

BOLETIN



OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE LEÓN

Administración. — Excm. Diputación (Intervención de Fondos). Telf. 233500.
 Imprenta.—Imprenta Provincial. Ciudad Residencial Infantil San Cayetano. — Teléfono 226000.

MIÉRCOLES, 20 DE SEPTIEMBRE DE 1978

NÚM. 215

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

DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO CONVENIOS

VISTO el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito empresarial suscrito entre la empresa Cementos La Robla, S. A. y los representantes de los trabajadores, y

RESULTANDO que con fecha 2 de agosto se personaron en la sede de esta Delegación de Trabajo los componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa y trabajadores de "Cementos La Robla, S. A." a efectos de entregar el texto del Convenio, integrado por 35 artículos, una cláusula final y seis anexos, y procediéndose a su firma a efectos de su homologación si procediese.

RESULTANDO que con fecha 16 de agosto del actual se dictó Providencia por este Organismo no perdiendo el plazo para dictar la correspondiente hasta tanto no obraran en poder de esta Delegación de Trabajo las ya solicitadas fichas I, II y III, imprescindibles para conocer si los incrementos del Convenio se acomodan al contenido del Real Decreto Ley de 25 de noviembre de 1977, y dándose traslado de las mismas a la Dirección y al Comité de Empresa.

RESULTANDO que por parte de la Empresa y posteriormente se cumplimentó el contenido de la mentada Providencia a través de la revisión de las fichas, solicitadas en aquélla, iniciándose así el plazo para dictar, en su caso, la pertinente Resolución.

RESULTANDO que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias.

CONSIDERANDO que la competencia para conocer del presente expediente le viene atribuida a esta Delegación de Trabajo por Ley 38/73 de 19 de diciembre, en su art. 14 y 15 de la Orden de 14 de enero de 1974 que la desarrolla, competencia que se extiende a disponer la inscripción del Convenio en el Registro de la misma y su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia, de conformidad con los artículos 14 de la Ley 38/73 y 12 de la Orden de 14 de enero de 1974.

CONSIDERANDO que el Convenio Colectivo objeto de las presentes actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en la Ley y Orden antes citados, en el Real Decreto Ley 43/1977, de 25 de noviembre y no contiene en él violación alguna de derecho necesario.

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

ACUERDA: Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito empresarial, de la empresa "Cementos La Robla, S. A."

Segundo.—La homologación acordada en el punto primero del presente acuerdo, se entiende sin perjui-

cio de los efectos que establecen en el n.º 2 del art. 5 y en el art. 7 del Real Decreto Ley 43/77, de 25 de noviembre.

Tercero.—Incluir el presente Convenio Colectivo en el Registro de esta Delegación y disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la provincia.

Cuarto.—Notificar la presente Resolución a los representantes de la empresa y de los trabajadores en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de conformidad con el art. 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Así lo acuerdo, mando y firmo en León, a cinco de septiembre de mil novecientos setenta y ocho.—El Delegado de Trabajo, José Salazar Gómez.

CAPITULO 1.º—DISPOSICIONES GÉNERALES

Art. 1.º *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los siguientes Centros de Trabajo pertenecientes a la Empresa Cementos La Robla, S. A.

—Fábrica de Cementos de La Robla.

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

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

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

b) El personal que no sea fijo de plantilla de los Centros de Trabajo anteriores o que no haya superado el periodo de prueba que se establece en tres meses para todos los casos.

Art. 2.º *Entrada en vigor y plazo de vigencia*

Una vez homologado por la Autoridad Laboral competente, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de julio de 1978 y tendrá un plazo de vigencia hasta el 30 de junio de 1979.

Art. 3.º *Compensación y absorbibilidad*

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

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

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

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

Art. 4.º Comisión Paritaria de interpretación

Las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio, en caso de discrepancia sobre su significado o alcance, corresponderá a una Comisión Paritaria de representantes que, a falta de acuerdo elevará lo actuado a la Autoridad Laboral. La Comisión estará formada por cuatro vocales designados por la Dirección de la Empresa y cuatro vocales elegidos por el Comité de Empresa, todos ellos entre los que forman parte de la Comisión Deliberadora.

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

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

El procedimiento se desarrollará de la siguiente forma:

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

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

Art. 5.º Repercusión en precios.

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

Art. 6.º Denuncia del Convenio

En el periodo comprendido entre el 1 de abril y 31 de mayo de 1979 los representantes de los trabajadores enviarán a la Dirección de la Empresa, o recípro-

camente, si es ésta la que desea denunciar el Convenio, una propuesta completa que sirva de base a la negociación de un nuevo Convenio, incluyendo todos y cada uno de los puntos que desee sea objeto de negociación con las pretensiones que sobre ellos considere conveniente; además deberá acompañar escrito en donde se haga constar la composición de la Comisión deliberadora y propuesta de fecha para la primera reunión, con un plazo mínimo de 20 días. De dicho escrito se dará traslado simultáneo a la Autoridad Laboral para aprobación, de las deliberaciones, si procediera, según Ley o para simple conocimiento, en caso contrario.

La primera reunión tratará exclusivamente de la elección de Presidente y Secretario por ambas partes y, definidos éstos y aceptados por el Presidente su cargo, convocará a las partes para las reuniones de deliberación.

CAPITULO 2.º—REGIMEN DE PERSONAL

Art. 7.º Promoción en la empresa

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8.º Ingresos

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

Para estas nuevas admisiones y a igualdad de con-

diciones, tendrán preferencia los hijos e hijos políticos de los actuales productores de la plantilla que hubiesen solicitado el ingreso antes de finalizar el plazo de tres días señalado en el artículo anterior.

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

Art. 9.º Promoción profesional

1.—Los trabajadores inscritos en Cursos organizados en Centros Oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en Cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho en los términos que se establezcan:

a).—Los permisos necesarios, por el tiempo máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales en periodos distintos de los previstos en el artículo 16 de este Convenio, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo de la Empresa.

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

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

a).—A una reducción de la jornada ordinaria de trabajo en un número de horas igual a la mitad de las que dedique a la asistencia a dichas clases, sin que tal reducción a cargo de la Empresa pueda ser superior a dos horas diarias y a doscientas setenta horas por todo el curso.

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

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

Como consecuencia del art. 10 del Convenio de fecha 30 de junio de 1970 la Empresa suscribió unas bases de colaboración con el Programa del P.P.O. en fecha 25.2.71 que figuran en el Convenio de 20 de junio de 1972 como Anexo núm. 2, publicado en el BOLETIN OFICIAL de la provincia de fecha 16 de agosto de 1972 y que la Parte Social suscribe en su totalidad, estableciéndose que las prácticas se desarrollen en horas laborales y la teórica se impartirá en horas extra-laborales.

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

5.—Las reducciones de jornada, así como los permisos o licencias de formación, previstos en los párrafos anteriores, no producirán disminución alguna de los

derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniesen percibiendo.

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

Art. 10. Personal de capacidad disminuida

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

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

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

- Servicio de limpiezas.
- Cuarto herramienta.
- Peón fabricación.
- Ordenanza de Oficina.

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

La Invalidez Permanente Parcial, dará derecho a ocupar puestos de capacidad disminuida sin producir jamás la extinción del Contrato de Trabajo, sino sólo su suspensión mientras no exista un puesto vacante.

CAPITULO 3.º—JORNADA DE TRABAJO

Art. 11. Jornada de trabajo

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

Art. 12. Horarios

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

Art. 13. Excepciones al descanso dominical

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

a).—Puesto de trabajo continuo, en grúas, hornos enfriador, molino de carbón, homogeneización, molinos de pasta y cemento, captación de aguas, control horario de laboratorio y guardas.

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

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

Art. 14. Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 25 días naturales por año de trabajo efectivo, para todo el personal acogido a este Convenio, cualquiera que sea su clasificación profesional.

Su pago se realizará abonando por cada día natural de vacaciones, el Salario Base y la Antigüedad que

corresponda y por los mismos días, excepto domingos y festivos, el Complemento de Puesto a razón de 7,33 horas/día. También se abonará la prima de asistencia por día de vacaciones con excepción de los domingos y festivos.

Art. 15. Turnos de vacaciones

El periodo vacacional estará comprendido entre mediados de febrero y finales de diciembre de cada año, de acuerdo con el turno rotatorio establecido.

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

La Empresa establece un premio de días de salario entendiéndose por tal la suma del Salario Base, la antigüedad y el Complemento de Puesto por 7,33, con la siguiente distribución:

— Turno 1	3 días
— Turno 2	3 días
— Turno 3	2 días
— Turno 11	2 días
— Turno 13	3 días

Art. 16. Permisos retribuidos

Se concederán con derecho a retribución los siguientes permisos:

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

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

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

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

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

f) De quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio.

Los permisos retribuidos se abonarán calculando el Salario Base, la antigüedad y el Complemento de Puesto, correspondiente al día o días de permiso, con excepción del apartado e) que serán pagados según determine la Legislación aplicable.

CAPITULO 4.º.—REGIMEN ECONOMICO

Art. 17. Conceptos retributivos

La retribución exigible estará integrada únicamente por los siguientes conceptos:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Complemento de Puesto.
- Prima de Asistencia.
- Gratificaciones de julio y diciembre.
- Gratificación de Beneficios.
- Primas de Incentivo por la Sección de Cargue y Envasado.
- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Guardias y Llamadas.
- Horas Extraordinarias.
- Plus de Distancia.
- Desgaste de Herramientas.

La retribución será hecha efectiva los días quince de cada mes, según costumbre, en relación a los devengos del mes natural anterior, y por motivos de seguridad, mediante transferencia bancaria. Cada trabajador deberá entregar cumplimentado el formulario de

datos para efectuar la misma, en el plazo de un mes a partir de la fecha de firma de este Convenio.

Los libramientos según modelo oficial se entregarán a los trabajadores como mínimo, el día catorce de cada mes o el anterior si éste fuese festivo, con objeto de que puedan comprobar sus percepciones y efectuar las reclamaciones que consideren oportunas.

La aceptación por los trabajadores de esta fórmula de pago se hace sin perjuicio de lo establecido en el artículo mil ciento setenta del Código Civil.

Art. 18. Salario base

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

Art. 19. Antigüedad

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

Art. 20. Complemento de Puesto

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

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

Art. 21. Prima de asistencia.

Es un complemento por calidad de trabajo que se abonará a todos los trabajadores con un importe de 45 pesetas por día efectivamente trabajado y en vacaciones.

Art. 22. Gratificaciones extraordinarias

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

Para su abono se seguirán los criterios de proporcionalidad establecidos en la Legislación Vigente para las Gratificaciones Extraordinarias.

Art. 23. Prima de incentivo de envasado y cargue

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

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

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

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

Además de los equipos anteriores en turno normal de ocho a diecisiete treinta habrá un cargador de granel y limpiezas en la Ensacadora núm. 1.

Cuando a juicio de la Dirección sea necesario, se formará un tercer equipo C que estará compuesto por un ensacador y dos cargadores sacos. Este equipo trabajará de acuerdo con las necesidades en cualquiera de los turnos seis a catorce, catorce a veintidós o normal (ocho a diecisiete treinta) y el personal rotará con el de los equipos A y B. El personal que forme parte de cualquiera de los equipos anteriores en la sección de Cargue, percibirá independientemente de su retribución normal una prima especial que compense su mayor esfuerzo y condiciones de trabajo, consistente: en 15 céntimos por tonelada cargada de cemento a granel para capataces, cargadores y ensacadores, para los cargadores de 88 céntimos por tonelada y operario del cemento envasado en camiones y 88 céntimos por tonelada y operario en vagones. Los capataces y ensacadores percibirán respectivamente, 77 y 83 céntimos por tonelada y operario del cemento envasado. El operario de granel de la Ensacadora 1 percibirá prima únicamente cuando trabaje con el equipo C, en los relevos seis a catorce o catorce a veintidós.

Para el reparto de esta prima se tendrá en cuenta las toneladas cargadas en cada uno de los relevos de seis a catorce y catorce a veintidós para los equipos A, B y cargador granel Ensacadora I. En cuanto a los operarios del equipo C percibirán la prima correspondiente a las toneladas que carguen en sacos.

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

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

Art. 24. Plus de turnicidad

Este plus se abonará a todos los trabajadores que desarrollen su trabajo en dos o tres turnos rotativos y su cuantía será de 20 pesetas por jornada de trabajo efectivo para trabajadores a dos turnos y de 40 pesetas día por jornada de trabajo efectivo para trabajadores a tres turnos.

Art. 25. Plus de nocturnidad

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

Están expresamente excluidos de percibir este plus:

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

Art. 26. Gratificación de Beneficios

La Gratificación de Beneficios definida en el art. 96 de la Ordenanza Laboral, se abonará multiplicando el Salario Base día más la Antigüedad por 21,9.

Art. 27. Horas extraordinarias

Las horas que sobre la jornada legal trabaje el personal, se denominarán horas extraordinarias, fijándose dos tipos de estas horas: del 50 % y del 75 %, correspondiente el tipo del 75 % a los trabajos realizados en domingo, festivos o periodo nocturno y entendiéndose como tal las horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El valor asignado a

cada tipo de hora, en función del nivel Ordenanza y antigüedad, figura en el Anexo núm. 5.

Art. 28. Guardias y llamadas

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

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

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

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

Para los especialistas en "cintas", empieza el lunes a las seis de la mañana y termina el domingo a la misma hora. Comprende de seis a ocho de la mañana del lunes y desde las diecisiete treinta horas de este día hasta las ocho del día siguiente e igual el resto de los días de la semana hasta el viernes inclusive, el sábado será de seis a ocho y desde la terminación de la jornada normal de este día hasta las seis del domingo, excepto cuando en la semana coincida algún día festivo en el que la "guardia" se interrumpe durante 24 horas —de seis a seis de la mañana del día siguiente—.

Por estos servicios de "guardia semanal", Cementos La Robla, S. A. abonará 2.423 pesetas a los oficiales electricistas, ajustadores, soldadores y especialistas de cintas y 1.983 pesetas a los ayudantes de cualquiera de los oficios citados, por la semana normal de seis días laborables o la parte proporcional en el caso de que coincida alguno festivo.

Guardia en domingo y festivo.—Empieza a las seis horas de estos días y termina también a las seis horas del siguiente día laborable. Por este servicio de guardia se abonará, por cada domingo o festivo, 367 pesetas en el turno de seis a catorce y 881 pesetas en el de catorce a seis.

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

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

Por cada llamada al personal de guardia se le abonará los días laborables 294 pesetas y 367 pesetas los domingos y festivos y al personal libre de guardia 587 pesetas los días laborables y 734 pesetas los domingos y festivos. Se entenderá por personal libre de guardia, toda la plantilla afectada por este Convenio.

El personal que trabaje a turnos y que en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 84 apartado 5 de la Ordenanza Laboral no pueda abandonar su puesto de trabajo al finalizar su jornada, percibirá el importe de una llamada en el caso de realizar el "doble" completo. Si compartiera la jornada del compañero no presentado con el siguiente, el importe de la llamada se distribuirá proporcionalmente al tiempo trabajado por cada uno, además de percibir las horas extras que le correspondan.

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

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

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

Art. 29. Impuestos

Serán siempre a cargo del personal de la Empresa todas las cuotas o impuestos que graven sus ingresos, en las cuantías que señalen las disposiciones legales vigentes.

Sin embargo, la Empresa abonará al personal relacionado en el anexo núm. 4 y en el mes de diciembre de cada año las cantidades que figuran en el mismo.

CAPITULO 5.º—ACCION SOCIAL

Art. 30. Ayuda en caso de fallecimiento

En caso de fallecimiento de un trabajador de plantilla de la fábrica cualquiera que fuera su causa, la Empresa abonará, según el sistema de beneficiarios para cada caso de fallecimiento establecido en la Ley de Seguridad Social, sin limitación de edad de la viuda, la cantidad de 180.000 pesetas, descontando en la nómina siguiente 200 pesetas a cada trabajador. A efectos de este artículo se entenderá únicamente que un trabajador pertenece a la plantilla de la fábrica mientras figure en la relación mensual de Seguros Sociales.

Art. 31. Préstamos sin interés

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

La cuantía total de los préstamos pendientes de amortización no podrá exceder en ningún momento de 500.000 pesetas, ni tampoco excede para cada caso del importe de tres mensualidades.

Art. 32. Fondo asistencial

Con el fin de subvencionar las necesidades culturales, promocionales, asistenciales o de orden similar planteadas por los productores acogidos a este Conve-

nio, la Empresa otorga una subvención acumulable anual de 600.000 pesetas.

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

Art. 33. Carbón

En sustitución del suministro anual de carbón que realizaba en su día, la Empresa abonará al personal que figura en su plantilla el día 1 de enero de 1970 y sea o llegue a ser cabeza de familia, la cantidad de 2.000 pesetas por año. Este personal que se jubile en lo sucesivo, continuará en el uso de este derecho hasta su fallecimiento. Estas cantidades se abonarán en el mes de octubre de cada año, no teniendo de acuerdo con el art. 15 de la Orden de 29-11-73, consideración legal de salario y estando excluidas de cotización a la Seguridad Social.

Art. 34. Economato

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

Art. 35. Ropa de trabajo

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

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

Dichas normas serán producidas por el Comité de Seguridad.

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

CLAUSULA FINAL

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

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

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

ANEXO 1.º
TABLA DE SALARIOS BASE

Nivel de Ordenanza	Salario
2	865
3	739
4	721
5	703
6	685
7	667
8	649
9	631
10	613
11	595
12	583

ANEXO 2.º
TABLA DE COMPLEMENTOS DE PUESTO

Grupo Convenio	Pesetas/hora/normal trabajada
2	113
3	110
4	105
5	95

Grupo Convenio	Pesetas/hora/normal trabajada
6	94
7	93
8	93
9	92
10	90
11	89
12	88
13	87
14	86
15	85
16	84
17	83
18	82
19	81
20	80
21	79
22	78
23	77
24	76
25	75
26	74
27	73
28	72
29	71

ANEXO 3.º

EQUIPARACION ORIENTATIVA DE PUESTOS DE TRABAJO A CATEGORIAS DE ORDENANZA

Los niveles de Ordenanza señalados en este anexo para cada puesto de trabajo tienen carácter orientativo y no presuponen la obligatoriedad de la concesión de una nueva categoría por parte de la Empresa, salvo que, en conjunto de las tareas que forman el puesto correspondan a una categoría superior a la que ostentan. En este caso se seguirá el procedimiento descrito en la Norma NG. SCAS 001. "Cambio de categoría del personal. Criterios y Procedimientos, publicada en anteriores convenios.

Grupo	Puesto	Nivel Ordenanza	Categoría Ordenanza Laboral
1	Director de Fábrica	2	Titulado Superior
2	Jefe Producción	2	Titulado Superior
2	Jefe de Fabricación	2	Titulado Superior
3	Jefe de Canteras	3	Titulado Medio
3	Jefe Mont.º Mecánico	4	Maestro Industrial
3	Jefe Mant.º Eléctrico	4	Maestro Industrial
3	Jefe Ser. Generales	4	Maestro Industrial
4	Ayudante de Obra	4	Ayudante de Obra
5	Encargado de Fabricación	6	Jefe o Enc. Taller o Sec.
6	Encargado de Laboratorio	6	Encargado de Sección
7	Técnico Org. 1.ª	6	Técnico de Organización
8	Laborantes	7	Analista de 1.ª
9	Oficial de Compras	6	Oficial 1.ª Admtv.º
9	Delineante de 1.ª	6	Delineante de 1.ª
9	Oficial de Personal	6	Oficial 1.ª Admtv.º
9	Encargado de Taller	7	Contramaestre
11	Horneros	8	Hornero de Horno rotativo
11	Oficial 1.ª Ajustador	8	Oficial 1.ª de Oficio
11	Oficial 1.ª Electricista	8	Oficial 1.ª Oficio
12	Encargado de Canteras	7	Contramaestre
13	Técnico de Organización de 2.ª	7	Técnico de Organización
14	Oficial 1.ª Tornero	8	Oficial 1.ª Oficio
14	Gruista	9	Conductor de Grúa
14	Molineros	9	Molinero
15	Oficial 1.ª Conductor	8	Oficial 1.ª Oficio
15	Oficial 1.ª Palista	8	Oficial 1.ª Oficio
15	Ensayadores de Turno	9	Ensayador de turno
15	Aux. Of. Mantenimiento	9	Aux. Oficina Mantenimiento
16	Capataces Ensacado	7	Contramaestre
16	Oficial 1.ª Soldador	8	Oficial 1.ª Oficio
16	Conductor Mecánico	8	Oficial 1.ª Oficio
16	Barrenistas	8	Barrenistas
16	Oficial 2.ª Ajustador	9	Oficial 2.ª Oficio
16	Especialista Ensayos Fis.	9	Ensayador de Turno
17	Oficial 2.ª Administrativo	8	Oficial 2.ª Admtv.º
17	Oficiales 2.ª Electrici.	9	Oficial 2.ª Oficio
18	Capataz de Brigada	7	Contramaestre
16	Listero	9	Aux. Administrativo
18	Auxiliar Organización	9	Auxiliar Organización

Grupo	Puesto	Nivel Ordenanza	Categoría Ordenanza Laboral
18	Ensacadores	10	Ensacador
18	Almacenero	10	Almacenero
19	Oficial 1. ^a Carpintero	8	Oficial 1. ^a Oficio
19	Oficial 2. ^a Tornero	9	Oficial 2. ^a Oficio
19	Oficial 2. ^a Conductor	9	Oficial 2. ^a Oficio
20	Oficial 1. ^a Albañil	8	Oficial 1. ^a Oficio
20	Oficial 2. ^a Palista	9	Maquinista excavadora
20	Oficial 2. ^a Soldador	9	Oficial 2. ^a Oficio
20	Auxiliar Admón.	9	Aux. Administrativo
20	Cargadores cemento	11	Peón especializado
20	Especialista Homogeneiza.	10	Amasador
21	Ayte. Hornero	9	Aux. Hornero de H. rotatorio
21	Molinero de Carbón	9	Molinero
21	Espta. Machaqueo 1. ^o	10	Vig. Maq. y Motores
21	Espta. Machaqueo 2. ^o	10	Vig. Maq. y Motores
22	Oficial 2. ^a Carpintero	9	Oficial 2. ^a Oficio
22	Ayte. Molinero	10	Aux. de Molinero
22	Ayte. Barrenistas	10	Perforador
23	Oficial 2. ^a Albañil	9	Oficial 2. ^a Oficio
23	Oficial 3. ^a Electricista	10	Ayudante de Oficio
23	Mecánico Compresores	10	Vig. maq. y Motores
23	Engrasador	10	Engrasador
24	Calcador	9	Calcador
24	Basculero-Pesador	10	Ordenanza
25	Espta. Toma muestras	10	Aux. Laboratorio
25	Espta. Machaqueo Yeso	10	Vig. maq. y Motores
25	Escombradores	10	Saneador de Canteras
26	Auxiliar Talleres	11	Peón Especializado
26	Espta. Mesas alimentado	10	Vig. maq. y Motores
26	Peón Brigada	12	Peón Ordinario
27	Espta. Bombas Río	10	Vig. maq. y Motores
27	Peón Cuarto Herramienta	11	Peón especializado
28	Guardas	10	Guarda Jurado y Vig. Fábrica
28	Peones Fabricación	12	Peón Ordinario
29	Mujer de Limpieza	12	Mujer de Limpieza

ANEXO N.º 4

COMPENSACION PARCIAL DEL IMPUESTO
SOBRE LOS RENDIMIENTOS DEL TRABAJO PERSONAL

Nombre y apellidos	Cantidad que se compensa
Guillermo Fernández Martínez	6.508
Fermín Sánchez López	1.772
Agustín Rodríguez Rey	1.750
Gonzalo Martínez Valencia	1.532
José Fernández Macía	2.209
Jerónimo Cadenas Rueda	3.536
José Cadenas Rueda	4.045
Gustavo Cadenas Rueda	1.304
Andrés Martínez García	2.479
Fidel Crespo Pérez	240
Carlos García Pereda	292
Victorino González Vélez	111
Angel Gutiérrez Morán	375
José García Flecha	84
José Castro González	793
Juan Suárez Flecha	62
Lucas García Merino	126
Domingo González Rodríguez	186
Mauricio Alonso Fernández	181
Argimiro González Fernández	191
Felipe Blanco Antolín	282
José Cubría Gutiérrez	2.303
Luis Morán Valbuena	1.964

ANEXO N.º 5

HORAS EXTRAORDINARIAS DEL 50 %

Nivel de Ordenanza	o	5	10	17	24	31	38	45	50
6	169	175	181	189	197	206	214	222	228
7	165	171	176	184	192	200	208	217	222
8	161	166	172	180	188	195	203	211	216

Nivel de Ordenanza	o	5	10	17	24	31	38	45	50
9	157	162	167	175	182	190	197	205	210
10	153	158	162	170	177	184	192	199	204
11	149	154	159	165	172	179	186	194	198
12	144	149	154	161	167	174	180	187	192

ANEXO N.º 6

HORAS EXTRAORDINARIAS DEL 75 %

Nivel de Ordenanza	o	5	10	17	24	31	38	45	50
6	189	195	202	212	222	232	241	251	258
7	184	191	197	207	216	225	235	244	251
8	179	186	192	201	210	219	228	237	244
9	174	181	187	196	204	213	222	230	237
10	170	176	182	190	199	207	215	224	229
11	165	171	177	184	193	201	209	217	223
12	160	166	171	179	187	195	202	210	215

FIRMAS

En representación de la Empresa:

Fernando Pino García.—Ramiro González González.—Manuel Paredes Cabañas.—Atilio Suárez García.—Francisco de Asís Zapata González.—Julio González García.

En representación de los trabajadores:

Esteban Luciano Díez Torres.—Amador García Rabanal.—Carlos Rosino Martín.—Domingo González Rodríguez.—Joaquín Gutiérrez Morán.—Avelino Bobis González.—Fermín Sánchez López.—Argimiro González Martínez.—Florentino Martínez González.—Jacinto Fernández Rivero.—Jesús García González.

El Presidente del Convenio:

Emilio Oviedo Perrino.

El Secretario del Convenio:

Anselmo Carbajal Merino.