

BOLETIN



OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEON

Administración. — Excmo. Diputación (Intervención de Fondos). Telf. 233500.

Imprenta.—Imprenta Provincial. Ciudad Residencial Infantil San Cayetano. — Teléfono 225263.

SÁBADO, 24 DE ABRIL DE 1982

NÚM. 92

DEPOSITO LEGAL LE - 1-1958.
FRANQUEO CONCERTADO 24/5.

No se publica domingos ni días festivos.
Ejemplar del Ejercicio corriente: 25 ptas.
Ejemplar de Ejercicios anteriores: 30 ptas.

- Advertencias: 1.ª—Los señores Alcaldes y Secretarios municipales están obligados a disponer que se fije un ejemplar de cada número de este BOLETIN OFICIAL en el sitio de costumbre, tan pronto como se reciba, hasta la fijación del ejemplar siguiente.
- 2.ª—Los Secretarios municipales cuidarán de coleccionar ordenadamente el BOLETIN OFICIAL, para su encuadernación anual.
- 3.ª—Las inserciones reglamentarias en el BOLETIN OFICIAL se han de mandar por el Excmo. Sr. Gobernador Civil.
- Suscripción al BOLETIN OFICIAL: 900 pesetas al trimestre; 1.500 pesetas al semestre, y 2.500 pesetas al año.
- Edictos y anuncios de pago: Abonarán a razón de 30 pesetas línea de 13 ciceros.

GOBIERNO CIVIL DE LEON

CIRCULAR NUM. 13

PROPAGANDA AEREA

La Entidad denominada "AERO CASTILLA, S.A.", con domicilio social en Valladolid, ha solicitado autorización para sobrevolar esta provincia, a fin de efectuar sucesivas campañas publicitarias durante el periodo de un año.

Lo que se hace público para general conocimiento y a los efectos de lo dispuesto en la Orden de la Presidencia del Gobierno de 20 de diciembre de 1966 (B. O. del Estado de 24 del mismo mes), advirtiendo a los señores Alcaldes que en el plazo de tres días a contar del siguiente al de la publicación de esta Circular, podrán formular ante este Gobierno Civil las alegaciones que estimen pertinentes en relación con la referida campaña publicitaria, siguiendo el procedimiento correspondiente en el caso de que transcurrido dicho plazo no se formule objeción alguna.

León, 20 abril 1982.

El Gobernador Civil,
Angel García del Vello

Dirección Provincial del Ministerio de Industria y Energía de León

Resolución de la Delegación Provincial de León del Ministerio de Industria y Energía por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Expte. IAT-27.162

Visto el expediente tramitado por la

Sección de Energía de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria, a petición de D. Antonio Vidal Ramos y otros, con domicilio en la calle Avda. de Portugal, núm. 4, de Ponferrada, por la que se solicita autorización para el establecimiento de una línea eléctrica y un centro de transformación; cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Capítulo III del Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre Ordenación y Defensa de la Industria, y en la Orden del Ministerio de Industria de 1 de febrero de 1968.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, a propuesta de la Sección mencionada, ha resuelto:

Autorizar a D. Antonio Vidal Ramos y otros, la instalación de una línea eléctrica y un centro de transformación, cuyas principales características son las siguientes:

Una línea aérea trifásica de un solo circuito a 10 kV. (15 kV), con conductor de al-ac. de 31,1 mm². LA-30, aisladores de vidrio ESA núm. 1503, en cadenas de dos y tres elementos y apoyos metálicos de celosía con entronque en el apoyo n.º 5, de una línea particular, que se alimenta desde otra de Unión Eléctrica, S. A., en las proximidades de la Carretera de Circunvalación, en su cercanía con el cruce del ferrocarril de RENFE, con una longitud de 425 metros, finalizando en un centro de transformación de tipo intemperie con pórtico metálico de celosía y transformador trifásico de 250 kVA, tensiones 6/15

kV/380-220 V., que se instalará en las proximidades del chalet de D. Antonio Vidal, en la margen derecha de la Carretera de Circunvalación, enlace CN-VI Madrid-Coruña con la CN-120 de Ponferrada a Orense, en La Martina, término municipal de Ponferrada (León).

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

León, a 5 de abril de 1982.—El Director Provincial, Miguel Casanueva Viedma.

2073 Núm. 1634.—2.130 ptas.

**

Resolución de la Delegación Provincial de León del Ministerio de Industria y Energía por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita.

Expte. IAT-27.215

Visto el expediente tramitado por la Sección de Energía de esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria, a petición de D. Bernardino de la Fuente Vega, con domicilio en la calle Camino de Carral, s/n., de Castriello de las Piedras, por la que se solicita autorización para el establecimiento de una línea eléctrica y un centro de transformación de 50 kVA; cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el Capítulo III del Decreto 2.617/1966, de 20 de octubre, y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre Or-

denación y Defensa de la Industria, y en la Orden del Ministerio de Industria de 1 de febrero de 1968.

Esta Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía, a propuesta de la Sección mencionada, ha resuelto:

Autorizar a D. Bernardino de la Fuente Vega, la instalación de una línea eléctrica y un centro de transformación de 50 kVA., cuyas principales características son las siguientes:

Una línea aérea trifásica de un solo circuito a 10 kV (15 kV) con conductor de al-ac. de 31,1 mm². LA-30, aisladores CP-10, en cadenas de dos elementos y apoyos de hormigón armado con entronque en la línea de UESA "Astorga-Riego de la Vega" y 115 metros de longitud, finalizando en un centro de transformación de tipo intemperie con apoyo de hormigón armado y transformador trifásico de 50 kVA, tensiones 10/380-220 V., que se instalará en la industria del peticionario, ubicada en las proximidades del Km. 317/600, de la CN-VI Madrid-Coruña, en Castrillo de las Piedras (León).

Esta instalación no podrá entrar en

servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el Capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

León, a 5 de abril de 1982.—El Director Provincial, Miguel Casanueva Viedma.

2075 Núm. 1636.—1.920 ptas.

**

SECCION DE MINAS

D. Miguel Casanueva Viedma, Director Provincial del Ministerio de Industria y Energía de León.

Hago saber: Que por Explaura Gold (Spain) S. A., vecino de Madrid, calle Doctor Fleming, n.º 1, se ha presentado en esta Delegación a las doce horas y 42 minutos del día 22 de diciembre de 1980 una solicitud de permiso de investigación de recursos de las Sec. C., de veinticuatro cuadrículas, que se denominará "Explaura n.º 2", sito en los términos municipales de Carucedo, Puente Domingo Flórez (León) y Rubiana (Orense).

Hace la designación de las citadas 24 cuadrículas en la forma siguiente:

Vértice	Meridiano	Paralelo
1	6° 49' 40"	42° 25' 40"
2	6° 48' 20"	42° 25' 40"
3	6° 48' 20"	42° 25' 00"
4	6° 50' 20"	42° 25' 00"
5	6° 50' 20"	42° 25' 40"
6	6° 49' 40"	42° 25' 40"

quedando cerrado el perímetro de las cuadrículas que se solicitan.

Presentados los documentos señalados en el art. 47 de la Ley de Minas de 21 de julio de 1973 y 66 del Reglamento General para el Régimen de la Minería de 25 de agosto de 1978, y admitido definitivamente dicho permiso de investigación en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 51 de la citada Ley, se anuncia que en el plazo de quince días, a partir de la fecha de publicación, pueden personarse en el expediente todos aquellos que tengan la condición de interesados.

El expediente tiene el número 14.092.

León, 15 de abril de 1982.—Miguel Casanueva Viedma.

2157 Núm. 1651.—1.350 ptas.

DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO

CONVENIOS

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito Empresarial para RIOBLANCO S. A., suscrito entre el representante de la Empresa y el representante de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 80 párrafos 2 y 3 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo,

ACUERDA: 1.º—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección Provincial de Trabajo con notificación a la Comisión Deliberadora.

2.º—Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Así lo acuerdo, mando y firmo en León, a uno de abril de mil novecientos ochenta y dos.—El Director Provincial de Trabajo, Jesús M.ª Domingo Riva. 1895

RIOBLANCO, S.A.

CONVENIO COLECTIVO 1982

ZONA DE LEON

ACTA DE CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CUARTO CONVENIO COLECTIVO DE RIOBLANCO, S.A., DE AMBITO TERRITORIAL DE LEON

En Villacedré, a 12 de febrero de 1982, en las dependencias de Rioblanco, S.A., N.º Patronal 24/027.028/31, sitas en el Polígono Industrial El Jano - Villacedré (León), se constituye la Comisión Negociadora del cuarto Convenio Colectivo de la Empresa Rioblanco, S.A., compuesta por las siguientes personas:

Por parte de la Empresa

—D. Francisco Palma Parrado

Por parte de los trabajadores

(El Delegado de Personal)

—D. Pedro Martínez Calvo

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos para la deliberación y negociación del citado Convenio Colectivo, firmando el acta en la fecha y lugar indicados.—Por la Empresa, Francisco Palma.—Por los trabajadores, Pedro Martínez.

ACTA DE APROBACION Y FIRMA

DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

En Villacedré (León), siendo las 12 horas del día 17 de marzo de 1982, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de Rioblanco, S.A., formado:

Por la parte económica

—D. Francisco Palma Parrado

Por la parte social

(El Delegado de Personal)

—D. Pedro Martínez Calvo

ACUERDAN:

Aprobar el Convenio de Empresa, después de haber sido sometido para su aprobación a la Asamblea General de Productores, los cuales, han ratificado por unanimidad los acuerdos adoptados entre la parte económica y la parte social, haciendo constar la unidad de criterios con que todos ellos han procedido, y llevados del buen deseo de mejorar las condiciones de trabajo, y las relaciones mutuas que median entre Rioblanco, S.A., y el personal a su servicio.

Pactan las condiciones contenidas en su articulado y manifiestan conjuntamente, que el citado Convenio Colectivo, se ha basado en la mutua aceptación y plena conformidad y la ratifican con su firma en todas las páginas del mismo, cuyo inicio de las deliberaciones, fue el 12 de febrero de 1982.—Por la parte económica, Francisco Palma.—Por la parte social, Pedro Martínez.

En Villacedré (León), a 17 de marzo de 1982, reunidos en el domicilio de este centro de trabajo, los repre-

sentantes de la Comisión Negociadora, acuerdan que como acta anexa al Convenio Colectivo, figure lo siguiente:

- A) La liquidación de haberes se realizará por meses naturales.
- B) Que el calendario de pagas será el día 28 de cada mes, abonándose un anticipo a cuenta de la nómina equivalente al 95 % del líquido a percibir el día 20 del mes siguiente.

Y en prueba de lo acordado, firman la presente en el lugar y fecha arriba indicados.—Por la parte económica, Francisco Palma.—Por la parte social, Pedro Martínez.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCION I.—AMBITO DE APLICACION

—Artículo 1.º *Territorial*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo de Empresa, serán aplicables al centro de trabajo que Rioblanco, S. A., tiene establecido en León, sito en el Polígono Industrial El Jano (Villacedré), y demás centros de trabajo de la provincia o que puedan establecerse durante la vigencia del presente Convenio.

—Artículo 2.º *Temporal*

El Convenio entrará en vigor el 1.º de enero de 1982, cualesquiera que sean las fechas de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Su vigencia será desde el 1 de enero de 1982 al 31 de diciembre de 1982, y quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos si, con tres meses de antelación al menos a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

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

—Artículo 3.º *Personal*

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores que prestan sus servicios en los centros de trabajo anteriormente citados de "Rioblanco, S. A.".

SECCION II.—VINCULACION A LA TOTALIDAD

—Artículo 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 registrase alguno de los pactos que le son establecidos, el Convenio quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderar su contenido.

SECCION III.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

—Artículo 5.º *Generalidades*

A tenor de lo dispuesto en el capítulo II, artículo 4.º, de la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes, la facultad y responsabilidad de organizar el trabajo, corresponde a la Dirección de la Empresa.

CAPITULO II

REGIMEN DE TRABAJO

SECCION I.—JORNADA DE TRABAJO

—Artículo 6.º *Jornada de trabajo anual*

1. Para el personal que trabaja a tiempo y régimen diurno, se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.935 horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

2. Para el personal que trabaja a tiempo y en régimen nocturno, se establece una jornada máxima en cómputo anual de 1.935 horas efectivas de trabajo durante la vigencia de este Convenio.

3. Las horas efectivas de trabajo/año de cada persona, serán las correspondientes a deducir a las previstas en los números 1 y 2 del presente artículo, las horas de trabajo efectivo, correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso pudieran corresponderles y según el periodo en que se disfruten.

4. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 1 del presente artículo, se disfrutará de una pausa de 30 minutos diarios. En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, será de 2.064 horas, comprendiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

5. Sobre las jornadas efectivas de trabajo en cómputo anual, previstas en el número 2 del presente artículo, se disfrutará de una pausa de 30 minutos diarios. En su virtud, las horas de presencia en cómputo anual para la vigencia de este Convenio y para el personal que realice su horario en régimen continuado, será de 2.064 horas, comprendiendo la retribución a tiempo, tanto el trabajo efectivo como las pausas.

6. Las horas de presencia/año, previstas en los números 4 y 5 de este artículo, contienen el periodo 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 4 y 5 del presente artículo, las horas de presencia correspondientes a los días de vacaciones anuales que en cada caso, pudieran corresponderle y según el periodo en que se disfruten.

7. De conformidad a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral, para las Industrias de Bebidas Refrescantes, el personal de Distribución trabaja a tarea y por consiguiente no está sujeto al régimen de jornada establecido en los puntos anteriores de este artículo, si bien queda fijado, para este personal, que los días de trabajo/año serán 258, que es el resultado de deducir a los 365 días del año, 52 domingos, 14 festivos no recuperables y 41 sábados, que tendrán la consideración de festivos. Anexo VII. a), b), c), d), e), f), g) y h).

8. Los días de trabajo/año, previstos en el número 7 de este artículo, contienen el periodo 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 7 del artículo, los días de trabajo correspondientes a vacaciones anuales que, en cada caso pudiera corresponderle y según el periodo en que se disfruten.

9. Al personal de Portería y Vigilancia, le es de aplicación lo dispuesto en los números 1, 3, 4 y 6 de este artículo, pero dado lo dispuesto en el artículo 19 de la vigente Ordenanza para las Industrias de Bebidas Refrescantes, podrán trabajar hasta un máximo de 72 horas a la semana, percibiendo el exceso de jornada a prorrata de su salario, respetándose las condiciones más beneficiosas si existieran.

10. 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.

11. En el anexo de este Convenio se fijan para cada grupo la correspondiente distribución de las jornadas o días de trabajo previstas en el presente artículo.

SECCION II.—VACACIONES Y HORAS EXTRAORDINARIAS

—Artículo 7.º *Vacaciones*

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

—Artículo 8.º *Horas extraordinarias*

1. Dado que el calendario laboral es compensado en

cómputo anual, para el personal que trabaja a tiempo, se considerarán como extraordinarias aquellas que sobrepasen de los horarios diarios establecidos para cada época del año.

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

—Artículo 9.º *Permisos y licencias retribuidos*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, previo aviso y justificación, licencia retribuida 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, descendientes, hermanos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 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, padres o hijos y alumbramiento de 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 indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo 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 justificados por la Autoridad que convoque.

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

F) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en el art. 22-1.º a), de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores.

G) La mujer trabajadora, tendrá derecho a un periodo de descanso, de una duración máxima de 14 semanas, distribuidas 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 la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Las licencias y permisos a que se refiere el presente artículo, se abonarán en 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, Venta y/o Distribución, Carretera, o Incentivos a Empleados.

CAPITULO III

REGIMEN DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

SECCION I.—PRINCIPIOS GENERALES

—Artículo 10.º *Estructura salarial*

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 2.380/73 de 17 de agosto, y Disposiciones Complementarias, todas las retribuciones a percibir por el personal de Rioblanco, S. A., afectado por este Convenio, que a los efectos del mismo habrán de ser consideradas brutas, quedan encuadradas de la siguiente forma:

A) PERCEPCIONES SALARIALES

—Salario Base

—Complementos del Salario Base

1. Complementos personales

1.1 Antigüedad

1.2 Plus de Empresa

2. Complementos del puesto de trabajo

2.1 Nocturnidad

2.2 Toxicidad, penosidad y peligrosidad

3. Complementos de calidad o cantidad de trabajo
 - 3.1 Plus de Convenio
 - 3.2 Horas extraordinarias
 - 3.3 Prima de producción
 - 3.4 Prima de venta, auto-venta y distribución
 - 3.5 Prima de carretera
 - 3.6 Incentivos a empleados
 - 3.7 Premio de puntualidad y asistencia

4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

4.1 Bolsa de vacaciones

4.2 Gratificaciones por fecha disfrute de vacaciones

4.3 Paga de beneficios

4.4 Gratificaciones extraordinarias

B) PERCEPCIONES NO SALARIALES

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

1. Indemnizaciones o suplidos.

1.1 Plus de transporte

1.2 Dote de matrimonio personal femenino

1.3 Dietas

1.4 Quebranto de moneda

2. Prestaciones de la Seguridad Social.

2.1 Enfermedad cargo I. N. S. S.

2.2 Accidente cargo Mutua

2.3 Prestaciones familiares nuevas

2.4 Prestaciones familiares antiguas

2.5 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 Premios de nupcialidad cargo empresa

3.6 Premios de natalidad cargo empresa

4. Acción social empresa.

4.1 Ayuda para guardería

4.2 Ayuda escolar

4.3 Cajas producto

4.4 Regalo Navidad

4.5 Economato

4.6 Becas estudios trabajadores

SECCION II.—PERCEPCIONES SALARIALES

A) SALARIO BASE

—Artículo 11.º *Conceptos y devengos*

1. El Salario Base, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en el Decreto 2.380/73 de agosto, es para cada categoría profesional y coeficiente, el que figura bajo el título en las tablas unidas a este Convenio en el Anexo I a), b) y c).

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

B) COMPLEMENTOS DE SALARIO BASE

—Artículo 12.º *Antigüedad*

Los trabajadores fijos disfrutarán de aumentos periódicos de sus haberes en la cuantía y forma siguientes:

1. CUANTIA: —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 tendrán en cuenta todo el tiempo del servicio en la Empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días, en que se haya percibido un salario o remuneración, bien por servicios prestados o en vacaciones, licencias retri-

buidas y los periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo.

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

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

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

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

7. El contenido de este artículo, se entiende todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 25.º del Estatuto de los Trabajadores.

—Artículo 13.º *Plus de Empresa*

El Plus de Empresa, forma parte integrante de la retribución personal del trabajador, y se devengará sólo durante 12 meses.

—Artículo 14.º *Nocturnidad*

1. El personal que trabaja entre las veinte y las seis horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 30 % del Salario Base. 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 las Industrias de Bebidas Refrescantes.

—Artículo 15.º *Toxicidad, penosidad y peligrosidad*

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 16,50 ptas./hora.

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

—Artículo 16.º *Plus de Convenio*

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

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

—Artículo 17.º *Horas extras*

Para el cálculo de las horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en el Anexo V a), b) que se adjunta.

—Artículo 18.º *Prima de Producción, Carretera e Incentivos a Empleados*

1. En lo referente a Prima de Producción y Carretera, se estará a los sistemas, definiciones y procedimientos de cálculo que habitualmente se vienen aplicando, figurando, en el Anexo II f), g) 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 o Carretera, y en consecuencia, no reciba retribución alguna por estos conceptos, percibirán

el llamado Incentivos a Empleados, cuya cuantía se establece en el Anexo II h).

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

—Artículo 19.º *Primas de Venta (Preventa), Primas de Autoventa (Venta y Distribución) y Primas de Distribución (Solamente Reparto)*

A) 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.

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

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

D) A los trabajadores que realicen las funciones descritas en los puntos A, B y C, 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 adjunta como Anexos II (A, B, C, D y E), y que comprenden a los tamaños split, mini y familiares.

E) Los valores caja para Indirecto, se aumentan en un 10 % para 1982, estableciéndose en 2,82 ptas./caja (repartidor acompañado) y 5,64 ptas./caja (repartidor solo).

F) Las primas se abonarán tanto por las cajas vendidas como por las cajas de degustación, salvo en las primas de Venta (preventa).

G) 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.

H) Los monitores, percibirán el promedio de los valores resultantes de los coches de su grupo.

I) 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 sean los que la Dirección determine en cada ocasión, y sin que en ningún caso su implantación suponga compromiso de futuro por encima del periodo de vigencia que para cada caso se establezca.

—Artículo 20.º *Premio de Puntualidad y Asistencia*

Para el personal sujeto a control de entradas, se establece un Premio de Puntualidad y Asistencia, cuya cuantía máxima se fija para la vigencia de este Convenio en 7.865 ptas./anuales, que se percibirán a razón de 715 pesetas/mes, con la única excepción de aquel mes en que se disfruten las vacaciones anuales retribuidas, en cuyo mes no se percibirá parte alguna.

—Artículo 21.º *Vacaciones*

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

2. El personal sujeto a Prima de Producción o Incentivos de Empleados, durante el periodo en que disfruten sus vacaciones, percibirán por los conceptos fijados idéntica cantidad a la que, en su caso percibirán los trabajadores de su idéntica categoría y coeficiente que en el citado periodo están trabajando.

3. El personal de Comercial sujeto a Prima de Venta, Autoventa, Distribución o Carretera y según su categoría y coeficiente, percibirá durante el periodo en que disfrute sus vacaciones, el standard fijado en 1981, liquidándose el 31 de diciembre de 1982, las diferencias que pudieran darse al determinar el standard de dicho año, cuyo cálculo se efectuará por cada categoría.

—Artículo 22.º *Gratificaciones extraordinarias*

1. Se establecen 4 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 30 días cada una para el personal cuyo salario se fije por día, y de una mensualidad cada una para el 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 solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar y licencias retribuidas.

—Artículo 23.º *Gratificación por fecha de disfrute de vacaciones*

1. Dada la especial intensificación del trabajo de esta industria durante los meses de junio/septiembre, 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 será efectiva antes 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 concepto retributivos: Salario Base y Plus Convenio.

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

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

SECCION III.—PERCEPCIONES NO SALARIALES

A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

—Artículo 24.º *Plus de Transporte*

Se pagarán 56,10 ptas. por día efectivo de trabajo. Con excepción del personal al que la Empresa facilite los medios de transporte o corra con los gastos de combustible de su vehículo.

—Artículo 25.º *Dote por matrimonio para el personal femenino*

Se estará a lo dispuesto en la vigente Legislación al respecto.

—Artículo 26.º *Quebranto de moneda*

1. El personal que su función habitual 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 23.588 ptas., cuyo abono se efectuará por meses y días de trabajo efectivo.

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

Artículo 27.º *Dietas*

Se estará a lo dispuesto en los Anexos VI-A y VI-B del presente Convenio.

—Artículo 28. *Prestaciones complementarias de Protección a la Familia*

OBJETO

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

AMBITO DE APLICACION

Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que Rioblanco, S. A. tiene establecido en León - Polígono Industrial El Jano - Villacedré, 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 1982 hasta la sustitución parcial, total o anulación de la misma.

TEXTO DE LA INSTRUCCION

I. PRESTACION DE PAGO PERIODICO

—Una asignación mensual de 502 ptas. por cada hijo.
—Una asignación mensual de 1.430 ptas. por esposa o marido incapacitado para el trabajo.

I.1. Beneficiarios

I.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.

I.2. Familiares que dan derecho a las prestaciones

I.2.1. La esposa del beneficiario. Se entenderá que no concurre este derecho cuando la esposa presta su trabajo en Rioblanco, S. A.

I.2.2. El marido incapacitado para el trabajo, que conviva con la beneficiaria y se encuentre a su cargo. Se entenderá que existe incapacidad, cuando el derecho y determinación de la misma, esté reconocido por el Organismo competente establecido por el Régimen General de la Seguridad Social, o alguno de los Especiales.

I.2.3. Los hijos legítimos, legitimados, adoptivos o naturales, de cualquiera de los cónyuges que tengan reconocido el derecho por el Organismo Competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

I.2.4. Tendrán la consideración prevista en el apartado I.2.3., los padres del beneficiario, siempre que éste los tenga incluidos en la cartilla de Asistencia Sanitaria y reconocido el derecho a esta prestación por el Organismo Competente, establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, o alguno de los Especiales.

I.3. Reconocimiento del derecho

I.3.1. El reconocimiento del derecho a las Asignaciones de pago periódico, corresponde en todos los casos a Rioblanco, S. A., a través de su servicio de Personal, el cual tomará como base primaria, pero no vinculante, el reconocimiento por parte del Organismo Competente de la idéntica prestación prevista en el Régimen General de la Seguridad Social, o alguno de los Especiales y todas las específicas previstas en la presente Norma.

I.3.2. Contra las resoluciones dictadas por el Servicio de Personal cabrá recurso ante la Dirección Social, mediante escrito razonado de sus pretensiones.

I.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.

I.4. Pago de las prestaciones periódicas

I.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 28.600 pesetas al contraer matrimonio.

—Una asignación de 11.000 pesetas al nacimiento de cada hijo.

2.1. Beneficiarios

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

2.2. Unidad

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

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

2.3. Incompatibilidades

2.3.1. Las percepciones de pago único serán incompatibles:

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

—Con las situaciones de excedencia o baja en la Empresa, sea cual fuere la causa que lo motive. A este efecto será considerada baja, el plazo de preaviso para los ceses por las Leyes vigentes.

2.4. Condiciones que dan derecho a la prestación

2.4.1. El reconocimiento al idéntico derecho por parte del Órgano Competente establecido en el Régimen General de la Seguridad Social o alguno de los Especiales.

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

2.5. Reconocimiento del derecho

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

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

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

2.6. Pago de las prestaciones

2.6.1. El pago de las prestaciones únicas será por cuenta y cargo de Rioblanco, S. A., que 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 8.800 ptas. por cada hijo subnormal.

3.1. Beneficiarios

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

3.2. Familiares que dan derecho a las prestaciones

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

3.3. Reconocimiento del derecho

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

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

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

3.4. Pago de las prestaciones

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

4. DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno, las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1981 las materias objeto de la presente Norma.

—Artículo 29.º *Prestaciones Complementarias de Incapacidad Laboral Transitoria (I.L.T.)*

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 APLICACION

A) Personal

Todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo que Rioblanco, S. A. tiene establecido en León - Polígono Industrial El Jano, Villacedré, o pudiera tener en el futuro en la citada provincia sin distinción o exclusión por ninguna causa o motivo, siempre que se cumplan las condiciones fijadas en la presente Norma.

B) Temporal

La presente Norma entrará en vigor el día 1.º de enero de 1982 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 *periodos 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 *periodos 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 periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodos legalmente establecidos por maternidad, Rioblanco, S. A., complementará las prestaciones de la Mutua Patronal o Seguridad Social hasta alcanzar el 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 % de los conceptos salariales básicos, que se relacionan en el punto VI de la presente Norma.

3.º En los casos de I.L.T. por causas derivadas de accidentes no laborales o enfermedades comunes la segunda vez dentro del año, Rioblanco, S. A., complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 90 % 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 % 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 % 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 baja laboral dentro del año.

VI.—CONCEPTOS SALARIALES BASICOS

- Salario Base Convenio.
- Antigüedad.
- Nocturnidad.
- Plus de Empresa.
- Plus de Convenio.
- Prima de Producción.
- Prima de Auto-venta.
- Prima de Distribución.
- Prima de Venta.
- 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 siete días naturales.

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

En todos los casos y al solo efecto de la percepción de las prestaciones complementarias previstas en la presente Norma, será preceptivo y condicionante el informe favorable emitido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y por persona habilitada al efecto, que en dependencia del Servicio Médico de Rioblanco, 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, DURACION Y EXTINCION

Nacerá el derecho a la percepción de las prestaciones complementarias establecidas en esta Norma:

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

IX.—RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

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

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

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

D) Contra la resolución de la Dirección General de la Empresa, no cabrá recurso alguno dentro de 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.—DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas y sin efecto alguno las Normas de Régimen Interno que han venido regulando hasta el día 31 de diciembre de 1981 las materias objeto de la presente Norma.

C) ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

—Artículo 30.º *Ayuda para Guardería*

Las mujeres trabajadoras y varones viudos, hijos de plantilla, con hijos en edades comprendidas entre 3 meses y 4 años, percibirán por mes natural la cantidad de 688 pesetas por cada hijo de dichas edades, en concepto de ayuda para guardería.

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

—Artículo 31.º *Ayuda Escolar*

1. Se establece una Ayuda Escolar para los hijos de los trabajadores fijos cuya cuantía se fija durante la vigencia del presente Convenio en 8.600 ptas. anuales por hijo en edad comprendida entre los 4 y 16 años, ambos inclusive.

2. Los importes determinados en el número anterior, serán pagaderos como cantidad a tanto alzado al comienzo del curso 1982-1983, por lo que su abono se llevará a efecto en el recibo de salarios correspondiente al mes de agosto.

—Artículo 32.º—*Cajas Producto*

Durante la vigencia de este Convenio, los trabajadores fijos en plantilla, tendrán derecho a una caja de producto en botella mes (12 cajas/año), y a una caja producto en bote cada dos meses (6 cajas/año).

—Artículo 33.º *Regalo Navidad*

Se establece para el presente año 1982, y en concepto de Bolsa de Navidad, la cuantía de 2.860 ptas./trabajador.

—Artículo 34.º *Economato Laboral*

Rioblanco, S. A., contribuirá con la cantidad de 75 pesetas mensuales por trabajador fijo de plantilla, en el coste que suponga la inclusión del citado personal en un Economato Laboral.

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

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

—Artículo 35.º *Becas para estudios de los trabajadores*

Se establecen a nivel nacional, para todos los trabajadores de Rioblanco, S. A., las Becas siguientes:

—10 Becas de 18.700 ptas. para estudios de Bachillerato o Formación Profesional.

—15 Becas de 31.900 ptas. para estudios Superiores.

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

SECCION IV.—ABSORCION Y COMPENSACION

—Artículo 36.º *Absorción y Compensación*

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

Salario Base; Antigüedad; Horas Extras; Prima de Producción, de Venta, Autoventa, Distribución o Carretera; Calificación Personal, complemento artículo 6.º de Convenio; Mejoras a cargo de la Empresa por accidente o enfermedad; Premio de Asistencia y Puntualidad; Ayuda Familiar a cargo Empresa; Complemento o Gratificaciones Extraordinarias; Exceso de Jornada; Gratificación por Nocturnidad; Comisiones; Dietas; Diferencia de Titulares de Reparto; Conservación de Vehículos; Teléfono; Media Comisión Vacaciones Incentivos; Locomoción; Compensación por Facturas Cobradas; Kilometraje; Prima de Taller; Prima de Empleados; Quebranto de Moneda; Plus

de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad; Objetivo de Ventas; Gastos Clientes Calle; Cobro Facturas Morosas; Vacaciones; Gratificaciones Extraordinarias; Paga de Beneficios; Bolsa de Vacaciones; e Incentivos a Empleados.

2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos siempre que estén determinadas dinerariamente o afecte al número de horas pactadas como efectivas de trabajo, en cómputo anual, únicamente, tendrán eficacia práctica si, consideradas en cómputo anual, superasen el nivel de Convenio en cada categoría.

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

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

—Artículo 37.º *Garantía Personal*

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

CAPITULO IV

CLAUSULA DE REVISION

—Artículo 38.º *Cláusula de Revisión*

En el caso de que el índice de precios al consumo (I.P.C.), establecido en el I.N.E., registrase el 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por ciento, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prevenir el comportamiento del I.P.C. en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982), teniendo como tope el mismo I.P.C. menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los Salarios o Tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

CAPITULO V

COMISION MIXTA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO

—Artículo 39.º *Comisión Interpretativa del Convenio*

Para entender en cuanto a las incidencias que puedan suscitarse sobre la 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 cinco representantes designados por la Empresa y cinco designados por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

DISPOSICION FINAL

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

(Firmas ilegibles).

SALARIOS DE CONVENIO DIARIOS PARA 1.982

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SALARIO BASE DE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
Aspirantes, Pinches Aprendices de 16 a 18 años	61	592,81	208,43	801,24
Peones	100	971,82	341,68	1.313,50
Subalternos	110	1.069,00	310,62	1.379,62
Ayudant. especializ. y Aux. Administrat.	115	1.117,60	297,11	1.414,71
Oficiales 2º	120	1.166,19	284,73	1.450,92
Oficiales 1º	130	1.263,37	262,83	1.526,20
Encargado Grupo y Capataces turno	140	1.360,55	244,06	1.604,61
Encargado Sección, Je- fes Sección y Técni- cos tit. medios.	170	1.652,09	200,99	1.853,08
Encarg. General, Je- fes departam. y Téc- nicos tit.superior.	200	1.943,64	170,84	2.114,48

SALARIOS DE CONVENIO MENSUALES PARA 1.982

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SALARIO BASE DE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
Aspirantes, Pinches Aprendices de 16 a 18 años	61	17.970,-	6.318,-	24.288,-
Peones	100	29.459,-	10.357,-	39.816,-
Subalternos	110	32.404,-	9.416,-	41.820,-
Ayudant. especializ. y Aux. Administrat.	115	33.877,-	9.006,-	42.883,-
Oficiales 2º	120	35.350,-	8.631,-	43.981,-
Oficiales 1º	130	38.296,-	7.967,-	46.263,-
Encargado Grupo y Capataces turno	140	41.242,-	7.398,-	48.640,-
Encargado Sección, Je- fes Sección y Técni- cos tit. medios.	170	50.079,-	6.093,-	56.172,-
Encarg. General, Je- fes departam. y Téc- nicos tit.superior.	200	58.917,-	5.178,-	64.095,-

PRIMA DE AUTO-VENTA PARA 1.982 (DIRECTO)

SALARIOS DE CONVENIO ANUALES PARA 1.982

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	SALARIO BASE DE CONVENIO	PLUS DE CONVENIO	RETRIBUCION DE CONVENIO
Aspirantes, Pinches Aprendices de 16 a 18 años	61	287.514,-	101.086,-	388.600,-
Peones	100	471.333,-	165.715,-	637.048,-
Subalternos	110	518.467,-	150.649,-	669.116,-
Ayudant. especializ. y Aux. Administrat.	115	542.034,-	144.100,-	686.134,-
Oficiales 2º	120	565.599,-	138.095,-	703.694,-
Oficiales 1º	130	612.733,-	127.472,-	740.205,-
Encargado Grupo y Capataces turno	140	659.866,-	118.368,-	778.234,-
Encargado Sección, Je- fes Sección y Técni- cos tit. medios.	170	801.267,-	97.479,-	898.746,-
Encarg. General, Je- fes departam. y Téc- nicos tit. superior.	200	942.666,-	82.856,-	1.025.522,-

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de:
VENTA Y DISTRIBUCION (Auto-venta acompañados).
REGIMEN DE TRABAJO : Venta y Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).
RUTAS DE : Plaza, provincia e interprovincia.
CLIENTES : Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con dos trabajadores por camión

DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS VENDIDAS Y DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR.	PTS.CAJA SEGUN NIVELES APPLICATIVOS DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. LAS CAJAS VENDIDAS Y DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. (Ax8=Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos.	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV.APLIC. DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
HASTA 60 CAJAS (*)	4,95	297,00	297,00
DE 61 A 120 CAJAS (*)	5,24	314,40	611,40
DE 121 A 180 CAJAS (*)	6,23	373,80	985,20
DE 181 A 240 CAJAS (*)	7,41	444,60	1.429,80
DE 241 A 300 CAJAS (*)	8,82	529,20	1.959,00
DE 301 A 360 CAJAS (*)	10,49	629,40	2.588,40
MAS DE 360 CAJAS (*)	12,50	Sobre las cajas que excedan de: <u>360</u>	Total pts. 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 nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

PRIMA DE AUTO-VENTA PARA 1.982 (DIRECTO)

PRIMA DE DISTRIBUCION PARA 1.982 (DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de: VENTA Y DISTRIBUCION (Auto-venta sólo).
 REGIMEN DE TRABAJO : Venta y Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio 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.

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de : DISTRIBUCION (Reparto acompañados).
 REGIMEN DE TRABAJO : Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).
 RUTAS DE : Plaza, provincia e interprovincia.
 CLIENTES : Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con dos trabajadores por camión.

A	B	C	D
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS VENDIDAS Y DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR.	PTS.CAJA SEGUN NIVELES APPLICATIVOS DE PRIMA DE AUTOVENTA POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS VENDIDAS Y DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS.DIARIAS SEGUN NIVELES APPLICATIVOS DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. (AxB=Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	TOTAL PTS.DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV.APLIC.DE PRIMA DE AUTO-VENTA POR TRABAJADOR. (Totales de niv. aplic.y suma posterior de las pts. resultantes de entre niv.aplic. o de cajas excedentes).
HASTA 40 CAJAS (*)	9,90	396,00	396,00
DE 41 A 80 CAJAS (*)	10,48	419,20	815,20
DE 81 A 120 CAJAS (*)	12,46	498,40	1.313,60
DE 121 A 160 CAJAS (*)	14,82	592,80	1.906,40
DE 161 A 200 CAJAS (*)	17,64	705,60	2.612,00
DE 201 A 240 CAJAS (*)	20,98	839,20	3.451,20
MAS DE 240 CAJAS (*)	25,00	Sobre las cajas que excedan de: <u>240</u>	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

A	B	C	D
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR.	PTS.CAJA SEGUN NIVELES APPLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS.DIARIAS SEGUN NIVELES APPLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (AxB=Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	TOTAL PTS.DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV.APLIC. DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de los pts. resultantes de entre niv.aplic. o de cajas excedentes).
HASTA 75 CAJAS (*)	4,95	371,25	371,25
DE 76 A 150 CAJAS (*)	5,24	393,00	764,25
DE 151 A 225 CAJAS (*)	6,23	467,25	1.231,50
DE 226 A 300 CAJAS (*)	7,41	555,75	1.787,25
DE 301 A 375 CAJAS (*)	8,82	661,50	2.448,75
DE 376 A 450 CAJAS (*)	10,49	786,75	3.235,50
MAS DE 450 CAJAS (*)	12,50	Sobre las cajas que excedan de: <u>450</u>	Total Pts. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

COEFICIENTES SALARIALES

Vendedores y Ayudantes (sólos) 130 - 120 - 115 - 110 y 100.
 Monitores y Preventistas (sólos) 140 y 130, cuando realicen funciones de venta y distribución a clientes (Auto-venta sólo), en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por camión.

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 nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

(*).- Sobre el nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

PRIMA DE DISTRIBUCION PARA 1.982 (DIRECTO)

PRIMA DE VENTA PARA 1.982 (DIRECTO)

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de : DISTRIBUCION (Reparto sólo).

REGIMEN DE TRABAJO : Distribución a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE : Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES : Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por camión.

A	B	C	D
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS DISTRIBUIDAS - DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS DISTRIBUIDAS DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE DISTRIBUCION POR TRABAJADOR (AxB=Pts resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos.)	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIVEL APLIC. DE PRIMA DE DISTRIB. POR TRABAJADOR. (Totales de nivel aplic. y suma posterior de las pts resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes.)
HASTA 50 CAJAS (*)	9,90	495,00	495,00
DE 51 A 100 " (*)	10,48	524,00	1.019,00
DE 101 A 150 " (*)	12,46	623,00	1.642,00
DE 151 A 200 " (*)	14,82	741,00	2.383,00
DE 201 A 250 " (*)	17,64	882,00	3.265,00
DE 251 A 300 " (*)	20,98	1.049,00	4.314,00
MAS DE 300 CAJAS (*)	25,00	Sobre las cajas que excedan de 300	Total Ptas. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

Vendedores y Ayudantes (sólos)
Monitores y Preventistas (sólos)

COEFICIENTES SALARIALES

130 - 120 - 115 - 110 y 100.
140 y 130, cuando realicen funciones de distribución a clientes (Reparto sólo), en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por camión.

(*) Sobre el nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

Personal de Comercial (Ventas y Distribución) que realiza funciones de : VENTA (Pre-venta sólo).

REGIMEN DE TRABAJO : Venta a clientes (excepto a los DISTRIBUIDORES del servicio de INDIRECTO).

RUTAS DE : Plaza, provincia e interprovincia.

CLIENTES : Atendidos directamente por el personal de la Empresa, en RUTAS de DIRECTO dotadas con un trabajador por turismo y/o furgoneta.

A	B	C	D
DELIMITACION DEL NUMERO DE CAJAS VENDIDAS DIARIAMENTE PARA APLICAR EN LOS NIVELES ADECUADOS LA PRIMA DE VENTA POR TRABAJADOR.	PTS. CAJA SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE VENTA POR TRABAJADOR SEGUN LAS CAJAS VENDIDAS - DIARIAMENTE.	PTS. DIARIAS SEGUN NIVELES APLICATIVOS DE PRIMA DE VENTA POR TRABAJADOR. (AxB=Pts. resultantes de la diferencia de cajas de los distintos niveles aplicativos).	TOTAL PTS. DIARIAS ACUMULADAS SEGUN NIV. APLIC. DE PRIMA DE VENTA POR TRABAJADOR. (Totales de niv. aplic. y suma posterior de las Pts. resultantes de entre niv. aplic. o de cajas excedentes).
HASTA 100 CAJAS (*)	3,58	358,00	358,00
DE 101 A 200 CAJAS (*)	3,74	374,00	732,00
DE 201 A 300 CAJAS (*)	4,24	424,00	1.156,00
DE 301 A 400 CAJAS (*)	4,84	484,00	1.640,00
DE 401 A 500 CAJAS (*)	5,61	561,00	2.201,00
DE 501 A 600 CAJAS (*)	6,60	660,00	2.861,00
MAS DE 600 CAJAS (*)	7,87	Sobre las cajas que excedan de: 600	Total pts. anteriores y de las cajas excedentes.

PERCEPTORES

Preventistas (sólos)

COEFICIENTES SALARIALES

140 y 130, cuando realicen funciones de venta a clientes (Pre-venta sólo), en RUTAS de DIRECTO atendidas por un trabajador por turismo y/o furgoneta.

(*) Sobre el nº de cajas resultantes de la diferencia de niveles aplicativos, aunque esto solo es a título explicativo, puesto que en la práctica se aplicará sobre las cajas realmente vendidas y/o distribuidas por trabajador/día efectivo de trabajo, liquidándose mensualmente.

PRIMA DE CARRETERA PARA 1.982

La Prima de Carretera (Kilometraje), está establecida para el personal que corresponde el Transporte por Carretera (Gran Ruta), siendo su --- importe el que se detalla a continuación.

PERCEPTORES Y GRUPO DE TRABAJO DE LOS MISMOS.	COEFICIENTES SALARIALES (Salvo casos especiales).	PTAS/KM/TRABAJADOR EN LOS VIAJES REALIZADOS POR UN CONDUCTOR	PTAS/KM/TRABAJADOR EN LOS VIAJES REALIZADOS POR DOS CONDUCTORES.
---	---	--	--

Conductores de vehículos pesados del transporte por carretera (Gran Ruta)	130	4'42	2'21
---	-----	------	------

Anexo II h)

TABLA DE INCENTIVOS A EMPLEADOS PARA 1.982

Los Incentivos a empleados están instituidos para el personal de Admón. 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.

CATEGORIAS	COEFIC: SALARIAL	CUANTIA DIARIA	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL
Aspirantes, Pinches				
Aprendices de 16 a 18 años	61	308,75	9.391,25	112.695,-
Peones	100	337,94	10.279,08	123.349,-
Subalternos	110	367,13	11.166,83	134.002,-
Ayudant. especializ. y Aux. Administrat.	115	396,32	12.054,75	144.657,-

CATEGORIAS	COEFIC: SALARIAL	CUANTIA DIARIA	CUANTIA MENSUAL	CUANTIA ANUAL
Oficiales 2º	120	425,55	12.943,83	155.326,-
Oficiales 1º	130	454,74	13.831,58	165.979,-
Encargado Grupo y Capataces turno	140	483,93	14.719,50	176.634,-
Encargado Sección, Jefes Sección y Técnicos tit. medios.	170	514,39	15.646,16	187.754,-
Encarg. General, Jefes departam. y Técnicos tit.superior.	200	542,35	16.496,33	197.956,-

Anexo III

TABLA CALCULO DE ANTIGUEDAD PARA 1.982

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	BASE ANUAL	BASE MENSUAL	BASE DIARIA
Peones	100	368.112,-	23.007,00	758,99
Subalternos	110	404.923,-	25.307,68	834,89
Ayudantes especia. Auxiliares Admón.	115	423.327,-	26.457,93	872,83
Oficiales 2º	120	441.734,-	27.608,37	910,79
Oficiales 1º	130	478.545,-	29.909,06	986,69
Encarg. Grupo y Capataces turno	140	515.357,-	32.209,81	1.062,59
Encarg. Sección Jefes Sección y Téc. tit. medios	170	625.790,-	39.111,87	1.290,28
Encarg. general Jefes Departamento Téc. tit. superior	200	736.223,-	40.013,93	1.517,98

TABLA DE HORAS EXTRAS Y FESTIVOS PARA 1.982

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS PARA 1.982

PERSONAL JORNADA TRABAJO DIURNO

D I E T A S

NIVEL D

CATEGORIAS	COEFIC. SALARIAL	HORAS EXTRAS	DIAS FESTIVOS	
			COMERCIAL	INDUSTRIAL
Peones	100	582,-	6.270,-	7.524,-
Subalternos	110	640,-	6.270,-	7.524,-
Ayudantes especia. Auxiliares Admón.	115	669,-	6.270,-	7.524,-
Oficiales 2º	120	698,-	6.270,-	7.524,-
Oficiales 1º	130	757,-	6.270,-	7.524,-
Encarg. Grupo y Capataces turno	140	815,-	6.270,-	7.524,-
Encarg. Sección Jefes Sección y Técn. tit. medios	170	--	--	--
Encarg. general Jefes Departamento Técn. tit. superior	200	--	--	--

COEFICIENTES SALARIALES
100-110-115-120 y 130.

PERCEPTORES

CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO

Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.

2.195,00 Ptas/trabajador/día. efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

NIVEL C

COEFICIENTES SALARIALES
140 y 170

PERCEPTORES

CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO

Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.

2.508,00 Ptas/trabajador/día. efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

NIVEL B

COEFICIENTES SALARIALES
200

PERCEPTORES

CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO

Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.

2.822,00 Ptas/trabajador/día. efectivo de trabajo y gastos de pernocta en hotel de tres estrellas.

NIVEL A

COEFICIENTES SALARIALES
200

PERCEPTORES

CUANTIA DE LA DIETA Y CLASE DE ALOJAMIENTO

Personal encuadrado laboralmente en los coeficientes detallados.

Abono total de los gastos efectuados y del alojamiento en hotel de cinco estrellas.

DIETAS Y AYUDAS A COMIDAS PARA 1.982

AYUDAS A COMIDAS

Venta y/o Distribución en rutas de plaza

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA
100-110-115-120 130 y 140	- Preventistas - Monitores - Vendedores - Ayudantes	314,00 Ptas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Venta y/o Distribución en rutas de zona provincial.
(rural - costa - sierra etc.)

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA
100-110-115-120 130-140-170 y 200	- Delegados - Supervisores - Promotores - Preventistas - Monitores - Vendedores - Ayudantes	514,00 Ptas/trabajador/día efectivo de trabajo.

Distribución carretera (gran ruta)

COEFICIENTES SALARIALES	PERCEPTORES	CUANTIA DE LA AYUDA A COMIDA
130	Conductores de vehículos pesados del - transporte por carretera (gran ruta).	1.073,00 Ptas/trabajador/día efectivo de trabajo.

CALENDARIO LABORAL PARA 1.982. DIAS - PERIODOS LABORALES Y REGIMEN

DE ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO

SECCION O UNIDAD : COMERCIAL

GRUPO/S DE TRABAJO : LEON

MESES	DIAS DE TRABAJO SEMANALES		TOTAL DIAS MES Y AÑO	FECHAS DE LOS SABADOS LABORALES.	PERIODOS Y HORA MAXIMA DE ENTRADA AL TRABAJO.			
	LUNES A VIERNES	SABADOS			PERIOD. ESTIVAL		PERIOD. INVERN.	
					MESES	HORA	MESES	HORA
ENERO	19	-	19		ABRIL	8	ENERO	8
FEBRERO	20	-	20		MAYO	8	FEBRERO	8
MARZO	22	-	22		JUNIO	8	MARZO	8
ABRIL	20	1	21	17	JULIO	8	OCTUBRE	8
MAYO	21	1	22	8	AGOSTO	8	NOVBRE.	8
JUNIO	19	1	20	26	SETBRE.	8	DICBRE.	8
JULIO	22	2	24	10 y 17				
AGOSTO	22	3	25	7, 14 y 21				
SETBRE.	22	-	22					
OCTUBRE	19	-	19		PERIODOS Y HORA DE SALIDA DEL TRABAJO: Fin Tarea.			
NOVBRE.	21	-	21		DURANTE TODO EL AÑO 1.982			
DICBRE.	22	1	23	11	Al terminar la tarea diaria, una vez efectuada la liquidación y/o parte correspondiente.			
TOTALES ANUALES	249	9	258					

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