Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE BURGOS

SUSCRIPCION	SE PUBLICA TODOS LOS DIAS EXCEPTO DOMINGOS Y FESTIVOS	INSERCIONES
Anual ..... 4.000 ptas. Ayuntamientos . 3.000 ptas. Trimestral ..... 1.500 ptas.	*Dtor.:* Diputado Ponente, D.ª Carmela Azcona Martinicorena	15 ptas. palabra 500 ptas. mínimo Pagos adelantados
FRANQUEO CONCERTADO Núm. 09/2	ADMINISTRACION: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL Ejemplar: 50 pesetas :—: De años anteriores: 100 pesetas	Depósito Legal: BU - 1 - 1958
Año 1985	**Lunes 15 de julio**	**Número 159**

Providencias Judiciales

BURGOS

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número uno

Don José González de la Red, Magistrado-Juez de Primera Instancia del Juzgado número uno de Burgos y su partido.

Hago saber: Que por auto de esta fecha ha sido aprobado el convenio a que llegaron los suspensos don Luis Gil Arroyo y esposa, doña María del Pilar Vega Ramos; don Francisco Vega Ramos y esposa, doña Ricarda Zorita Arroyo, comerciantes individuales, domiciliados en Melgar de Fernamental (Burgos), con sus acreedores, que éstos votaron por unanimidad en Junta General de Acreedores celebrada en este Juzgado el día doce de los corrientes, y proclamado con las formalidades legales en expediente de suspensión de pagos número 75/1984, seguido a instancia de aquéllos, que figuran representados por el Procurador señora Alvarez Omaña, el contenido de cuyo convenio se encuentra a disposición de los interesados en este Juzgado.

Lo que se hace público a los efectos del artículo 17 de la Ley de Suspensión de Pagos, de fecha 26 de julio de 1922, mandando a los interesados estar y pasar por el convenio aprobado.

Dado en Burgos, a veinticinco de junio de mil novecientos ochenta y cinco. — El Juez, José González de la Red. — El secretario (ilegible).

5881.—2.835,00

Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número tres

Don Pablo Quecedo Aracil, Magistrado-Juez de Primera Instancia número tres de Burgos y su partido.

Hago saber: Que en relación dictada con esta fecha en autos de mayor cuantía 312/1980, a instancia de la Caja Rural Provincial contra don Jacinto Martín Hernández sobre reclamación de cantidad, he acordado anunciar la venta en pública subasta por primera, segunda y tercera vez, término de veinte días de los siguientes bienes embargados en dichos autos como de la propiedad de los demandados:

«Vivienda piso segundo izquierda del portal número seis de la calle Santurce de Villarcayo, inscrito al tomo 1732 libro 25 folio 170, finca 5.500; tiene una superficie útil de 96,23 metros cuadrados y consta de vestíbulo, pasillo de distribución, cocina, baño, cuatro habitaciones y dos terrazas, se establece en régimen de comunidad de propietarios con una participación del 2,65 por 100, habiendo sido tasada en tres millones ochocientas cincuenta mil pesetas.»

Para el remate de la primera subasta se han señalado las doce horas del día quince de mayo de 1986, siendo el precio de subasta el del avalúo.

Para la segunda, el día diecisiete de junio de 1986, a las doce horas del citado día con la rebaja del veinticinco por ciento.

Para la tercera, el día veintidós de julio de 1986, a las doce horas y sin sujeción a tipo.

Para tomar parte en la subasta deberán consignar previamente en Secretaría del Juzgado una cantidad igual por lo menos al 20 por 100 del valor de la subasta a la que pretenden concurrir, sin cuyo requisito no serán admitidos, pudiendo hacerse posturas por escrito en pliego cerrado, depositando en Secretaría del Juzgado, junto a aquél, el importe de dicho 20 por 100, o acompañando el resguardo de haberlo hecho en el establecimiento destinado al efecto, desde la publicación del edicto hasta su celebración.

Que no se admitirán posturas que no cubran las dos terceras partes del avalúo, pudiendo hacerse a calidad de ceder a terceros.

Que los bienes imuebles se sacan a pública subasta, a instancia del acreedor, sin suplir previamente la falta de presentación de títulos de propiedad y que las cargas y gravámenes anteriores y los preferentes si los hubiere, al crédito del actor, continuarán subsistentes, entendiéndose que el rematante los acepta y queda subrogado en la responsabilidad de los mismos sin destinarse a su extinción el premio del remate.

En el caso de la tercera subasta, si hubiere postor que ofrezca las dos terceras partes del precio que sirvió de tipo para la segunda subasta y acepte las condiciones de la misma, se aprobará el remate. Si no llegase a dichas dos terceras partes, con suspensión de la aprobación del remate, se hará saber el precio ofrecido al deudor por el término y a los efectos prevenidos en el artículo 1.506 de la Ley Procesal Civil.

Dado en Burgos, a veintiocho de junio de mil novecientos ochenta y cinco. — El Juez, Pablo Quecedo Aracil. — El Secretario (ilegible).

5882.—6.975,00

ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONVENIOS COLECTIVOS

Resolución de 25 de junio de 1985, de la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa «Rioblanco, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Rioblanco, S. A.», suscrito por la Dirección de la empresa y la Delegación de Personal de la misma el día 27 de mayo del presente año y presentado en esta Dirección Provincial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81 de 22 de mayo, con fecha 24 del corriente mes de junio.

Esta Dirección Provincial de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo: Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC) de esta provincia.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, 25 de junio de 1985. — El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús Pérez Torres.

* * *

Convenio Colectivo de trabajo para la empresa «Rioblanco, S. A.»

CAPITULO I

Disposiciones generales.

SECCIÓN 1.ª — *Ambito de aplicación.*

Artículo 1.º — *Territorial.* — Las normas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, serán aplicables al centro de trabajo de «Rioblanco, S. A.», que tiene establecido en Burgos, sito en Polígono Gamonal Villímar, Pentasa, 2, nave, 37 o en cualquier otro centro de la provincia de Burgos que pudiera establecerse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Empresa.

Art. 2.º — *Temporal.*

1. — El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1985, cualquiera que sean las fechas de su aprobación por la autoridad laboral competente y de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

2. — Su vigencia será desde el 1 de enero de 1985 hasta el 31 de diciembre de 1986 y quedará prorrogado por períodos anuales sucesivos si, con tres meses de antelación al menos a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

No obstante, antes de finalizar el plazo de vigencia, deberán estar pactadas con carácter provisional, las condiciones del régimen de trabajo para el Convenio siguiente, hasta la negociación completa del resto del contenido del actual Convenio.

Art. 3.º — *Personal.* — El presente Convenio Colectivo afecta a todo trabajador que presta sus servicios en el Centro de Trabajo citado, de «Rioblanco, S. A.».

SECCIÓN 2.ª — *Vinculación a la totalidad.*

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

SECCIÓN 3.ª — *Organización del trabajo.*

Art. 5.º — *Generalidades.*

1. — De acuerdo con lo dispuesto en el capítulo II, artículo 4 de la Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes y en los artículos 1, 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores, la facultad y responsabilidad de organizar y dirigir el trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

2. — Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior el Comité de Empresa tendrá las competencias que le reconocen el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores o las que, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, pudieran serle concedidas por la Ley.

CAPITULO II

Régimen de trabajo.

SECCIÓN 1.ª — *Jornada de trabajo.*

Art. 6.º — *Jornada de trabajo anual.*

1. — Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen diurno, se establece la jornada máxima en cómputo anual que para las distintas secciones figuran en los anexos adjuntos durante la vigencia de este Convenio.

2. — Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen nocturno le será de aplicación lo establecido en la vigente Legislación sobre la materia durante la vigencia de este Convenio.

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

4. — Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 1 del presente artículo se disfrutarán de las pausas definidas por el vigente Estatuto de los Trabajadores que las desarrollan. En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, serán las que figuran en los anexos citados en el número 1, correspondiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

5. — Las horas de presencia/año, previstas en los números 2 y 4 de este artículo, contienen el período vacacional, por lo que, en consecuencia, las horas de presencia/año de cada persona serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 2 y 4 del presente artículo las horas de presencia correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle y según el período en que se disfrutasen.

6. — El personal de Ventas, Ventas y Distribución, Distribución y Carretera trabaja a tarea y por consiguiente no está sujeto al régimen de jornada establecido en los puntos anteriores de este artículo, si bien queda fijado para este personal, que los días de trabajo/año serán los que figuran en los anexos correspondientes, que es el resultado de deducir a los 365 días

del año los domingos, los festivos no recuperables y los sábados que tengan la consideración de festivos.

7. — Los días de trabajo/año previstos en el número 6 de este artículo, contienen el período vacacional, por lo que, en consecuencia, los días de trabajo/año de cada persona serán los correspondientes a deducir a los previstos en el número 6 del presente artículo los días de trabajo correspondientes a vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderle y según el período en que se disfruten.

8. — Al personal de Portería y Vigilancia le es aplicable lo dispuesto en los números 1, 3, 4 y 6 de este artículo, percibiendo a prorrata las horas comprendidas entre la citada jornada y la máxima legal vigente.

9. — Los trabajadores que actualmente realicen su cometido laboral dentro de unas jornadas especiales, tanto en razón de días u horas/año, continuarán con sus condiciones particulares si, contempladas en su conjunto total, le son más beneficiosas.

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

11. Durante 1986 se mantendrá la jornada de trabajo prevista en los números anteriores, tanto de cómputo de horas anuales, como de su distribución en días de trabajo, sin más modificaciones que las necesarias para adecuar los calendarios laborales de las distintas secciones, recogidos en los anexos correspondientes, a los días laborables del citado año.

SECCIÓN 2.ª — *Vacaciones, horas extraordinarias, permisos y licencias.*

Art. 7.º — *Vacaciones.* — Durante la vigencia del presente Convenio se fija un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales o la parte proporcional que corresponda en cada caso, de no llevar trabajando en la empresa, el año necesario, para el disfrute pleno de este derecho.

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 las que sobrepasen los horarios y jornadas establecidas para cada momento del año en el presente Convenio, exceptuándose las horas realizadas por el personal del Servicio de Portería y Vigilancia que estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 6 punto 8 del presente Convenio Colectivo.

2. — A tenor de lo establecido en las Disposiciones Legales aplicables, la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias y días festivos, corresponderá a la empresa y la libre aceptación o denegación al trabajador, con conocimiento del Comité de Empresa.

3. — De acuerdo con lo dispuesto en el punto 5 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al trabajador un parte de las horas extraordinarias realizadas cada día y totalizadas por semanas. Dicho parte se entregará conjuntamente con el recibo de la nómina.

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

A) Por matrimonio, quince días naturales.

B) Tres días laborables en los casos de muerte del cónyuge, ascendientes, padres políticos, hermanos políticos, descendientes o hermanos, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia y, cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

C) Tres días laborables en los casos de enfermedad grave del cónyuge, ascendientes, padres políticos, descendientes y alumbramiento de la esposa, cuando el hecho causante se produzca dentro de la provincia, y, cuando lo sea fuera, el plazo será de siete días naturales.

D) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical o público en los cargos representativos siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del período convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos en el transcurso de un mes, salvo salidas fuera de la localidad que serán justificadas por la autoridad que convoca.

E) Dos días naturales por traslado de su domicilio habitual.

F) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

G) La mujer trabajadora en el supuesto de parto, tendrá derecho al menos a un descanso de catorce semanas a opción de la interesada, además, tendrá derecho a una pausa de una hora de su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. La trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán con el salario base de Convenio, plus de Convenio, plus de empresa, plus de antigüedad y con el promedio del mes anterior y según los casos de prima de producción, reparto o carretera, plus de nocturnidad e incentivos a empleados.

SECCIÓN 3.ª — *Movilidad interna.*

Art. 10. — *Movilidad funcional.* — En consideración al mayor desgaste físico que produce el trabajo de reparto y con objeto de evitar al trabajador, tanto un envejecimiento prematuro, como una reducción de rendimiento.

a) La Dirección se compromete a reservar, para ser cubierta, por personal de reparto o distribución, toda vacante que se produzca en las secciones de Producción, Servicios Generales, etc., en los que los requerimientos físicos del puesto y conocimientos exigidos, favorezcan la continuidad en el trabajo del citado personal.

b) El Comité de Empresa acordará con la Dirección, en un plazo máximo de 15 días, quienes deberán cubrir las vacantes. Para ello, se tendrán en cuenta, fundamentalmente, la condición física, la edad y el nivel de rendimiento de las personas seleccionadas.

c) El cambio al nuevo puesto se realizará respetando, como garantía exclusivamente personal, las retribuciones fijas que tuviere asignadas el trabajador, así como su categoría profesional, estándose, en cuanto a las variables, a las existentes en el nuevo puesto de trabajo.

Art. 11. — *Trabajo a turnos.* — El personal adscrito a las Secciones de trabajo que tiene establecido régimen de turnos, rotará en los citados turnos de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo existentes.

CAPITULO III

Régimen de percepciones económicas

SECCIÓN 1.ª — *Principios generales.*

Art. 12. — *Incrementos salariales pactados.* — Para el primer año de vigencia (1985) se establece un incremento salarial sobre los salarios o tablas existentes a 31 de diciembre de 1984, del 7,50 por 100 (siete cincuenta por ciento), excepto para los incentivos en que se pacta un incremento variable. La aplicación de los citados incrementos son los valores reflejados en los distintos artículos y anexos recogidos en el texto.

Para 1986 (segundo año de vigencia) se pacta un incremento salarial del 6,40 por 100 (seis cuarenta por ciento), que

se aplicará, con efectos de 1 de enero de 1986, a los salarios y tablas reflejadas en el presente texto o, en su caso, a los resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la cláusula de Revisión Salarial recogida en el artículo 41.

Art. 13. — *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 brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

A) *Percepciones salariales:*

— Salario Base.
— Complementos del Salario Base.
1. Complementos personales.
1.1. Antigüedad.
1.2. Plus de empresa.
2. Complementos del Puesto de Trabajo.
2.1. Nocturnidad.
Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.
3. Complementos de Calidad o Cantidad de Trabajo.
3.1. Plus de Convenio.
3.2. Horas Extraordinarias.
3.3. Prima de Producción.
3.4. Prima de Reparto.
3.5. Prima de Carretera.
3.6. Incentivos a Empleados.
3.7. Prima de Puntualidad y Asistencia.
4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
4.1. Gratificación por fecha Disfrute Vacaciones.
4.2. Gratificaciones Extraordinarias.

B) *Percepciones no salariales.*

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

1. Indemnizaciones o Suplidos.
1.1. Plus de Transporte.
1.2. Dietas.
1.3. Quebranto de Moneda.
1.4. Indemnizaciones por traslado.

2. Prestaciones de la Seguridad Social.
2.1. Enfermedad cargo I.N.S.S.
2.2. Accidente cargo Mutua.
2.3. Prestaciones familiares.
2.4. Asistencia a subnormales.

3. Mejoras voluntarias de la Acción Protectora de la Seguridad Social.
3.1. Enfermedad cargo Empresa.
3.2. Accidente cargo Empresa.
3.3. Prestaciones familiares cargo Empresa.
3.4. Asistencia a subnormales cargo Empresa.
3.5. Premio Nupcialidad cargo Empresa.
3.6. Premio Natalidad cargo Empresa.

4. Acción Social de la Empresa.
4.1. Ayuda Escolar.
4.2. Caja producto.
4.3. Regalo Navidad.
4.4. Economato.
4.5. Beca Estudios Trabajadores.
4.6. Ayuda a Guardería.
4.7. Premio de Jubilación.

SECCIÓN 1.ª — *Percepciones salariales.*

A) *Salario Base.*

Art. 14. — *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, del 17 de agosto, es para cada Categoría Profesional y Coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en los anexos I-a, I-b y I-c.

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

B) *Complementos de Salario Base.*

Art. 15. — *Antigüedad.* — Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y formas siguientes:

1. — Cuantía: Dos bienios del 5 por 100 de la base para Antigüedad. Diez trienios del 6 por 100 de la base para Antigüedad.

2. — Para el cómputo de la Antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días que se hayan percibido un Salario o remuneración, bien por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y los períodos de baja por Enfermedad o Accidente de Trabajo.

3. — Asimismo, serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo político o sindical y la prestación del Servicio Militar realizadas de forma voluntaria u obligatoria.

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

5. — Durante la vigencia del presente Convenio las bases para el cálculo de Antigüedad vienen determinadas para cada Categoría Laboral en la tabla que figura como Anexo III, de este Convenio.

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

7. — Respecto a las retribuciones devengadas por Antigüedad serán de aplicación, en cualquier caso, los límites establecidos a defecto en el artículo 25 punto 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16. — *Plus de empresa.* — El Plus de Empresa forma parte integrante de la retribución personal del trabajador y se devengará sólo durante doce meses.

Art. 17. — *Nocturnidad.*

1. — El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30 por 100 de la tabla para su cálculo Anexo IV.

2. — Para los distintos supuestos que puedan darse en este concepto, se estará a lo dispuesto en el artículo 17 de la vigente Ordenanza Laboral para la Industria de Bebidas Refrescantes.

Art. 18. — *Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad.*

1. — El personal que realice un trabajo Tóxico, Penoso o particularmente Peligroso, percibirá un suplemento por hora efectiva trabajada en el puesto de trabajo de tal consideración de 22,58 ptas./hora.

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

Art. 19. — *Plus de Convenio.*

1. — Al alcanzar el rendimiento mínimo exigible el trabajador recibirá en compensación, y por cada jornada de trabajo efectivo, el Plus de Convenio, fijándose su cuantía para cada categoría profesional en las tablas que figuran en este Convenio como anexos I-a), I-b) y I-c).

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

Art. 20. — *Horas extraordinarias.* — Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales, en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por cada categoría para todas las horas extraordinarias que se realicen, fijos e invariables durante la vigencia de este Convenio y cuya tabla se adjunta como anexo V, respetándose las condiciones personales más beneficiosas que pudieran existir.

Art. 21. — *Prima de producción e incentivos a empleados.*

1. — En lo referente a la prima de producción y plan de incentivos a empleados, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando los anexos II, del presente Convenio, las correspondientes tablas de valores por conceptos y grupos de personal afectados por ellos.

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

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

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

Art. 22. — *Primas de venta (preventa), primas de autoventa (venta y distribución) y primas de distribución (solamente reparto).*

1. — Venta (preventa): La realiza el vendedor en contacto personal con los clientes sin llevar, normalmente, con él la mercancía, y tomando nota de los pedidos.

2. — Autoventa: La realiza el vendedor (sólo o acompañado por un ayudante) que conduce el camión con la mercancía, y la sirve al cliente en el mismo momento de conseguirse el pedido, cobrando normalmente, su importe.

3. — Distribución: La realiza el conductor (sólo o acompañado) mediante el reparto físico a los clientes de las ventas previamente efectuadas, cobrando, normalmente, su importe.

4. — A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos 1, 2 y 3, en el régimen conocido como directo, les serán de aplicación las respectivas primas establecidas en este artículo de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles y valores de cajas que se adjuntan como anexos II-A), II-B), II-c), II-D) y II-E) y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

5. — Los valores caja para indirecto, se aumentan en un 7,50 por 100 para 1985, estableciéndose en 3,77 pesetas/caja (repartidor acompañado) y 7,54 pesetas/caja (repartidor sólo).

6. — Las primas se abonarán tanto por las cajas vendidas como por las cajas en degustación, salvo en las primas de venta (preventa).

7. — Las primas se devengarán diariamente (de acuerdo con los niveles de las tablas anexas), aunque su liquidación se efectúe mensualmente coincidiendo con los restantes conceptos retributivos.

8. — Los monitores percibirán el promedio de los valores resultantes de los coches de su grupo.

9. — Expresamente «Rioblanco, S. A.», se reserva el derecho de establecer sistemas de primas o incentivos para el lanzamiento o promoción de determinados productos, tamaños o sabores, cuyos condicionamientos tanto técnicos como económicos serán los que la Dirección determine en cada ocasión, y sin que en ningún caso su implantación suponga compromiso de futuro por encima del período de vigencia que para cada caso se establezca.

Art. 23. — *Premio de puntualidad y asistencia.* — Para el personal sujeto al control de entrada se establece un premio de puntualidad y asistencia, cuya cuantía se fija para la vigencia de este Convenio, en 10.565 pesetas/año, que se percibirá a razón de 960 pesetas mensuales, con independencia de los días laborables de cada mes, con la única excepción de aquel en que se disfrute las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

Art. 24. — *Vacaciones.*

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

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

3. — El personal de distribución sujeto a prima de reparto y según su categoría y coeficiente, percibirá durante el período en que disfrute sus vacaciones, el standard fijado en 1984, liquidándose al 31 de diciembre de 1985 las diferencias que pudieran darse al determinar el standard de dicho año, cuyo cálculo se efectuará por cada categoría.

4. — El personal que, por las características de su función habitual diaria, esté sujeto a incentivos a empleados, según su categoría y coeficiente, percibirá durante el período en que disfrute sus vacaciones por dicho concepto idéntica cantidad a la que en su caso percibirán los trabajadores de su categoría que en el citado período estén trabajando.

Art. 25. — *Gratificaciones extraordinarias.*

1. — Se establece cuatro gratificaciones extraordinarias, que engloban y comprenden las anteriormente denominadas bolsa de vacaciones y paga de beneficios, así como las fijadas en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, y cuya cuantía será de treinta días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad para cada una, al personal cuyo salario se fije por meses, y se harán efectivas respectivamente, los días 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

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

3. — Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado: La de marzo dentro del primer trimestre del año; la de junio dentro del segundo trimestre del año; la de septiembre dentro del tercer trimestre del año y la de diciembre dentro del cuarto trimestre del año, computándose como trabajo, a los sólos efectos de devengos de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, Servicio Militar y licencias retribuidas.

Art. 26. — *Gratificación por fecha disfrute de vacaciones.*

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

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

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

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

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

2. — Esta gratificación será aplicable únicamente al personal fijo y será prorrateada en proporción al tiempo disfrutado de vacaciones dentro del período que genera la condición al derecho establecido en el presente artículo.

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

SECCIÓN 3.ª — *Percepciones no salariales.*

A) *Indemnizaciones o suplidos.*

Art. 27. — *Plus de transporte.* — Se establece un plus de transporte por día de asistencia al trabajo de 75,25 pesetas con independencia de la distancia del domicilio al centro de trabajo.

Art. 28. — *Quebranto de moneda.*

1. — El personal que su función habitual diaria comporte, entre otros el manejo de dinero efectivo, por el concepto de quebranto de moneda en los términos previstos por las Leyes, percibirá la cantidad anual de 31.625 pesetas/persona, cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

Art. 29. — *Indemnizacions por traslados.*

1. — Cuando por necesidades organizativas sea preciso cubrir uno o varios puestos de trabajo en cualquier Dependencia de la Compañía, se publicarán dichas vacantes en las Dependencias donde, a juicio de la Dirección, pueda existir personal disponible. En los casos en que las vacantes convocadas sean cubiertas de mutuo acuerdo entre la empresa y el personal que deba trasladarse, éste percibirá en concepto de indemnización por traslado las siguientes cantidades:

A) El abono de los gastos de traslado que comprenderá el precio, o su equivalente en metálico, si utiliza medios propios, de billetes de ferrocarril en primera clase para el trabajador, esposa e hijos si los hubiera, cuando el traslado sea dentro de la Península, y en avión, clase turista, cuando sea a/o desde Baleares.

B) Abono de los gastos de traslado del mobiliario, previa justificación de los gastos ocasionados.

C) Una cantidad, por una sola vez, de acuerdo con la siguiente tabla:

— Solteros, viudos o divorciados sin hijos a su cargo: 870.750 pesetas.

— Casados sin hijos: 1.161.000 pesetas.

— Por cada hijo inscrito en el modelo P. 1 del I.N.S.S.: 86.000 pesetas.

La cantidad máxima quedará limitada a 1.677.000 pesetas, cualquiera que sea el número de hijos de la persona trasladada.

2. — En el supuesto de que por no existir personal voluntario para cubrir las vacantes convocadas fuese necesario realizar los traslados con la previa autorización de la Autoridad Laboral competente, el personal trasladado percibirá en concepto de indemnización las siguientes cantidades:

A) Abono de los gastos de traslado, que comprenderá el precio o su equivalente en metálico, si utilizan medios de transporte propios, de billetes de ferrocarril en primera clase para el trabajador, esposa e hijos, si los hubiere, cuando el traslado sea dentro de la Península, y en avión, clase turista, cuando sea a/o desde Baleares.

B) Abono de los gastos de traslado de mobiliario, previa justificación de los gastos ocasionados.

C) Una cantidad, por una sola vez, equivalente al 50 por 100 de la cantidad fijada para los traslados por mutuo acuerdo en el apartado primero, en función de la situación personal.

En consideración de las características de estricta confianza de los cargos, se excluyen expresamente de las indemnizaciones fijadas en la tabla precedente los cargos de Director de Operaciones, Director Funcional, Gerente, Jefe de Departamento, Jefe de Sección y Delegados Comerciales.

B) *Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.*

Art. 30. — *Prestaciones complementarias por I.L.T.* — Se estará a lo dispuesto en la Norma de Régimen Interno DS-002, que se adjunta al presente Convenio como anexo IX.

Art. 31. — *Prestaciones complementarias de Protección a la Familia.* — En cuanto a las prestaciones Familiares, asistencia a Subnormales, Premio de Nupcialidad y Premio de Natalidad que mejoran la acción protectora de la Seguridad Social con cargo a la empresa se regirán por la Norma de Régimen Interno DS-001, que se adjunta al presente Convenio como anexo VIII.

C) *Acción social de la empresa.*

Art. 32. — *Economato Laboral.* — «Rioblanco, S. A.», contribuirá con la cantidad de 101 pesetas mensuales por trabajador fijo en plantilla, en el coste que suponga la inclusión del citado pesonal en un Economato Laboral.

La decisión de incorporación o inclusión en un determinado Economato Laboral será facultad y responsabilidad del Comité de Empresa.

En los casos en que la inclusión en un Economato Laboral no sea posible, Rioblanco, S. A., abonará la cantidad estipulada en el presente artículo a cada trabajador fijo de plantilla.

Art. 33. — *Ayuda Escolar.*

1. — Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores fijos, cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 11.508 pesetas anuales por hijo comprendido entre los 4 y los 16 años, ambos inclusive.

1. — Los importes determinados en el número anterior serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1985-1986, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondientes al mes de agosto de 1985.

Art. 34. — *Ayuda a Guardería.* — Los trabajadores fijos de plantilla con hijos en edades comprendidas entre los 3 meses y 4 años, percibirán por mes natural la cantidad de 923 pesetas por cada hijo, en concepto de Ayuda a Guardería.

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

Art. 35. — *Premio de Jubilación.* — El personal fijo que se jubile durante la vigencia del presente Convenio podrá solicitar que se le conceda un Premio de Jubilación en las condiciones que a continuación se especifican:

Percibo, por una sola vez y en el momento de causar baja en la empresa, de las cantidades brutas indicadas en la siguiente escala:

— Al cumplir 60 años	1.650.000 ptas.
— Al cumplir 61 años	1.320.000 ptas.
— Al cumplir 62 años	1.100.000 ptas.

— Al cumplir 63 años ..... 935.000 ptas.
— Al cumplir 64 años ..... 770.000 ptas.
— Al cumplir 65 años ..... 550.000 ptas.

A la vista de cada solicitud concreta la Dirección decidirá aceptar o denegar ésta, previo informe favorable de los Representantes Sindicales.

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

— 15 becas de 26.015 pesetas para Estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

— 20 becas de 43.000 pesetas para Estudios Superiores.

La selección para la concesión de dicha beca se hará con la participación de los trabajadores.

Art. 37. — *Regalo de Navidad.* — Se establece para 1985 con un presupuesto de 3.836 pesetas por trabajador.

Art. 38. — *Caja Producto.* — Durante la vigencia del presente Convenio el personal fijo de plantilla tendrá derecho gratuitamente a los siguientes productos:

— Doce cajas/año de productos botella tamaño split.

— Seis cajas/año de producto en bote.

SECCIÓN 4.ª — *Absorción y compensación.*

Art. 39. — *Absorción y compensación.*

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

Salario Base; Antigüedad; Horas Extras; Prima de Producción, de Reparto; Calificación Personal; Mejoras a cargo de la Empresa por Accidente o Enfermedad; Premio de Asistencia y Puntualidad; Plus de Actividad; Mejoras de la Empresa; Prima de Máquinas; Nocturnidad; Ayuda Familiar a cargo Empresa; Complementos o Gratificaciones Extraordinarias; Exceso de Jornada; Gratificación por Nocturnidad; Comisiones; Dietas; Prima de Reparto; Diferencias de Titulares de Reparto; Conservación de Vehículos; Teléfono; Media Comisión Vacaciones; Incentivos; Locomoción; Compensación por Facturas Cobradas; Kilometraje; Prima de Trailer; Idiomas; Prima a Empleados; Quebranto de Moneda; Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad; Objetivo de Ventas; Gastos Clientes Calle; Cobro Facturas Morosos; Vacaciones; Gratificaciones Extraordinarias; Paga de Beneficios; Bolsa de Vacaciones; Prima de Producción, Reparto e Incentivos a Empleados Vacaciones.

2. — Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las Disposiciones Legales futuras que impliquen variación económica, en todo o en alguno de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactadas como efectivas de trabajo, en cómputo anual únicamente tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual superasen el nivel del Convenio en cada Categoría.

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

Si por Disposiciones Legales de rango superior a este Convenio 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 detraerán, asimismo, del Plus de Empresa si existiere.

Art. 40. — *Garantía personal.* — En el caso de que existiese algún productor afectado por el presente Convenio y que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los productores de su misma categoría profesional, se le mantendrá y respetará con carácter estrictamente personal.

CAPITULO IV

Cláusulas de revisión salarial.

Art. 41. — *Cláusula revisión salarial.* — En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 1985 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, con el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1986 y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

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

Lo dispuesto en los párrafos anteriores será de aplicación durante el segundo año de vigencia del Convenio (1986) si a 31 de diciembre de 1986 el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por I.N.E. registrara un crecimiento superior al 6 por 100, respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de diciembre de 1985.

La posible revisión salarial se abonará en una sola paga. La correspondiente a 1985 durante el primer trimestre de 1986 y la correspondiente a 1986, en el primer trimestre de 1987.

La presente cláusula tendrá vigencia exclusivamente durante los años 1985 y 1986.

CAPITULO V

Comisión mixta interpretación del Convenio.

Art. 42. — *Comisión mixta interpretación del Convenio.* — Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre aplicación del presente Convenio, y como trámite previo a cualquier recurso que pudiera plantearse de forma oficial, ante la Administración y Jurisdicción Laboral, se constituirá una Comisión de Interpretación del Convenio, formada por un representante designado por la empresa y por el delegado de personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

«Rioblanco, S. A.», representada por: Don Miguel Ayuso Escudero, don Manuel Jesús Suárez Fernández, don Francisco Javier Rodríguez Barrios, don José Luis Blanco Villanueva, don Juan Carlos Cardenal Pardo y doña Guadalupe Blanco Redondo, y el personal afectado por este Convenio, representado por: Don Jesús Hernando Avila.

Redactan el articulado del octavo Convenio Colectivo Provincial de Burgos entre la empresa citada y el personal a quien el Comité mencionado representa, pactan las condiciones contenidas en su articulado y acuerdan presentar a la autoridad laboral el texto del mismo, a los efectos legales pertinentes.

Segunda.

Teniendo en cuenta que el plus de empresa es una retribución personal cuya cuantía no viene fijada para cada persona en el presente Convenio, la cuantía del citado plus de empresa vendrá determinada en la correspondiente comunicación interna que a tal efecto se habilitará por la empresa a cada trabajador.

DISPOSICION FINAL

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

ANEXO I a)

Salarios de Convenio anuales para 1985.

Categorías	*Coef. salarial*	*Sal. base de Conv.*	*Plus de Convenio*	*Retrib. de Convenio*
Aspirant. Pinches y Aprendices 16-18 años	61	385.484	135.531	521.015
Peones	100	631.941	222.182	854.123
Subalternos	110	695.135	201.984	897.119
Ayudantes espec. y Auxiliares admin.	115	726.732	193.202	919.934
Oficiales 2.ª	120	758.329	185.152	943.481
Oficiales 1.ª	130	821.523	170.909	992.432
Encarg. grupo y Capataces turno	140	884.717	158.701	1.043.418
Encarg. sección, Jefes sección y Tecn. tit. medios	170	1.074.300	130.695	1.204.995
Encarg. general, Jefes departam. y Técn. tit. superior.	200	1.263.882	111.091	1.374.973

ANEXO I b)

Salarios de Convenio mensuales para 1985.

Categorías	*Coef. salarial*	*Sal. base de Conv.*	*Plus de Convenio*	*Retrib. de Convenio*
Aspirant. Pinches y Aprendices 16-18 años	61	24.093	8.471	32.564
Peones	100	39.496	13.886	53.382
Subalternos	110	43.446	12.624	56.070
Ayudantes espec. y Auxiliares admin.	115	45.421	12.075	57.496
Oficiales 2.ª	120	47.396	11.572	58.968
Oficiales 1.ª	130	51.345	10.682	62.027
Encarg. grupo y Capataces turno	140	55.295	9.919	65.214
Encarg. sección, Jefes sección y Tecn. tit. medios	170	67.144	8.168	75.312
Encarg. general, Jefes departam. y Técn. tit. superior.	200	78.992	6.943	85.935

ANEXO I c)

Salarios de Convenio diarios para 1985.

Categorías	*Coef. salarial*	*Sal. base de Conv.*	*Plus de Convenio*	*Retrib. de Convenio*
Aspirant. Pinches y Aprendices 16-18 años	61	794,81	279,45	1.074,26
Peones	100	1.302,97	458,11	1.761,08
Subalternos	110	1.433,27	416,46	1.849,73
Ayudantes espec. y Auxiliares admin.	115	1.498,42	398,35	1.896,77
Oficiales 2.ª	120	1.563,56	381,76	1.945,32
Oficiales 1.ª	130	1.693,86	352,39	2.046,25
Encarg. grupo y Capataces turno	140	1.824,16	327,22	2.151,38
Encarg. sección, Jefes sección y Tecn. tit. medios	170	2.215,05	269,48	2.484,53
Encarg. general, Jefes departam. y Técn. tit. superior.	200	2.605,94	229,06	2.835,00

ANEXO II

Primas de venta y/o distribución para 1985.

Las primas de venta, auto-venta y distribución, están establecidas para el personal de Comercial (ventas y distribución), que realizan funciones de venta y/o distribución a clientes en rutas de plaza-provincia e interprovincia, según las diferentes modalidades de trabajo que actualmente se desarrollan en la empresa, o las que pudieran implantarse en el futuro.

A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos A-B y C, en el régimen de trabajo conocido como directo, cuyas funciones sintetizadas vienen detalladas en el artículo número 19 del presente Convenio, les serán de aplicación las respectivas primas establecidas en el mencionado artículo, de acuerdo con las correspondientes tablas de niveles aplicativos y valores de cajas, que se adjuntan como anexo II, y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

Los valores caja para indirecto se aumentan en un 7,50 por 100 (siete cincuenta por ciento) para 1985, estableciéndose en 3,77 pesetas/caja/trabajador acompañado y 7,54 pesetas/caja/trabajador sólo.

Los monitores tanto si pertenecen a directo como a indirecto, percibirán diariamente el promedio de los coches de su grupo.

Los valores establecidos en directo e indirecto, se aplicarán tanto si las cajas son vendidas como en degustación, excepto para el personal sujeto a prima de venta (pre-venta), que solamente percibirá las cantidades resultantes de las cajas vendidas.

Las primas se devengarán diariamente (de acuerdo con los niveles de las tablas anexas), aunque su liquidación se efectuará mensualmente, coincidiendo con los restantes conceptos retributivos.

ANEXO II (A)

Prima de auto-venta para 1985 (directo).

Personal de Comercial (ventas y distribución) que realiza funciones de: Venta y distribución (auto-venta acompañados).
Régimen de trabajo: Venta y distribución a clientes (excepto a los distribuidores del servicio de indirecto).
Rutas de: Plaza, provincia e interprovincia.
Clientes: Atendidos directamente por el personal de la empresa, en rutas de directo dotadas con dos trabajadores por camión.

A	*B*	*C*	*D*
Delimitación del número de cajas vendidas y distribuidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de auto-venta por trabajador	*Pesetas caja según niveles aplicativos de prima de autoventa por trabajador según las cajas vendidas y distribuidas diariamente*	*Pesetas diarias según niveles aplicativos de prima de auto-venta por trabajador* (A × B = pesetas resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos)	*Total pesetas diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de auto-venta por trabajador* (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes)
Hasta 30 cajas (*)	—	—	—
De 31 a 120 cajas (*)	7,90	711,00	711,00
De 121 a 180 cajas (*)	9,41	564,60	1.275,60
De 181 a 240 cajas (*)	11,19	671,40	1.947,00
De 241 a 300 cajas (*)	13,33	799,80	2.746,80
De 301 a 360 cajas (*)	15,85	951,00	3.697,80
Más de 360 cajas (*)	18,87	Sobre las cajas que excedan de: 360	Total pesetas anteriores y de las cajas excedentes

Perceptores	*Coeficientes salariales*
Vendedores y ayudantes (acompañados) ..	130-120-115-110 y 100
Monitores y preventistas (acompañados) ..	140 y 130, cuando realicen funciones de venta y distribución a clientes (auto-venta acompañados), en rutas de directo atendidas por dos trabajadores por camión.

(*) Sobre el número de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

ANEXO II (B)

Prima de auto-venta para 1985 (directo).

Personal de Comercial (ventas y distribución) que realiza funciones de: Venta y distribución (auto-venta sólos).
Régimen de trabajo: Venta y distribución a clientes (excepto a los distribuidores del servicio de indirecto).
Rutas de: Plaza, provincia e interprovincia.
Clientes: Atendidos directamente por el personal de la empresa, en rutas de directo dotadas con un trabajador por camión.

A	*B*	*C*	*D*
Delimitación del número de cajas vendidas y distribuidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de auto-venta por trabajador	*Pesetas caja según niveles aplicativos de prima de autoventa por trabajador según las cajas vendidas y distribuidas diariamente*	*Pesetas diarias según niveles aplicativos de prima de auto-venta por trabajador* (A × B = pesetas resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos)	*Total pesetas diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de auto-venta por trabajador* (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes)
Hasta 20 cajas (*)	—	—	—
De 21 a 80 cajas (*)	16,36	981,60	981,60
De 81 a 120 cajas (*)	19,45	778,00	1.759,60
De 121 a 160 cajas (*)	23,11	924,40	2.684,00
De 161 a 200 cajas (*)	27,48	1.099,20	3.783,20
De 201 a 240 cajas (*)	32,67	1.306,80	5.090,00
Más de 240 cajas (*)	38,84	Sobre las cajas que excedan de: 240	Total pesetas anteriores y de las cajas excedentes

Perceptores	*Coeficientes salariales*
Vendedores y ayudantes (sólos)	130-120-115-110 y 100
Monitores y preventistas (sólos)	140 y 130, cuando realicen funciones de venta y distribución a clientes (auto-venta sólos), en rutas de directo atendidas por un trabajador por camión.

(*) Sobre el número de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

ANEXO II (C)

Prima de distribución para 1985 (directo).

Personal de Comercial (ventas y distribución) que realiza funciones de: Distribución (reparto acompañados).
Régimen de trabajo: Distribución a clientes (excepto a los distribuidores del servicio de indirecto).
Rutas de: Plaza, provincia e interprovincia.
Clientes: Atendidos directamente por el personal de la empresa, en rutas de directo dotadas con dos trabajadores por camión.

A	*B*	*C*	*D*
Delimitación del número de cajas distribuidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de distribución por trabajador	*Pesetas caja según niveles aplicativos de prima de distribución por trabajador según las cajas distribuidas diariamente*	*Pesetas diarias según niveles aplicativos de prima de distribución por trabajador* (A × B = pesetas resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos)	*Total pesetas diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de distribución por trabajador* (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes)
Hasta 37 cajas (*)	—	—	—
De 38 a 150 cajas (*)	7,90	892,70	892,70
De 151 a 225 cajas (*)	9,41	705,75	1.598,45
De 226 a 300 cajas (*)	11,19	839,25	2.437,70
De 301 a 375 cajas (*)	13,33	999,75	3.437,45
De 376 a 450 cajas (*)	15,85	1.188,75	4.626,20
Más de 450 cajas (*)	18,87	Sobre las cajas que excedan de: 450	Total pesetas anteriores y de las cajas excedentes

Perceptores	*Coeficientes salariales*
Vendedores y ayudantes (acompañados)	130-120-115-110 y 100
Monitores y preventistas (acompañados)	140 y 130, cuando realicen funciones de distribución a clientes (reparto acompañados), en rutas de directo atendidas por dos trabajadores por camión.

(*) Sobre el número de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

ANEXO II (D)

Prima de distribución para 1985 (directo).

Personal de Comercial (ventas y distribución) que realiza funciones de: Distribución (reparto sólos).
Régimen de trabajo: Distribución a clientes (excepto a los distribuidores del servicio de indirecto).
Rutas de: Plaza, provincia e interprovincia.
Clientes: Atendidos directamente por el personal de la empresa, en rutas de directo dotadas con un trabajador por camión.

A	*B*	*C*	*D*
Delimitación del número de cajas distribuidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de distribución por trabajador	*Pesetas caja según niveles aplicativos de prima de distribución por trabajador según las cajas distribuidas diariamente*	*Pesetas diarias según niveles aplicativos de prima de distribución por trabajador* (A × B = pesetas resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos)	*Total pesetas diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de distribución por trabajador* (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes)
Hasta 25 cajas (*)	—	—	—
De 26 a 100 cajas (*)	16,36	1.227,00	1.227,00
De 101 a 150 cajas (*)	19,45	972,50	2.199,50
De 151 a 200 cajas (*)	23,11	1.155,50	3.355,00
De 201 a 250 cajas (*)	27,48	1.374,00	4.729,00
De 251 a 300 cajas (*)	32,67	1.633,50	6.362,50
Más de 300 cajas (*)	38,84	Sobre las cajas que excedan de: 300	Total pesetas anteriores y de las cajas excedentes

Perceptores	*Coeficientes salariales*
Vendedores y ayudantes (sólos)	130-120-115-110 y 100
Monitores y preventistas (solos)	140 y 130, cuando realicen funciones de distribución a clientes (reparto sólos), en rutas de directo atendidas por un trabajador por camión.

(*) Sobre el número de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

ANEXO II (E)

Prima de venta para 1985 (directo).

Personal de Comercial (ventas y distribución) que realiza funciones de: Venta (pre-venta sólos).
Régimen de trabajo: Venta a clientes (excepto a los distribuidores del servicio de indirecto).
Rutas de: Plaza, provincia e interprovincia.
Clientes: Atendidos directamente por el personal de la empresa, en rutas de directo dotadas con un trabajador por turismo y/o furgoneta.

A	*B*	*C*	*D*
Delimitación del número de cajas vendidas diariamente para aplicar en los niveles adecuados la prima de venta por trabajador	*Pesetas caja según niveles aplicativos de prima de venta por trabajador según las cajas vendidas diariamente*	*Pesetas diarias según niveles aplicativos de prima de venta por trabajador* (A × B = pesetas resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos)	*Total pesetas diarias acumuladas según niv. aplic. de prima de venta por trabajador* (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pesetas resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes)
Hasta 50 cajas (*)	—	—	—
De 51 a 200 cajas (*)	5,60	840,00	840,00
De 201 a 300 cajas (*)	6,33	633,00	1.473,00
De 301 a 400 cajas (*)	7,28	728,00	2.201,00
De 401 a 500 cajas (*)	8,59	859,00	3.060,00
De 501 a 600 cajas (*)	10,48	1.048,00	4.108,00
Más de 600 cajas (*)	13,32	Sobre las cajas que excedan de: 600	Total pesetas anteriores y de las cajas excedentes

Perceptores	*Coeficientes salariales*
Preventistas (sólos)	140 y 130, cuando realicen funciones de venta a clientes (pre-venta sólos), en rutas de directo atendidas por un trabajador por turismo y/o furgoneta.

(*) Sobre el número de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

ANEXO II

Tabla de incentivos a empleados para 1985.

Los incentivos a empleados están instituidos para el personal de Administración y aquellos trabajadores que no estén sujetos al percibo de primas de producción, venta, auto-venta, distribución o carretera, siendo las cuantías diarias, mensuales y anuales, según coeficientes salariales, las que a continuación se detallan:

Categorías	*Coef. salarial*	*Cuantía diaria*	*Cuantía mensual*	*Cuantía anual*
Aspirant. Pinches y Aprendices 16-18 años	61	435,36	13.242	158.905
Peones	100	476,51	14.494	173.927
Subalternos	110	517,66	15.746	188.947
Ayudantes espec. y Auxiliares admin.	115	558,82	16.998	203.971
Oficiales 2.ª	120	600,04	18.251	219.016
Oficiales 1.ª	130	641,19	19.503	234.036
Encarg. grupo y Capataces turno	140	682,36	20.755	249.060
Encarg. sección, Jefes sección y Tecn. tit. medios	170	725,31	22.062	264.739
Encarg. general, Jefes departam. y Técn. tit. superior.	200	764,73	23.260	279.125

ANEXO III

Tabla cálculo antigüedad para 1985.

Categorías	*Coef. salarial*	*Base anual*	*Base mensual*	*Base diaria*
Peones	100	493.545	30.847	1.017,62
Subalternos	110	542.900	33.931	1.119,38
Ayudantes espec. y Auxiliares admin.	115	567.577	35.474	1.170,26
Oficiales 2.ª	120	592.254	37.016	1.221,14
Oficiales 1.ª	130	641.609	40.101	1.322,91
Encarg. grupo y Capataces turno	140	690.963	43.185	1.424,67
Encarg. sección, Jefes sección y Tecn. tit. medios	170	839.027	52.439	1.729,95
Encarg. general, Jefes departam. y Técn. tit. superior.	200	987.090	61.694	2.035,24

ANEXO

Dietas y ayudas a comidas para 1985.

Coeficientes salariales	*Perceptores*	*Cuantía de la dieta y clase de alojamiento*
NIVEL D 100 - 110 - 115 - 120 y 130	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	2.943 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
NIVEL C 140 y 170	Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.	3.363 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.
NIVEL B 200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado.	3.783 pesetas/trabajador/día efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de cuatro estrellas.
NIVEL A 200	Personal encuadrado laboralmente en el coeficiente detallado. (Cargos especiales).	Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

Venta y/o distribución en ruta fuera de plaza

Perceptores	*Cuantía de la ayuda a comida*
Delegados, Supervisores, Promotores, Preventistas, Monitores, Vendedores y Ayudantes	690 pesetas/trabajador

ANEXO

Calendario laboral para 1985. Días-períodos laborales estival e invernal y régimen de entrada y salida del trabajo.

Sección y/o unidad: Ventas.
Grupo/s de trabajo:

Meses	*Días de trabajo semanales*		*Total días, mes y año*	*Fechas de los sábados laborables*	*Períodos y hora máxima de entrada al trabajo (Decimales en minutos)*			
					Período estival		*Período invernal*	
	Lunes a viernes	*Sábados*			*Meses*	*Hora*	*Meses*	*Hora*
Enero	22		22		Junio	8,00	Enero	8,00
Febrero	20		20		Julio	8,00	Febrero	8,00
Marzo	20		20		Agosto	8,00	Marzo	8,00
Abril	19	2	21	6 y 27	Septiembre	8,00	Abril	8,00
Mayo	22	1	23	4			Mayo	8,00
Junio	18	1	19	8			Octubre	8,00
Julio	22	1	23	27			Noviembre	8,00
Agosto	21	1	22	17			Diciembre	8,00
Septiembre	21		21		*Períodos y hora de salida del trabajo*			
Octubre	23		23		*Durante todo el año 1985*			
Noviembre	20	1	21	2				
Diciembre	21	1	22	28	Al terminar la tarea diaria, una vez efectuada la liquidación y/o parte correspondiente.			
Totales anuales ..	249	8	257	—				

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la autoridad laboral y los sábados no detallados en el presente calendario.

ANEXO

Calendario laboral para 1985. Días-horas-minutos y pausas mensuales y anuales.

Sección y/o unidad: Almacén.
Grupo/s de trabajo:

Meses	Días de trabajo semanales		Total días, mes y año	Fechas de los sábados laborables	Horas efectivas de trabajo, mes y año	Horas de presencia, mes y año
	Lunes a viernes	Sábados			(Decimales en minutos)	
Enero	22		22		163,10	163,10
Febrero	20		20		148,20	148,20
Marzo	20		20		148,20	148,20
Abril	19	2	21	6 y 27	153,15	153,15
Mayo	22	1	23	4	169,20	169,20
Junio	18	1	19	8	168,10	168,10
Julio	22	1	23	27	204,10	204,10
Agosto	21	1	22	17	195,10	195,10
Septiembre	21		21		155,45	155,45
Octubre	23		23		170,35	170,35
Noviembre	20	1	21	2	154,30	154,30
Diciembre	21	1	22	28	162,00	162,00
Totales anuales ..	249	8	257	—	1.002,45	1.992,45

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la autoridad laboral y los sábados no detallados en el presente calendario.

ANEXO

Calendario laboral para 1985. Horarios de trabajo.

Almacén y personal adscrito a este régimen de calendario.

Meses	Mañana		Tarde	
	Entrada	Salida	Entrada	Salida
Enero	9,00	13,00	16,00	19,25
Febrero	9,00	13,00	16,00	19,25
Marzo	9,00	13,00	16,00	19,25
Abril	9,00	13,00	16,00	19,25
Mayo	9,00	13,00	16,00	19,25
Junio	9,00	13,00	16,00	21,00
Julio	9,00	13,00	16,00	21,00
Agosto	9,00	13,00	16,00	21,00
Septiembre	9,00	13,00	16,00	19,25
Octubre	9,00	13,00	16,00	19,25
Noviembre	9,00	13,00	16,00	19,25
Diciembre	9,00	13,00	16,00	19,25

Sábado de diciembre: Entrada 8,00; salida 14,15. — Resto sábados: Entrada 8,00; salida 14,00.

ANEXO

Calendario laboral para 1985. Días-horas-minutos y pausas mensuales y anuales.

Sección y/o unidad: Administración.
Grupo/s de trabajo:

Meses	Días de trabajo semanales		Total días, mes y año	Fechas de los sábados laborables	Horas efectivas de trabajo, mes y año	Horas de presencia, mes y año
	Lunes a viernes	Sábados			(Decimales en minutos)	
Enero	22		22		170,30	179,30
Febrero	20		20		155,00	155,00
Marzo	20		20		155,00	155,00
Abril	19	2	21	6 y 27	159,15	159,15
Mayo	22	1	23	4	176,25	176,25
Junio	18	1	19	8	150,00	150,00
Julio	22	1	23	27	182,00	182,00
Agosto	21	1	22	17	174,00	174,00
Septiembre	21		21		162,45	162,45
Octubre	23		23		178,15	178,15
Noviembre	20	1	21	2	160,55	160,55
Diciembre	21	1	22	28	168,40	168,40
Totales anuales ..	249	8	257	—	1.992,45	1.992,45

Se consideran como festivos todos los domingos del año, los festivos estatales y locales establecidos por la autoridad laboral y los sábados no detallados en el presente calendario.

ANEXO

Calendario laboral para 1985. Horarios de trabajo.

Administración y personal adscrito a este régimen de calendario.				
Meses	*Mañana*		*Tarde*	
	Entrada	*Salida*	*Entrada*	*Salida*
Enero	8,00	13,00	15,30	18,15
Febrero	8,00	13,00	15,30	18,15
Marzo	8,00	13,00	15,30	18,15
Abril	8,00	13,00	15,30	18,15
Mayo	8,00	13,00	15,30	18,15
Junio	8,00	13,00	15,30	18,30
Julio	8,00	13,00	15,30	18,30
Agosto	8,00	13,00	15,30	18,30
Septiembre	8,00	13,00	15,30	18,15
Octubre	8,00	13,00	15,30	18,15
Noviembre	8,00	13,00	15,30	18,15
Diciembre	8,00	13,00	15,30	18,15
Sábados de mayo, noviembre y diciembre: Entrada 8,00; salida 13,55. — Resto del año: Entrada 8,00; salida 14,00.				

ANEXO VIII

Prestaciones Complementarias de Protección a la Familia, 1985.

Norma de Régimen Interno DS-001

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

Ambito de aplicación. — Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que «Rioblanco, S. A.» tiene establecido en Burgos, calle Polg. Gamonal Villimar, Pentasa-2, Nave-37, o pudiera tener en el futuro en la indicada provincia, sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

Vigencia. — La presente Norma entrará en vigor el día 1.º de Enero de 1985 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

Texto de la Instrucción.

1. *Prestación de Pago Periódico.*

— Una asignación mensual de 672 pestas por cada hijo.

— Una asignación mensual de 1.918 pesetas por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

1.1. *Beneficiarios.*

1.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago periódico todos los trabajadores de «Rioblanco, S. A.» sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

1.2. *Familiares que dan derecho a las Prestaciones.*

1.2.1. La esposa del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la esposa presta su trabajo en «Rioblanco, 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 Organo 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 Organo 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 Organo 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 Organo Competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

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

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

1.4. *Pago de las prestaciones periódicas.*

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

2. *Prestaciones de pago único.*

— Una asignación de 39.010 pesetas al contraer matrimonio.

— Una asignación de 14.759 pesetas al nacimiento de cada hijo.

2.1. *Beneficiarios.*

2.1.1. Tendrán derecho a las asignaciones familiares de pago único todos los trabajadores de «Rioblanco, S. A.» sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones estipuladas en la presente Norma.

2.2. *Unicidad.*

2.2.1. Las prestaciones de pago único por Nupcialidad se percibirán sólo una vez.

2.2.2. En el supuesto de que ambos cónyuges concurran 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 las situaciones de excedencia o baja en la Empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja el plazo de preaviso para los ceses, establecido por las Leyes vigentes.

2.4. *Condiciones que dan derecho a la Prestación.*

2.4.1. El reconocimiento al idéntico derecho por parte del Organo 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 Ogano Competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

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

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

2.6. *Pago de las Prestaciones.*

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

3. *Prestaciones por subnormales.*

— Una asignación mensual de 11.800 pesetas por cada hijo subnormal.

3.1. *Beneficiarios.*

3.1.1. Tendrán derecho a las prestaciones para hijos subnormales todos los trabajadores de «Rioblanco, S. A.» sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma.

3.2. *Familiares que dan derecho a las prestaciones.*

3.2.1. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho a las prestaciones por hijos subnormales por el Organo Competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

3.3. *Reconocimiento del Derecho.*

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

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

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

3.4. *Pago de las Prestaciones.*

3.4.1. El pago de las prestaciones para hijos subnormales se hará por cuenta y cargo de «Rioblanco, S. A.», que los realizará en fecha y forma de los haberes mensuales.

4. *Disposición Derogatoria.*

Quedan derogadas y sin efecto alguno las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1984 las materias objeto de la presente Norma.

ANEXO IX

Prestaciones Complementarias de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.), 1985

Norma de Régimen Interno DS-002

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

II. — *Ambito de aplicación.*

A) *Personal.* — Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que «Rioblanco, S.A.» tiene establecido en Burgos, calle Polg. Gamonal-Villimar, Pentasa-2, o pudiera tener en el futuro en la citada provincia sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

B) *Temporal.* — La presente Norma entrará en vigor el día 1 de enero de 1985 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

III. — *Situaciones de I.L.T.* — Tendrán consideración de situaciones determinantes de I.L.T.

A) Las debidas a *enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo,* mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de doce meses, prorrogables por otros seis cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.

B) Los *períodos de observación por enfermedad profesional* en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

C) Los *períodos de descanso voluntario y obligatorio* que procedan en caso de *maternidad* con la duración que reglamentariamente se determine y que, en ningún caso, podrá ser inferior a la prevista para los mismos en el Estatuto de los Trabajadores y Normas que le desarrollen.

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

IV. — *Beneficiarios.* — Serán beneficiarios de las prestaciones complementarias por I.L.T. los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas anteriormente, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en la presente Norma:

A) En casos de enfermedad común, que hayan cumplido un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

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

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

V. *Prestaciones Complementarias de I.L.T. a cargo de la Empresa.*

Se distinguirán los siguientes casos:

1.º En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes laborales, enfermedades profesionales y en los períodos legalmente establecidos por maternidad, «Rioblanco, S. A.» complementará las prestaciones de la 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 de año,* «Rioblanco, S. A.» complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 90 por 100 de los *conceptos salariales básicos* que se detallan en el punto VI de la presente Norma.

4.º En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes la *tercera o posteriores veces dentro del año,* «Rioblanco, S. A.» complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 85 por 100 de los *conceptos salariales básicos* que se especifican en el punto VI de la presente Norma.

5.º Cuando por causas de I.L.T. derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes la baja laboral se prolongue más de *60 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 60 días, independientemente de ser la *primera o posteriores veces que se haya causado bajo laboral dentro del año.*

VI. — Conceptos salariales básicos.

— Salario base Convenio.
— Antigüedad.
— Nocturnidad.
— Plus de Empresa.
— Plus de Convenio.
— Prima de Venta.
— Prima de Auto-venta.
— Prima de Distribución.
— Prima de Carretera.
— Incentivos a empleados.
— Premio de Puntualidad y Asistencia.

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

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

— médico del S.O.E. o de la 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 cinco días naturales.

Como fecha de recepción por parte del Servicio de Personal de los partes de baja remitidos por los beneficiarios, se considerará al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, la del día en que la reciba por medio de algún familiar o compañero del beneficiario o la fecha en que, en su caso, esté la carta certificada que a este efecto se destine.

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los tabajadores 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.

VIII. — *Nacimiento del derecho, duración y extinción.* — Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

Desde el día en que se produzca la baja laboral y hasta la terminación, en tanto dure la situación de I.L.T., cualesquiera que sean las causas motivantes.

IX. — *Reconocimiento del derecho.*

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

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

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

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

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

XI. — *Disposición derogatoria.* — Quedan derogadas y sin efecto alguno las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1984 las materias objeto de la presente Norma.

Ayuntamiento de Miranda de Ebro

Por don Valentín Urbina Ostiategui se solicita del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro, licencia para llevar a cabo la instalación de una industria de chacinería en la Parcela Nido, número 9, del Polígono Industrial de Bayas de esta ciudad, y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 30.2 A) del Reglamento de Actividades Molestas, Nocivas, Insalubres y Peligrosas, se abre una información pública por término de diez días, a contar de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que, quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer puedan formular las alegaciones o exposiciones que consideren pertinentes, a cuyo efecto se hace saber, que el expediente se halla de manifiesto en el Negociado de Industria de la Secretaría General, de este Ayuntamiento, donde podrá ser examinado, durante las horas de oficina, en el plazo indicado.

Miranda de Ebro, 27 de junio de 1985. — El Alcalde Julián Simón Romanillos.

5905.—2.400,00

Por don Andrés José Pérez Vargas se solicita del Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro, licencia municipal para llevar a cabo las obras de reforma de un local de planta baja, en el edificio sito en calle Ciudad Jardín, número 13 de esta ciudad, para adaptarlo a Bar Especial Categoría A.

Cumplimentando lo dispuesto en el artículo 37 y disposiciones que lo desarrollan del Reglamento General de Policía de Espectáculos Públicos y Actividades Recreativas, se abre una información pública por término de diez días, a contar de la fecha de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial» de la provincia, para que, quienes se consideren afectados por la actividad que se pretende establecer, puedan formular las alegaciones o exposiciones que consideren pertinentes, a cuyo efecto se hace saber, que el expediente se halla de manifiesto en el Negociado de Obras de la Secretaría General de este Ayuntamiento, donde podrá ser examinado durante las horas de oficina, en el plazo indicado.

Miranda de Ebro, 25 de junio de 1985. — El Alcalde Julián Simón Romanillos.

5906.—2.595,00