordinaria cuyos importes serán de 30 días de salario base, más la antigüedad, calculados ambos según indica este Convenio.

Para su abono se seguirán los criterios de proporcionalidad establecidos en la Legislación vigente para las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 22.º—Prima de incentivo de envasado y cargue.

Son aquellas que se perciben en función de una mayor calidad o cantidad del trabajo. Los tipos aplicados a este Convenio son:

1.º—Prima incentivo.—La plantilla de cargue de cemento queda fijada como sigue:

—Equipo A y un equipo B, compuesto cada uno por un capataz, un ensacador, dos cargadores sacos, un cargador granel y limpieza, debiéndose turnar en su trabajo los cargadores de sacos y de granel.

Estos equipos se turnarán en los relevos de seis a catorce y de catorce a veintidós.

Además de los equipos anteriores en turno normal de 8 a 17,30 habrá un cargador de granel y limpieza en la ensacadora n.º 1.

Cuando a juicio de la Dirección, sea necesario, se formará un tercer Equipo C que estará compuesto por un ensacador y dos cargadores de sacos. Este equipo trabajará de acuerdo con las necesidades en cualquiera

de los turnos 6 a 14, 14 a 22 ó normal (8 a 17,30) y el personal rotará con el de los equipos A y B. El personal que forme parte de cualquiera de los equipos anteriores en la sección de cargue percibirá independientemente de su retribución normal una prima especial que compense su mayor esfuerzo y condiciones de trabajo consistente: en 18 céntimos por Tm. cargada de cemento a granel para capataces, cargadores y ensacadores, para los cargadores de 1,04 pesetas por Tm. y el operario del cemento envasado en camiones y 1,04 pesetas por Tm. y operario en vagones. Los capataces y ensacadores percibirán respectivamente 91 y 98 ctms. por Tm. y operario del cemento envasado. El operario de granel de la ensacadora 1 percibirá prima únicamente cuando trabaje con el equipo C, en los relevos 6 a 14 ó 14 a 22.

Para el reparto de esta prima se tendrá en cuenta las Tms. cargadas en cada uno de los relevos de 6 a 14 y 14 a 22 para los equipos A, B, y cargador granel ensacadora 1. En cuanto a los operarios del equipo C percibirán la prima correspondiente a las Tms. que carguen en sacos.

Para percibir dicha prima el rendimiento mínimo admisible es de 48 Tm./h. cargadas en sacos sobre camión o vagón para las máquinas de la ensacadora n.º 2 y 20 Tm./h. en la máquina de la ensacadora n.º 1 siempre que las instalaciones estén en condiciones de funcionamiento normal. Estos rendimientos serán exigidos a los equipos, siempre que trabajen con los ensacadores titulares.

Cuando a juicio de la Dirección y por necesidades del servicio alguno de los equipos y operarios sean necesarios que desarrollen sus actividades en otras secciones de la Fábrica, el citado personal no percibirá esta prima especial.

Artículo 23.º—Plus de turnicidad.

Este plus se abonará a todos los trabajadores que desarrollen su trabajo en dos o tres turnos rotativos y su cuantía será de 24 pesetas por jornada de trabajo efectivo para trabajadores a dos turnos. Y de 47 ptas. día por jornada de trabajo efectivo para trabajadores a tres turnos.

Artículo 24.º—Plus de nocturnidad.

Para su percepción se estará a lo dispuesto en el art. 118 de la vigente Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica.

Están expresamente excluidos de percibir este plus:

- Los trabajadores a turnos.
- Los trabajadores que efectúen horas extraordinarias que cobrarán lo que corresponda por este concepto.
- El personal que haya sido contratado para realizar su cometido exclusivamente de noche.

Artículo 25.º—Gratificación de beneficio.

La gratificación de beneficios definida en el art. 96 de la Ordenanza Laboral, se abonará multiplicando el salario-base-día más la antigüedad por 21,9.

Artículo 26.º—Horas extraordinarias.

Las horas que sobre la jornada legal trabaje el personal, se denominarán horas extraordinarias, fijándose dos tipos de estas horas: del 50 % y del 75 %, correspondiente el tipo del 75 % a los trabajos realizados en domingo, festivos o período nocturno y entendiéndose como tal las horas comprendidas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. El valor asignado a cada tipo de hora, en función del nivel de ordenanza y antigüedad, figura en el anexo n.º 5.

Artículo 27.º—Guardias y llamadas.

1.º—Continuará establecido con los oficiales y ayudantes de taller mecánico y con los oficiales del taller eléctrico designados por la Dirección la formación de unos equipos que rotarán semanalmente y que se procurará que estén compuestos por un oficial electricista, un especialista de cintas y un oficial ajustador y un

ayudante soldador u oficial soldador y ayudante ajustador.

2.º—El equipo formado por los operarios de las categorías indicadas, permanecerán en su domicilio fuera de las horas normales de trabajo en un lugar fácilmente localizable, en disposición de acudir a la Fábrica tan pronto como sea avisado para ello.

3.º—Por este servicio de guardia que se detalla a continuación, la Empresa abonará a los trabajadores las cantidades que también se indican, independientemente de las retribuciones que puedan corresponderles por la jornada normal de trabajo y horas extraordinarias en Fábrica.

Guardia semanal.—Para los ajustadores, soldadores y electricistas empieza la guardia el sábado al finalizar la jornada laboral de turno normal y termina el sábado siguiente a las 8 de la mañana. Comprende desde la hora mencionada del sábado a las 6 del domingo, de 6 a 8 del lunes y desde las 17,30 horas del lunes hasta las 8 del día siguiente e igual el resto de los días de la semana, hasta el viernes inclusive, excepto cuando coincida algún día festivo en el que la Guardia semanal se sustituya durante 24 horas —de 6 a 6 de la mañana del día siguiente— por la "Guardia en festivo".

Para los especialistas en "cintas", empieza el lunes a las 6 de la mañana y termina el domingo a la misma hora. Comprende de 6 a 8 de la mañana del lunes y desde las 17,30 horas de este día hasta las 11 del día siguiente e igual el resto de los días de la semana, hasta el viernes inclusive, el sábado será de 6 a 8 y desde la terminación de la jornada normal de este día hasta las 6 del domingo, excepto cuando en la semana coincida algún día festivo en el que la "Guardia" se interrumpa durante 24 horas —de 6 a 6 de la mañana del día siguiente—.

Por estos servicios de "Guardia semanal", Cementos La Robla, S.A., abonará 2.859 pesetas a los oficiales electricistas, ajustadores, soldadores y especialistas de cintas y 2.340 pesetas, a los ayudantes de cualesquiera de los oficios citados, por la semana normal de 6 días laborables o la parte proporcional en el caso de que coincida algún festivo.

Guardia en domingo y festivo.—Empieza a las 6 horas de estos días y termina también a las 6 horas del siguiente día laborable. Por este servicio de guardia se abonará, por cada domingo o festivo 433 pesetas en el turno de 6 a 14 y 1.040 pesetas en el de 14 a 6.

Llamadas.—Se entiende por "llamada" el aviso al domicilio del trabajador para que se persone inmediatamente en Fábrica con objeto de realizar trabajos urgentes.

Se distinguen dos clases de llamadas: una al personal de guardia semanal o de domingo y festivos, que se compromete a permanecer en su domicilio o en otro lugar fácilmente localizable y no más distante de Fábrica que su domicilio, y la otra al personal libre de guardia ese día y que por consiguiente no tiene ninguna obligación de permanecer en su domicilio pero que voluntariamente acude a Fábrica si encontrándose en su casa o en otro sitio donde se le localice, es requerido para ello.

Por cada llamada al personal de guardia se le abonará los días laborables 347 pesetas y 433 pesetas los domingos y festivos, y al personal libre de guardia 693 pesetas los días laborables y 866 pesetas los domingos y festivos. Se entenderá por personal libre de guardia toda la plantilla afectada por este Convenio.

El personal que trabaje a turnos y que en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 84 apartado 5 de la Ordenanza Laboral no pueda abandonar su puesto de trabajo al finalizar su jornada, percibirá el importe de una llamada en el caso de realizar el "doble" completo. Si compartiera la jornada del compañero no presentado con el siguiente, el importe de la llamada se distribuirá

proporcionalmente al tiempo trabajado por cada uno además de percibir las horas extra que le corresponden.

Compensación especial.—En el caso de que, por necesidades del servicio, el Jefe de Taller, o personal que le sustituya requiera al personal nombrado de guardia semanal, que prolongue su trabajo en Fábrica por más de media hora, se le abonará como compensación especial, una cantidad igual al importe de una "llamada" en día laboral.

4.º—En caso de que algún trabajador en servicio de guardia, por causa debidamente justificada, no estuviera en disposición de acudir a la Fábrica si fuera avisado para ello, deberá ponerlo en conocimiento de sus respectivos jefes, con suficiente antelación para que éste pueda nombrar a otro de "guardia" que lo sustituya.

Si algún trabajador en servicio de guardia no acudiera a la Fábrica cuando se le avisa, la empresa podrá imponerle las sanciones correspondientes, previo informe del Comité de Empresa, quedando facultada también para apartar al trabajador, temporal o con carácter definitivo, del servicio de guardia. El resto de los trabajadores se comprometen a seguir cumpliendo el citado servicio.

Estas normas sobre Guardias y Llamadas, serán aplicables salvo que exista pacto escrito entre la Dirección y uno o varios trabajadores.

Artículo 28.º—Compensación personal.

La Empresa abonará al personal relacionado en el anexo n.º 4 y en el mes de diciembre de cada año las cantidades que figuren en el mismo.

CAPITULO QUINTO

ACCION SOCIAL

Artículo 29.º—Ayuda en caso de fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador en plantilla de la Fábrica, cualquiera que fuera su causa, la Empresa abonará, según el sistema de beneficiario para el caso de fallecimiento establecido en la Ley de Seguridad Social, sin limitación de edad de la viuda, la cantidad de 250.000 pesetas. A efectos de este artículo se entenderá únicamente que un trabajador pertenece a la plantilla de la Fábrica mientras figure en la relación mensual de Seguros Sociales.

Artículo 30.º—Préstamo sin interés.

A petición de los trabajadores y previo informe del Comité de Empresa, la Empresa facilitará a su personal préstamos que deberán ser reintegrados en el plazo máximo de dos años, mediante la entrega de cantidades iguales mensuales.

La cuantía total de los préstamos pendientes de amortización no podrá exceder en ningún momento de 600.000 pesetas, ni tampoco exceder para caso del importe de tres mensualidades.

Artículo 31.º—Fondo asistencial.

Con el fin de subvencionar las necesidades culturales, promocionales, o de orden similar planteadas por los productores acogidos a este Convenio, la Empresa otorga una subvención acumulable anual de 700.000 pesetas.

Este fondo será retribuido por la Dirección a propuesta del Comité de Empresa, quien comunicará a la Dirección del acuerdo de disposición para cada caso, que deberá ser unánime.

Artículo 32.º—Carbón.

En sustitución del suministro anual de carbón que realizaba en su día la empresa abonará al personal que figura en plantilla el día 1 de enero de 1970 y sea o llegue a ser cabeza de familia, la cantidad de 2.000 pesetas al año. Este personal que se jubile en lo sucesivo, continuará en el uso de este derecho hasta su fallecimiento. Estas cantidades se abonarán en el mes de octubre de cada año, no teniendo de acuerdo con el

art. 15 de la Orden del 29-11-73, consideración legal de salario y estando excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 33.º—Economato.

El personal disfrutará de los beneficios del economato que actualmente viene sirviéndose o en su defecto, de uno análogo situado en la misma localidad.

Artículo 34.º—Ropa de trabajo.

La Empresa facilitará a su personal las prendas y útiles de protección que sean necesarios de acuerdo con la Legislación vigente y según las normas establecidas o que se establecerán por el Comité de Seguridad e Higiene.

La conservación de las prendas de trabajo y útiles de seguridad será responsabilidad de los trabajadores a los que sean adjudicados, respondiendo de su abono en caso de falta de duración por no cumplir con las normas básicas de conservación de los mismos (engrase, limpieza, etc.).

Dichas normas serán producidas por el Comité de Seguridad e Higiene.

Todo trabajador de esta Empresa tiene la obligación de disponer en todo momento y usar según ordenanza de seguridad e higiene de los dispositivos y prendas de seguridad adecuados al trabajo que realice. El no uso de estos elementos en los casos que es preceptiva su utilización será sancionado por la Dirección. Cuando por cualquier razón se inutilice un elemento de seguridad deberá inmediatamente solicitar la entrega de otro que le será facilitado, sin perjuicio de aplicar, si procede, lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo previo informe del Comité de Seguridad.

CLAUSULA FINAL

Una vez aprobado el presente Convenio, será norma reguladora de relaciones entre las partes, sin que pueda aplicarse otra, aún cuando aisladamente considerada tal norma suponga un beneficio para alguna de las partes contratantes, dejando a salvo siempre lo dispuesto en el art. 3.º precedente en cuyo caso se respetaría estrictamente "ad personam" dicha situación.

En lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Construcción, Vidrio y Cerámica, Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Relaciones Laborales y demás normas laborales de carácter general, teniendo en cuenta que cualquier otra retribución que pudiera existir de la índole que fuese —con excepción de las prestaciones de la Seguridad Social, y que no estuviese incluido expresamente en este Convenio— quedará suprimida por considerarla en la retribución y demás condiciones económicas que se pactan.

Si por la Delegación Provincial de Trabajo de León, no se homologase o modificase alguna de las estipulaciones de este Convenio Colectivo, quedará éste sin valor alguno en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido por ambas partes.

ANEXO 1.º

TABLA DE SALARIOS BASE

Nivel de ordenanza	Salario
2	1.114,—
3	964,—
4	942,—
5	921,—
6	900,—
7	878,—
8	857,—
9	835,—
10	814,—
11	792,—
12	778,—

ANEXO 2.º

TABLA DE COMPLEMENTOS DE PUESTO

Grupo Convenio	Ptas./Hora normal trabajada	Convenio Grupo	normal trabajada Ptas./Hora
2	113,—	16	84,—
3	110,—	17	83,—
4	105,—	18	82,—
5	95,—	19	81,—
6	94,—	20	80,—
7	93,—	21	79,—
8	93,—	22	78,—
9	92,—	23	77,—
10	90,—	24	76,—
11	89,—	25	75,—
12	88,—	26	74,—
13	87,—	27	73,—
14	86,—	28	72,—
15	85,—	29	71,—

ANEXO 3.º

EQUIPARACION ORIENTATIVA DE PUESTOS DE TRABAJO
A CATEGORIAS DE ORDENANZA

Los niveles de ordenanza señalados en este anexo para cada puesto de trabajo tienen carácter orientativo y no presuponen la obligatoriedad de la concepción de una nueva categoría por parte de la Empresa, salvo que, en conjunto de las tareas que forman el puesto

correspondan a una categoría superior a la que obtengan. En este caso se seguirá el procedimiento descrito en la Norma NG. SCAS 001. "Cambio de categoría del personal. Criterios y procedimientos, publicada en anteriores convenios".

Grupo	PUESTO	Nivel Ordenanza	CATEGORIA ORDENANZA LABORAL
1	Director de Fábrica	2	Titulado Superior
2	Jefe Producción	2	Titulado Superior
2	Jefe de Fabricación	2	Titulado Superior
3	Jefe de Canteras	3	Titulado Medio
3	Jefe Mantenimiento Mecánico	4	Maestro Industrial
3	Jefe Mantenimiento Eléctrico	4	Maestro Industrial
3	Jefe Servicios Generales	4	Maestro Industrial
4	Ayudante de Obras	4	Ayudante de Obras
5	Encargado de Fabricación	6	Jefe o Enc. Taller o Sección
6	Encargado de Laboratorio	6	Encargado de Sección
7	Técnico Organización 1.ª	6	Técnico de Organización
8	Laborante	7	Analista de 1.ª
9	Oficial de Compras	6	Oficial 1.ª Administrativo
9	Delineante de 1.ª	6	Delineante de 1.ª
9	Oficial de Personal	6	Oficial 1.ª Administrativo
9	Encargado del Taller	7	Contra maestre
11	Horneros	8	Hornero de horno rotativo
11	Oficial de 1.ª Ajustador	8	Oficial 1.ª de oficio
11	Oficial 1.ª Electricista	8	Oficial 1.ª de oficio
12	Encargado de Canteras	7	Contra maestre
13	Técnico Organización 2.ª	7	Técnico de Organización
14	Oficial 1.ª Tornero	8	Oficial 1.ª de oficio
14	Gruista	9	Conductor de grúas
14	Molinero	9	Molinero
15	Oficial 1.ª Conductor	8	Oficial 1.ª de oficio
15	Oficial 1.ª Palista	8	Oficial 1.ª de oficio
15	Ensayadores de turno	9	Ensayador de Turno
15	Aux. Of. Mantenimiento	9	Aux. Oficial Mantenimiento
16	Capataces ensacado	7	Contra maestre
16	Oficial 1.ª Soldador	8	Oficial 1.ª de oficio
16	Conductor mecánico	8	Oficial 1.ª de oficio
16	Barrenistas	8	Barrenista
16	Oficial 2.ª Ajustador	9	Oficial 2.ª de oficio
16	Especialista ensayos fis.	9	Ensayador de Turno
17	Oficial 2.ª Administrativo	8	Oficial 2.ª Administrativo
17	Oficial 2.ª Electricistas	9	Oficial 2.ª de oficio
18	Capataz de Brigada	7	Contra maestre
16	Listero	9	Aux. Administrativo
18	Aux. Organización	9	Aux. Organización
18	Ensacadores	10	Ensacadores

Grupo	P U E S T O	Nivel Ordenanza	CATEGORIA ORDENANZA LABORAL
18	Almacenero	10	Almacenero
19	Oficial 1. ^a Carpintero	8	Oficial 1. ^a de oficio
19	Oficial 2. ^a Tornero	9	Oficial 2. ^a de oficio
19	Oficial 2. ^a Conductor	9	Oficial 2. ^a de oficio
20	Oficial 1. ^a Albañil	8	Oficial 1. ^a de oficio
20	Oficial 2. ^a Palista	9	Maquinista escalador
20	Oficial 2. ^a Escalador	9	Oficial 2. ^a de oficio
20	Aux. Administrativo	9	Aux. Administrativo
20	Cargadores de Cemento	11	Peón especialista
20	Especialista Homogeneización	10	Amasador
21	Ayudante Tornero	9	Aux. Hornero de H. rotatorio
21	Molinero de carbón	9	Molinero
21	Espta. Machaqueo 1. ^a	10	Vig. Maq. y Motores
21	Espta. Machaqueo Secundar.	10	Vig. Maq. y Motores
22	Oficial 2. ^a Carpintero	9	Oficial 2. ^a de oficio
22	Ayudante Molinero	10	Aux. de molinos
22	Ayudante Barrenistas	10	Perforador
23	Oficial 2. ^a Albañil	9	Oficial 2. ^a de oficio
23	Oficial 3. ^a Electricista	10	Ayudante de oficio
23	Mecánico compresores	10	Vig. Maq. y Motores
23	Engrasador	10	Engrasador
24	Calcador	9	Calcador
24	Basculero pesador	10	Ordenanza
25	Especialista de Toma muestras	10	Aux. Laboratorio
25	Especialista Machaqueo y yeso	10	Vig. Maq. y Motores
25	Escombradores	10	Saneador Canteras
26	Aux. Talleres	11	Peón especializado
26	Especialista Mesa alimentadoras	10	Vig. Maq. y Motores
26	Peón Brigada	12	Peón ordinario
27	Especialista Bombas río	10	Vig. Maq. y Motores
27	Peón cuarto herramienta	11	Peón especializado
28	Guardas	10	Guarda jurado y Vig. Fábrica
28	Peones fabricación	12	Peón ordinario
29	Mujer de limpieza	12	Mujer limpieza

ANEXO 4.º

COMPENSACION PERSONAL

Nombres y Apellidos	Cantidad que se compensa
Guillermo Fernández Martínez	6.508,—
Fermin Sánchez López	1.772,—
Agustín Rodríguez Rey	1.750,—
Gonzalo Martínez Valencia	1.532,—
José Fernández Macía	2.209,—
Gerónimo Cadenas Rueda	3.536,—
Gustavo Cadenas Rueda	1.304,—
José Cadenas Rueda	4.045,—
Andrés Martínez García	2.479,—
Fidel Crespo Pérez	240,—
Carlos García Pereda	292,—
Victoriano González Vélez	111,—
José García Flecha	84,—
José Castro González	793,—
Juan Suárez Flecha	62,—
Lucas García Merino	126,—
Domingo González Rodríguez	186,—
Mauricio Alonso Fernández	181,—
Felipe Blanco Antolín	282,—
José Cubría Gutiérrez	2.303,—
Luis Morán Balbuena	1.964,—

ANEXO 5.º

HORAS EXTRAORDINARIAS DEL 50 %

Nivel Ordenanza	0	5	10	17	24	31	38	45	50
6	199	207	214	223	232	243	253	262	269
7	195	202	208	217	227	236	245	256	262
8	190	196	203	212	222	230	240	249	255
9	185	191	197	207	215	224	232	242	248
10	181	186	191	201	209	217	227	235	241
11	176	182	188	195	203	211	219	229	234
12	170	176	182	190	197	205	212	221	227

ANEXO 6.º

HORAS EXTRAORDINARIAS DEL 75 %

Nivel Ordenanza	0	5	10	17	24	31	38	45	50
6	223	230	238	250	262	274	284	296	304
7	217	225	232	244	255	266	277	288	296
8	211	219	227	237	248	258	269	280	288
9	205	214	221	231	241	251	262	271	280
10	201	208	215	224	235	244	254	264	270
11	195	202	209	217	228	237	247	256	263
12	189	196	202	211	221	230	238	248	254

(Siguen firmas ilegibles).