BOLETIN OFICIAL DE LA RIOJA

Depósito Legal: LO-1-1958 Año III Martes, 28 de Agosto de 1.984 Núm. 100

Este Diario Oficial incluye la publicación de las Disposiciones y demás Anuncios correspondientes a los Boletines Oficiales de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de la Provincia

SUMARIO

II ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO

MINISTERIO DE TRABAJO Y S.S.

Convenio Colectivo de General Motors España, S.A. 1.118

Convenio Colectivo 1984 para la Fábrica VI de Agoncillo de Envases Carnaud, S.A. 1.123

Convenio Colectivo de Industria de la Madera 1.127

Convenio Colectivo de «Supermercados Sabeco», S.A. 1.128

Convenio Colectivo de Trabajo de aplicación en las Empresas del Comercio en General de la Comunidad Autónoma de La Rioja 1.130

Convenio Colectivo de Trabajo para las actividades de Hoteles, Fondas y Casas de Huéspedes de la Comunidad Autónoma de La Rioja 1.133

Texto del Convenio Colectivo Sindical para la Empresa Clínica «Policlínico Riojano S.A. Nuestra Señora de Valvanera» suscrito entre las representaciones de la misma y la de los trabajadores 1.136

VI.— Convenio Colectivo de «Ibelsa» Centro de Trabajo de Fuenmayor (La Rioja) 1.138

DELEGACION DE HACIENDA

Recaudación de Tributos del Estado. Zona 2ª de Calahorra 1.146

II. ADMINISTRACION CIVIL DEL ESTADO

MINISTERIO DE TRABAJO Y S.S.

CONVENIO COLECTIVO DE GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.A. FACTORIA DE AGONCILLO

1615

Cláusula inicial

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio que se suscribe, formada por la representación de la Dirección de la Empresa de una parte, y por los representantes de su Comité de Empresa designados por éste de otra, reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficiente, libremente han acordado suscribir el presente Convenio Colectivo bajo el principio de buena fe.

Cláusulas generales I

Artículo 1: Ambito Funcional y Territorial

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa General Motors España, S.A., Factoría de Agoncillo (La Rioja) en lo sucesivo llamada Empresa, y los trabajadores incluídos en su ámbito personal y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales. Los supuestos de conflicto o concurrencia de normas se resolverán de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2: Ambito Personal

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores fijos en la Empresa a excepción del personal técnico y administrativo clasificado con Nivel 6 o superior (empleados).

A los trabajadores contratados temporalmente o a tiempo parcial, se les garantizan las condiciones que figuran en el presente Convenio, con excepción de aquellas que se relacionan con la duración y peculiaridades de sus respectivos contratos.

Artículo 3: Ambito Temporal, Denuncia y Prórrogas

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el día 1 de enero de 1.984. La vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1985, excepto en aquellos conceptos en que su duración o vigencia se indique expresamente.

Su denuncia se efectuará por escrito, que presentará la parte denunciante a la otra, con una antelación mínima de tres meses a la terminación de la vigencia del Convenio.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se prorrogará por tácita reconducción de año en año en todo su contenido.

Artículo 4: Unidad del Convenio

El presente Convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado o inseparable.

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral o la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias se impidiese la entrada en vigor del presente Convenio o de alguno o algunos de sus artículos, éste quedará sin efecto debiéndose reconsiderar en su contenido globalmente.

Artículo 5: Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas son compensables, en cómputo anual, con las que anteriormente pudieran existir, cualquiera que fuese el origen de las mismas.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica, si consideradas en cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este Convenio. En caso contrario se considerarán absorvidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 6: Sustitución de Condiciones

La entrada en vigor de este Convenio implica la sustitución de las condiciones laborales, vigentes hasta la fecha, por lo que se establece en el presente pacto colectivo, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 7: Garantías Personales

Se respetarán las situaciones personales, que excedan las condiciones establecidas en el presente Convenio, pactadas en contrato de trabajo individual, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean absorvidas o superadas por la aplicación de futuras normas legales.

Artículo 8: Facultades de la Dirección de la Empresa

La contratación y promoción del personal, su despido o sanción, el mantenimiento de la eficacia, la decisión sobre los productos a fabricar, la ubicación de plantas, los programas, métodos, procesos y medios de producción son, dentro de la extensión y limitaciones contenidas en la legislación, facultades de la Dirección de la Empresa.

Artículo 9: Absentismo

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen el grave problema que supone el absentismo laboral, y muy especialmente el debido a las ausencias injustificadas, coincidiendo en valorar su impacto como un incremento de los costes de personal y en consecuencia como causa directa de situaciones anormales en la actividad de la Empresa que afectan a la seguridad y estabilidad de los puestos de trabajo al favorecer la falta de competitividad de la Empresa por disminución de los niveles de productividad.

Artículo 10: Paz Laboral

Queda convenido que durante la vigencia de este Convenio, no se producirá anormalidad laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos. Igualmente, ambas partes se comprometen a utilizar al máximo los medios legales existentes en evitación de conflictos laborales.

Acción sindical II

Artículo 11: Competencias y Garantías del Comité de Empresa

a. Competencias.- El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

b. Garantías.-

1. Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de despido o sanción por faltas graves o muy graves deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el representante de la Sección Sindical del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

2. Los miembros del Comité no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

3. Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en relación con las materias propias de su representación, pudiendo distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

En cuanto a la publicación de informaciones en los tablones de anuncios, se estará a lo establecido en la norma interna que regula esta materia.

4. Dispondrán de su crédito de 30 horas mensuales retribuídas para el ejercicio de sus funciones de representación. Estas horas retribuídas podrán ser consumidas por los miembros del Comité mediante su asistencia a cursos de formación organizados por sus Sindicatos o Institutos Oficiales de Formación, preavisando a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de una semana.

No se computarán dentro de las 30 horas mensuales las invertidas por los miembros del Comité en las reuniones oficiales del Comité de Seguridad e Higiene, ni las consumidas en las reuniones conjuntas con la Dirección para la negociación del Convenio Colectivo.

5. La Empresa facilitará un local a fin de que los miembros del Comité y en su caso el representante de las Secciones Sindicales reconocidas, ejerzan las funciones que su condición les corresponde.

Artículo 12: Secciones Sindicales.

1. La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales de Sindicatos legalmente establecidos, que posean en la misma una afiliación superior al 15% de la plantilla. Este reconocimiento se mantendrá en la medida que en el futuro puedan seguir demostrando dicho porcentaje de afiliación.

2. El Sindicato que pretenda tal reconocimiento, deberá acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Una vez efectuada tal acreditación, el Sindicato podrá designar un Delegado Sindical que ha de pertenecer a la plantilla de la Empresa y ser preferentemente miembro del Comité de Empresa.

3. Cuando el Delegado Sindical no sea miembro del Comité de Empresa dispondrá de treinta horas mensuales dentro de su jornada de trabajo, notificando previamente a su Supervisor la necesidad de dejar su puesto de trabajo.

4. El Delegado Sindical tendrá las siguientes funciones: A) Representar y defender los intereses del Sindicato corres-

pondiente y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.
B) Participar, con voz pero sin voto, en las reuniones de órganos, Comités, Comisiones, etc. en que participe el Comité de Empresa siempre y cuando aquellos expresamente admitan su presencia.

En las reuniones conjuntas del Comité con la Dirección el Delegado Sindical podrá participar con voz pero sin voto, siempre que ambas partes lo admitan.
C) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo a lo regulado en la Ley y con la misma obligación de sigilo profesional.
D) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas colectivos que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato, siendo informados:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
E) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
F) Con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un acceso al mismo por todos los trabajadores.
G) A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa antes del día 15 de cada mes.

Artículo 13: Comité de Seguridad e Higiene.

En la Factoría de Agoncillo de General Motors España, S.A. se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de acuerdo con la legislación vigente, con las facultades de inspección y vigilancia de las medidas de seguridad e higiene establecidas en la Empresa.

La Dirección y el Comité de Empresa expresamente convienen que, a través del mismo, revisarán y potenciarán los procedimientos actualmente establecidos al objeto de lograr el mejor funcionamiento en el campo de la seguridad e higiene en el trabajo.

El propio Comité de Seguridad elaborará su propio reglamento y distribuirá las tareas encaminadas al logro de sus específicos fines.

En este contexto, se encomienda al Comité de Seguridad e Higiene el desarrollar y promover los procedimientos necesarios en orden a:

1.° La observancia de las disposiciones vigentes para prevención de los riesgos profesionales.

2.° Habilitar los sistemas de adecuación de los trabajadores a puestos de trabajo idóneos a sus limitaciones físicas.

3.° Disponer los cauces de conocimiento de las investigaciones realizadas por los técnicos de la Empresa sobre los accidentes de trabajo que en ella se produzcan.

4.° La investigación de las causas de los accidentes producidos en la Empresa al objeto de evitarlos, promoviendo los mecanismos necesarios al efecto.

5.° Conocer y cooperar en los planes de rehabilitación de trabajadores accidentados, de los programas de prevención de enfermedades de los programas y campañas de seguridad e higiene industrial, ponderando los resultados obtenidos en cada caso.

6.° Interesar la práctica de reconocimientos médicos anuales a los trabajadores.

7.° La adopción de medidas de vigilancia y de programas de reconocimientos médicos especiales en aquellas áreas o puestos de trabajo en las que el Comité considere que, presuntamente, existen riesgos para la salud de los trabajadores.

8.° La realización de visitas tanto a los lugares de trabajo como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas herramientas y procesos laborales, y controlar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualquiera otras que considere oportunas.

9.° Confeccionar planes a corto, medio y largo plazo para la prevención de accidentes de trabajo y participar en su seguimiento.

10.° Conocer e informar sobre cualquier medio de protección personal cuya utilización se introduzca en la Empresa.

11.° Promover, junto con la Dirección de la Empresa, la aplicación a los trabajadores de los beneficios derivados del artículo 53 del Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.

Retribuciones y jornadas III.

Artículo 14: Salarios para 1984 y 1985.

Los sueldos y salarios brutos anuales para 1984 se establecen en las correspondientes tablas salariales anexas a este Convenio y han sido confeccionadas comprendiendo el aumento pactado en los sueldos y salarios para este año.

Las revisiones a aplicar a estos sueldos y salarios se regularán por el artículo 15 del Convenio, tanto para 1984 como para 1985. Se excluirá de esta revisión el Plus de Nocturnidad cuyo precio ya ha sido fijado para los dos años de vigencia del Convenio.

Artículo 15: Revisiones Salariales.

En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrase al 31 de diciembre de 1984, un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1983 superior al ocho por ciento, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento, se abonará con efectos de primero de enero de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia a las tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

A primero de enero de 1985, los salarios vigentes en 1984 se revisarán en un porcentaje equivalente al I.P.C. previsto por el Gobierno para 1985.

Al finalizar 1985, se revisarán nuevamente los salarios en el supuesto de que el I.P.C. real de dicho año fuera superior al previsto, con los mismos criterios que la revisión realizada de acuerdo con el primer párrafo de este artículo.

Artículo 16: Retribuciones.

Por las expresiones retribución o remuneración utilizadas en el texto de este Convenio Colectivo, se entienden los sueldos y salarios brutos anuales.

Todas las cargas fiscales, de Seguridad Social, o cualquier otra deducción aplicable actualmente o en el futuro a las remuneraciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a Ley.

Artículo 17: Conceptos Retributivos.

Las retribuciones estarán formadas por los conceptos siguientes:

— Salario Base: Es la parte de la Retribución de cada trabajador fijada por unidad de tiempo, según su categoría profesional.

— Complementos Salariales: Son las cantidades que, en su caso, se adicionarán al salario base, quedando incluídas necesariamente en alguno de los conceptos siguientes:

a) Por cantidad o calidad de trabajo:
— Carencia de Incentivos.
b) De vencimiento periódico superior al mes:
— Pagas extraordinarias de Verano y Navidad.
c) Personales:
— Antigüedad.
— Complemento Personal.
d) De Puesto de Trabajo:
— Nocturnidad.
— Plus de jefe de equipo.

Artículo 18: Complemento de Carencia de Incentivo.

Es el complemento que la Empresa paga colectivamente a sus trabajadores, habida cuenta de que no existe implantado en la misma un sistema de retribución por incentivos, y consistirá en un veinticinco por ciento (25%) sobre el sueldo bruto anual = y en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Este complemento se abonará exclusivamente a los trabajadores incluídos y clasificados en el grupo obrero y devengará asimismo durante el período de vacaciones. Se excluye de esta norma al personal contratado

con Nivel de Entrada al que se le aplicará el sueldo y complementos fijado en la correspondiente tabla salarial.

Artículo 19: Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad.

Estas gratificaciones extraordinarias que consistirán en 30 días de salario base y antigüedad en su caso, se devengarán proporcionalmente al tiempo de permanencia en la Empresa. Los trabajadores que no lleven seis meses en la Empresa en las fechas de abono de estas gratificaciones extraordinarias percibirán la parte proporcional que corresponda al tiempo de permanencia hasta las citadas fechas. Al causar baja en la Empresa se percibirá asimismo la parte proporcional que corresponda. Se abonarán el 22 de junio y el 22 de diciembre de cada año.

La cuantía de tales pagas extraordinarias, por grupos y categorías profesionales, figuran en los Anexos correspondientes de este Convenio.

Artículo 20: Complemento por Antigüedad.

Consistirá en quinqueños de cinco por ciento (5%) sobre el sueldo o salario base según cada categoría profesional.

Artículo 21: Complemento Personal.

Se conceptuará como tal la cantidad que para categoría o puesto de trabajo figura en el correspondiente Anexo de este Convenio.

Se percibirá por día trabajado y en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Se devengará asimismo en período de vacaciones.

Artículo 22: Plus de Nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, recibirán un plus de 900,- pts. por jornada nocturna efectivamente trabajada. Este complemento será efectivo desde el 1 de enero de 1984. Durante 1985, este complemento se percibirá a razón de 1.000,- pts. por jornada nocturna efectivamente trabajada.

Artículo 23: Plus de Jefe de Equipo.

Es Jefe de Equipo el trabajador procedente de la categoría de especialista u oficiales que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales o especialistas en número no inferior a tres ni superior a doce.

Al Jefe de Equipo se le asignará como mínimo el nivel salarial inmediato superior al de los trabajadores que componen su grupo.

Artículo 24: Plus de Distancia.

El plus de distancia se regulará por las normas contenidas en la Orden de 10 de febrero de 1958 y su importe será de 7 pts. por kilómetro. En los viajes de trabajo fuera de la Factoría o en los desplazamientos realizados en jornadas extraordinarias, el kilometraje se continuará abonando de acuerdo con las normas internas de la Empresa.

Artículo 25: Horas Extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán con un incremento del 75% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, fijándose sus valores en el anexo correspondiente del presente Convenio.

Se entiende por estructurales las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, por causas estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, las utilizadas en la realización de inventarios y las de mantenimiento preventivo.

Se considerarán como de fuerza mayor y no tenidas en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias realizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias. Expresamente se incluyen en este grupo el exceso de horas realizadas en el mantenimiento correctivo de máquinas o equipos y cuya no realización supondría el paro de la producción.

Artículo 26: Banco de Horas y su Contraprestación.

Las partes firmantes de este Convenio reconocen que, dado el sistema de trabajo existente en la Empresa, pueden producirse alteraciones en la organización productiva de la misma, como consecuencia de problemas graves surgidos a sus clientes o proveedores o en sus medios fundamentales de producción.

Con el fin de paliar los efectos negativos de estas distorsiones en la organización productiva de la Empresa se establece un sistema flexible, denominado Banco de Horas, y su correspondiente contraprestación.

Banco de Horas.— Se entiende como tal un número máximo de cinco jornadas anuales (40 horas) que la Dirección de la Empresa a la vista de graves problemas organizativos, podrá decidir que no se trabajen, recuperándose posteriormente en otras fechas dentro del mismo año.

Los días que no se trabajen, por estos motivos, serán siempre al principio o final de la semana en que fuera necesario.

Las fechas de recuperación se anunciarán a los trabajadores afectados con una antelación mínima de una semana y se efectuarán en jornadas completas de turno de mañana en sábados.

En las áreas de producción que no se trabaje a turno, podrá establecerse la recuperación mediante la prolongación de la jornada diaria. En el supuesto de que durante los seis primeros meses del año se suspendieran por la Dirección las cinco jornadas máximas previstas, la recuperación de las mismas se efectuaría, en un cincuenta por ciento, antes de las vacaciones colectivas de verano y el resto antes de finalizar el año.

Si la recuperación no es exigida por la Dirección antes de finalizar el año, o en su caso antes de las vacaciones colectivas de verano, de acuerdo con el párrafo anterior, perderá la Empresa el derecho a pedir dicha recuperación.

La no recuperación dentro del año no afectará en absoluto a la jornada anual de trabajo del año siguiente, que será la efectivamente pactada.

Contraprestación.— Como contraprestación en 1984 al sistema de trabajo flexible creado, se establece la cantidad de diez mil pesetas, (10.000,- pts.) brutas que se abonarán a cada trabajador sujeto a Convenio mediante una paga efectuada en el mes de septiembre de 1984.

Esta cantidad será incluída en el salario base para 1985, desapareciendo como tal paga en septiembre.

El presente acuerdo sobre Banco de Horas estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 1985 y deberá negociarse para años sucesivos, sin que rija la prórroga automática del mismo.

Artículo 27:

1.° Jornada Anual de Trabajo.— La jornada laboral en cómputo anual, para los años 1984 y 1985, se establece en 1.800 horas de trabajo efectivo anual.

2.° Horarios.— Los distintos horarios de trabajo se especifican en los Calendarios Laborales que se adjuntan como anexos. Se establece un tiempo de descanso de 15 minutos para el personal sujeto a trabajos a turno rotativo, y de 30 minutos para el turno central, que no será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

3.° Turnos.— Los turnos serán rotativos semanalmente, de lunes a viernes. En los casos en que por cualquier causa el trabajador entrante no se presente en el puesto de trabajo a la hora de comienzo de turno, el saliente permanecerá en su puesto por el tiempo de 45 minutos como máximo, con el abono correspondiente, trasladándose a continuación a su domicilio con medios facilitados por la Empresa.

4.° Cambios de Turnos.— Si por necesidades de la Empresa fuera necesario cambiar el turno que normalmente le correspondería a un empleado, este cambio se le comunicará al trabajador afectado con cinco días de antelación. Si este cambio afectara a un número igual o mayor a 10 trabajadores, se informará al Comité de Empresa con la misma antelación. En caso de urgencia el aviso se efectuará con dos días de antelación.

5.° Vacaciones.— Las vacaciones, durante 1984 y 1985 serán de 23 días laborables computados de lunes a viernes y distribuídos de acuerdo con los siguientes criterios:

- Como criterio general se disfrutarán colectivamente 13 días en período estival y 2 en Navidad.
- El empleado dispondrá además de 4 días distribuídos a lo largo del año de acuerdo con su Supervisor. En caso de discrepancia se resolverá por la Comisión Mixta de Vigilancia del Convenio.
- Los cuatro días restantes serán fijados por la Empresa en función de las necesidades de trabajo.

A los empleados de los Departamentos de Mantenimiento, Utillaje y aquellos otros que deban realizar trabajos específicos durante el período de vacaciones colectivas, se les garantizará un período de 15 días naturales consecutivos entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Por excepcionales circunstancias que afecten a la producción, la Dirección de la Empresa comunicará con una antelación mínima de un mes al Comité de Empresa, el cambio de fechas de disfrute de vacaciones que proceda, con objeto de llegar a un acuerdo; en el caso de que no se produzca este acuerdo decidirá la jurisdicción laboral competente.

Las fechas de disfrute de vacaciones para 1984 se plasman en el Calendario anexo.

Durante 1985, se seguirán disfrutando los 23 días laborables de vacaciones aunque por la distribución de las fiestas nacionales y locales pudiera resultar una jornada anual de trabajo inferior. Por lo contrario, en ningún caso se trabajarán más de 1.800 horas efectivas anuales.

6.° Calendario Laboral.—

A) Cada año, la Empresa, una vez conocido el Calendario Oficial, confeccionará las propuestas de calendario y horarios

correspondientes, que trasladará al Comité de Empresa, con objeto de someterlas a discusión para llegar a un acuerdo.
B) Mientras se llega a dicho acuerdo, se prorrogarán la jornada y la frecuencia de rotación de los turnos tal y como venían aplicándose.
C) De no llegarse a un acuerdo entre ambas representaciones en un plazo máximo de quince días, cualquiera de las partes podrá remitir el asunto a la Autoridad Laboral competente para su decisión.
D) Podrá acordarse el traslado del disfrute de fiestas oficiales a otras fechas, siempre que expresamente autorice estos traslados la correspondiente Autoridad Laboral.

7.° Traslados.— Ningún trabajador de la Empresa podrá ser trasladado a otro centro de trabajo de General Motors sin cumplir los requisitos establecidos en la Ley, excepto cuando el traslado sea solicitado por el trabajador voluntariamente, o para realización de cursillos de especialización, en cuyo caso, el traslado será por una duración limitada y acordada con el propio trabajador.

Régimen del personal IV.

Artículo 28: Permisos y Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1.° Fallecimiento.— De padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos por el tiempo de tres días naturales en la Provincia de La Rioja y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Esquela o documento en que se acredite el parentesco.

2.° Fallecimiento.— De hijos, nietos, abuelos y hermanos, todos ellos políticos, por el tiempo de dos días naturales en la Provincia de La Rioja y cuatro días en el resto. Justificantes: esquela o documento que acredite el parentesco.

3.° Enfermedad Grave.- De cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos y hermanos, tanto naturales como políticos, por el tiempo de dos días naturales en la Provincia de La Rioja y de cuatro días en el resto. Justificante: certificado médico que acredite la gravedad de la enfermedad o intervención quirúrgica con anestesia total.

4.° Alumbramiento de Esposa.- Nacimiento de hijo, por el tiempo de dos días laborables en la Provincia de La Rioja y cuatro días naturales en el resto. Justificantes: Libro de Familia o certificado del juzgado.

5.° Matrimonio del Trabajador.— Por el tiempo de quince días naturales. Justificante: Libro de familia o certificado del juzgado.

6.° Matrimonio de Hijo, Hermano y Padres.— Por el tiempo de un día natural. Justificantes: certificado del juzgado o invitación siempre que se acredite el parentesco.

7.° Asistencia a Consulta Médica.— Por el tiempo de 16 horas al año. Justificantes: Certificado Médico o institución sanitaria.

8.° Asistencia a Especialista de la Seguridad Social.— Por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado del especialista, institución sanitaria o volante.

9.° Traslado de domicilio habitual. Por el tiempo de un día laborable dentro de la Provincia de La Rioja y dos días en el resto. Justificantes: Certificado del servicio de empadronamiento o copia de la factura de la empresa de mudanzas.

10.° Exámenes para la obtención de un título académico o profesional.— Por el tiempo necesario. Justificantes: Certificado de asistencia a exámenes del centro docente.

11.° Lactancia de hijos hasta los nueve meses.— Con derecho a: durante la jornada de trabajo a una hora seguida o dos fracciones de media hora. Alternativamente reducción de la jornada de media hora al principio o al final de la jornada.

Las horas de lactancia podrán ser acumuladas por la interesada en jornadas completas de trabajo a disfrutar como festivas dentro del período de nueve meses posterior al parto. En el caso de optar por esta acumulación, el total de días retribuídos será de diez jornadas laborables en dicho período.

Justificantes: Libro de familia al principio del disfrute del permiso.

12.° Cargos Públicos o sindicales.— Por el tiempo legalmente determinado. Justificantes: el que proceda en cada caso.

13.° Deber inexcusable de carácter público o personal.— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de dicho deber. Observaciones: Asistencia a juicio como parte (demandante o demandada) no será retribuída. Se retribuirá la asistencia como testigo, perito, etc. Justificantes: citación judicial.

NOTA: En el supuesto de enfermedad grave de familiares se tratará de distanciar los días de disfrute de los permisos retribuídos cuando varios miembros de una misma familia trabajadores en la Empresa estén afectados por la situación, evitando la ausencia simultánea al trabajo de más de un miembro de dicha familia.

Artículo 29: Período de Prueba.

Todos los trabajadores estarán sometidos a un período de prueba cuya duración será la siguiente:
— Técnicos titulados y asimilados: seis meses.
— Administrativos, trabajadores cualificados y especialistas: tres meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 30: Cambios de Puesto de Trabajo.

Será facultad de la Empresa el poder cambiar de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo y grupo profesional, a los trabajadores que fuera necesario. Si este cambio implicara desarrollar las tareas en áreas productivas diferentes (plásticos o tapicerías) se notificará previamente al Comité de Empresa.

A los efectos económicos de estos cambios se tendrá en cuenta las normas siguientes:
a) Si el nuevo puesto tuviera un nivel salarial inferior, se respetará al trabajador la retribución del puesto anterior.
b) Si el nuevo puesto de trabajo tuviera asignado un nivel salarial superior, el trabajador percibirá la diferencia salarial entre ambos niveles, mientras permanezca en el nuevo puesto.

Cuando un trabajador realice durante tres meses consecutivos o doce alternos trabajos correspondientes a un nivel salarial superior, consolidará el salario de este nuevo nivel aún cuando posteriormente se reintegrara a su antiguo puesto de trabajo.

No se producirá esta consolidación salarial en los cambios ocasionados por sustituciones de trabajadores en servicio militar, enfermedad o accidente, permisos y ocupación de cargos oficiales.

La realización por un trabajador de tareas correspondientes a un grupo profesional diferente, será tenida en cuenta dentro de la política de ascensos. Igual consideración se tendrá si la función desarrollada corresponde a un nivel salarial superior.

Artículo 31: Ascensos.

La Dirección de la Empresa, sin merma de sus facultades organizativas y de dirección, tendrá en cuenta para los ascensos de nivel o en su caso de categoría profesional los siguientes aspectos:
1.° La existencia de una vacante y la conveniencia y oportunidad de que sea cubierta.
2.° El aprovechamiento del trabajador en el período de entrenamiento.
3.° El rendimiento en la realización de su trabajo.
4.° La capacidad del trabajador para asumir mayores responsabilidades en la Empresa.

En todo caso, la promoción de un trabajador estará condicionada a su diligencia acreditada en el desempeño de la prestación de sus servicios anteriores y en la observancia de las normas y procedimientos de la Empresa, así como a la superación de las pruebas que en cada caso se establezcan.

Durante la vigencia de este Convenio se establecerá un Comité Paritario que desarrollará un procedimiento de ascensos que entrará en vigor en la fecha que de común acuerdo decidan las partes.

Artículo 32: Ropa de Trabajo.

La Empresa proveerá adecuadamente a los trabajadores, incluídos en el ámbito del presente Convenio que, según las disposiciones legales vigentes tienen derecho a ello, dos prendas como mínimo de ropa y el equipo de protección adecuado a las necesidades de cada puesto de trabajo.

La entrega de las prendas de trabajo se efectuará en las primeras fechas del mes de enero y junio.

Artículo 33: Reclamaciones y Quejas.

Las quejas o reclamaciones podrán ser individuales o colectivas. Todos los trabajadores podrán hacer uso del derecho a elevar sus quejas o reclamaciones individuales a la Supervisión, sin perjuicio de su derecho a formularlas si lo desean, a través del Comité de Empresa.

Las individuales se presentarán oralmente por el trabajador a su Supervisor inmediato quien contestará en la misma forma.

En el caso de que la decisión no satisfaga al trabajador, éste podrá formular su queja o reclamación por escrito, en impreso oficial, ante el mismo supervisor inmediato.

La Dirección comunicará por escrito su decisión al trabajador, cuya resolución deberá adoptarse previo conocimiento y valoración del Departamento de Personal.

Las quejas o reclamaciones colectivas se presentarán por el Comité de Empresa a la Dirección para su consideración y resolución, que deberá constar por escrito.

Las quejas o reclamaciones sobre categoría y/o clasifica-

ción personal se considerarán, a estos efectos, siempre como individuales.

Artículo 34: Excedencias.

La situación de excedencia se regirá por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, se considerará excedencia forzosa la que solicitara aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario de Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, mientras se encuentren en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo pidiera en el término de un mes de finalizar el desempeño de dicho cargo sindical.

Tendrá igualmente el tratamiento de excedencia forzosa la solicitada por el trabajador que curse estudios superiores universitarios, con las siguientes condiciones:

1.° Su duración no podrá ser superior a tres años.

2.° Anualmente deberá justificar estar matriculado en la correspondiente Universidad y exponer a la Dirección de la Empresa su intención de continuar o no en el curso próximo.

3.° A esta excedencia no podrán acogerse simultáneamente más del 2% de la plantilla.

Beneficios y mejoras sociales.

Artículo 35: Comedor de Empresa.

El Comité de Empresa participará en las gestiones para la designación del contratista del comedor, así como en la fijación de los precios a pagar por el personal por sus servicios.

Artículo 36: Complemento a las Prestaciones de la Seguridad Social.

A) Complemento.- La Empresa garantiza a los trabajadores en Incapacidad Laboral Transitoria, y por un tiempo máximo de 18 meses, el cobro del 80 o 90 por ciento de su salario real, excluído el importe correspondiente a las percepciones salariales de cuantía variable tales como las horas extraordinarias o pluses de nocturnidad, etc., cuando las prestaciones oficiales a cargo de la Seguridad Social o Entidad Colaboradora estén constituídas por el 60 o 75 por ciento de la base reguladora respectivamente.

Durante los tres primeros días de la baja y por una sola vez cada año, la Empresa abonará el 50 por ciento del salario.

B) Suspensión del Complemento.- El derecho al cobro del complemento por Incapacidad Laboral Transitoria dejará de percibirse el mismo día en que se produzcan alguna de las circunstancias siguientes:

1.° Pasar a invalidez, en cualquiera de sus grados.

2.° No presentar los documentos necesarios en el Departamento correspondiente dentro del plazo establecido.

3.° Conflicto Colectivo, excepto en caso de accidente grave.

4.° Permiso retribuído.

5.° Vacaciones.

6.° No cumplir con las obligaciones impuestas por la Empresa.

7.° Cuando el trabajador perciba pagos de cualquier procedencia que no fuera el beneficio normal de la Seguridad Social.

C) Reconocimiento Médico.- La Empresa se reserva el derecho de requerir al perceptor de estas mejoras que se someta a reconocimiento médico periódico por parte de facultativos designados por la misma. El rechazo o falta a estos reconocimientos provocará la extinción del complemento al igual que si en el mencionado exámen médico se encontrara que el trabajador está capacitado para el trabajo.

D) Normas de Control.– Como anexo al convenio se publicarán las normas a tener en cuenta por el personal en situación de baja.

Artículo 37: Seguro de Vida.

La Empresa tiene establecido como beneficio en favor de todos sus empleados, o sus beneficiarios en su caso, un Seguro de Vida que cubre los riesgos de: Muerte, Incapacidad Permanente Absoluta, y Muerte en Accidente.

Las condiciones de disfrute están especificadas en la correspondiente norma de la Empresa y sus cuantías figuran en los certificados individuales que cada trabajador tiene en su poder.

El pago de primas y gastos del Contrato del Seguro, será por cuenta de la Empresa.

El Seguro de Vida aquí referido es independiente del Seguro obligatorio de Accidentes de Trabajo.

Artículo 38: Venta de Automóviles y sus recambios.

La Empresa tiene establecida una política para la venta de los automóviles producidos por Opel y recambios a sus trabajadores.

Esta política será suficientemente divulgada entre los trabajadores para que la utilicen en su beneficio.

Artículo 39: Programa de Sugerencias.

La Empresa establecerá un programa de sugerencias que premie las iniciativas de los trabajadores. Las condiciones y esta política serán suficientemente divulgadas entre los trabajadores para que ellos las utilicen en su beneficio.

Artículo 40: Ayuda a Disminuídos Psíquicos y Físicos.

Se establece una ayuda de tres mil pesetas (3.000.- pts.) mensuales que será satisfecha a los trabajadores que tengan a su cargo hijos o cónyuge calificados como disminuídos psíquicos o físicos

Esta calificación se otorgará al hijo o cónyuge comprendido en alguno de los grupos previstos en el artículo 4° de la Orden del 8 de mayo de 1970

El abono de esta ayuda se efectuará a partir del mes siguiente desde que el empleado probara adecuadamente la existencia de la minusvalía No obstante, en 1984 se abonará esta ayuda desde primero de año, siempre que se justificara suficientemente esta situación dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio.

Cláusula final

Artículo 41: Comisión Mixta de Vigilancia de Convenio.

En el plazo de 15 días laborales se creará una comisión que sin menoscabo de las funciones privativas que competen al Estado interprete las disposiciones de este Convenio, formada por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres por el Comité de Empresa, todos ellos de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora, siempre y cuando sigan formando parte de General Motors España, S.A. en su Factoría de Agoncillo (La Rioja).

Ante problemas técnicos de interpretación podrán solicitarse el criterio de asesores.

Con esta fecha queda REGISTRADO el presente Convenio Colectivo correspondiente a la Empresa «GENERAL MOTORS ESPAÑA, S.A.» en su Factoría de Agoncillo (La Rioja), así como su Tabla Salarial anexa al mismo.

Logroño, 9 de Mayo 1984

EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

TABLAS SALARIALES PERSONAL EMPLEADO - 1.984

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. SALARIAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL BRUTO
2	550.000	109.526	2/ 109.920	769.446
3	550.000	165.524	2/ 119.254	834.778
4	600.000	242.384	2/ 140.396	982.780
5	700.000	375.964	2/ 179.326	1.255.290

NOTA: A los empleados contratados en periodo de prueba, se les aplicará el salario pactado en su contrato individual, accediendo a los salarios de estas tablas una vez superado dicho periodo de prueba.

TABLAS SALARIALES PERSONAL OBRERO

MARZO 1984 (Efectos 1 ENERO 1984)

	SALAR. BASE	Días	TOTAL	CARENC. INCENT.	Días	TOTAL	COMPLEM. PERSONAL	Días	TOTAL	PAGAS EXTRAS	TOTAL ANUAL	VALOR HORA EXTRA	VALOR HORA NOCTURN
ESP-NE	1.401,55	365	511.566	128,97	299	38.562	386,93	299	115.692	2/ 84.093	749.913	729,09	112,50
ESP-N1	1.425,17	"	520.187	731,51	"	218.721	168,83	"	50.480	2/ 85.510	874.898	850,58	"
ESP-N2	1.437,57	"	524.713	786,40	"	235.134	315,86	"	94.442	2/ 86.254	940.543	914,41	"
ESP-N3	1.449,90	"	529.214	840,95	"	251.444	461,98	"	138.132	2/ 86.994	1.005.784	977,83	"
OFI.3-N4	1.475,46	"	538.543	877,81	"	262.465	536,23	"	160.332	2/ 88.528	1.049.868	1.020,70	"
OFI.2-N5	1.516,77	"	553.621	943,65	"	282.151	675,01	"	201.829	2/ 91.006	1.128.607	1.097,25	"
OFI.1-N6	1.636,18	"	597.206	1.009,14	"	301.733	701,76	"	209.826	2/ 98.171	1.206.936	1.173,41	"
OF.1-N6A	1.644,29	"	600.166	1.045,02	"	312.461	797,87	"	238.563	2/ 98.657	1.249.847	1.215,13	"
OFI.1-N7	1.656,72	"	604.703	1.100,06	"	328.918	945,30	"	282.645	2/ 99.403	1.315.669	1.279,13	"
ESP-JEN4	1.475,46	"	538.543	877,81	"	262.465	536,23	"	160.332	2/ 88.528	1.049.868	1.020,70	"

Además se abonará una cantidad de **10.000** pesetas en el mes de septiembre, como contraprestación a un banco de horas

1.984
A todos los efectos ..... 365 días
Días hábiles para Comp. ..... 299 días
Horas Año 1.800
Valor Hora Extra ..... Total anual: 1.800 x 1,75
Plus Nocturnidad ..... 900 P. Noche = 900 : 8 horas = 112,50 Pts.

CONVENIO COLECTIVO 1984 PARA LA FABRICA VI DE AGONCILLO DE ENVASES CARNAUD, S.A.

2089

Capítulo I: Consideraciones Generales.

Artículo 1: Ambito.

En los aspectos, territoriales, funcional y personal, afectará a todo el personal que preste sus servicios en el Centro de Trabajo de la Empresa ENVASES CARNAUD, S.A., sito en el Polígono Industrial «El Sequero» de Agoncillo, provincia de La Rioja.

Artículo 2: Normas supletorias. Preeminencias.

Lo serán el Estatuto de los Trabajadores, la Ordenanza Laboral de la Industria Metalúrgica y las normas que rigen el funcionamiento interno del Centro de Trabajo.

Lo pactado es preeminente sobre la Ordenaza. Si la legislación supera en algo al Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación.

Artículo 3: Vigencia.

La duración de este Convenio será de un año.

Previo cumplimiento de los requisitos legales que establezcan las leyes al respecto el presente Convenio Colectivo de Centro de Trabajo entrará en vigor, a todos los efectos el 1° de enero de 1984, y se considerará prorrogado por un período de un año más, si no es denunciado legalmente por cualquiera de las partes antes de tres meses a la fecha de su vencimiento. No obstante, efectuada la indicada denuncia subsistirán sus preceptos, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya.

Artículo 4: Derechos Adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas que se tengan establecidas en este Centro de Trabajo de Envases Carnaud, S.A. al entrar en vigor el presente Convenio, así como también, los derechos adquiridos, tanto los colectivos como los individuales y condiciones más beneficiosas.

Artículo 5: Comisión Paritaria de Aplicación, Arbitraje e interpretación del presente Convenio.

En cumplimiento de la legislación vigente al respecto, se crea una Comisión Paritaria integrada por los representantes legales de los trabajadores, e igual número de personas por parte de la Empresa Envases Carnaud, S.A. Cada parte nombra un secretario-portavoz. La convocatoria de las reuniones corresponderá a los secretarios a instancia de parte, y en un plazo no superior a diez días.

El cometido de la citada comisión paritaria consistirá en informar y asesorar a las partes interesadas sobre la interpretación y aplicación de las claúsulas y preceptos del presente Convenio; así como de las incidencias que pudieran producirse con relación al mismo. A falta de acuerdo se someterá la cuestión consultada o dudosa a la Autoridad Laboral competente.

Capítulo II: Retribuciones.

Artículo 6: Salario Base.

a) REDISTRIBUCION: A los Salarios Base, que figuran en el Convenio Colectivo de 1983, se incorporan las siguientes cantidades:

— Las derivadas de la aplicación de la Cláusula Adicional 2ª de dicho Convenio.

— De las Mejoras Voluntarias individuales, vigentes al 31 de Diciembre de 1983, la parte equivalente a la Mejora Voluntaria mínima, que para cada categoría figura en el Anexo n° 2 del mismo Convenio.

Ambas cantidades se incorporan, tras deducir las repercusiones que esta Redistribución origina en el importe de la Antigüedad y del Plus de Asistencia y Puntualidad.

b) SALARIO BASE 1984.

De la Redistribución citada anteriormente resultan las cantidades que figuran como «Base de Cálculo» en el Anexo n° 1 del presente Convenio. El Salario Base para 1984, será el resultado de incrementar estas cantidades en un 7%.

Artículo 7: Plus de Asistencia y Puntualidad.

Envases Carnaud, S.A. abonará a su personal un Plus de Asistencia y Puntualidad consistente en el 10% del Salario Base más la Antigüedad, de cada categoría.

Este Plus se computará por períodos semanales. La primera falta de puntualidad no supondrá la pérdida del Plus; la segunda falta dentro de la semana, supondrá la pérdida del Plus del día; a partir de la tercera falta de puntualidad en la semana se perderá el Plus de toda ella.

La normativa anterior sólo se podrá aplicar dos veces al mes. Los olvidos de fichar en el reloj de control tanto a la entrada como a la salida, seguirán el mismo procedimiento que el expuesto para el Plus de Asistencia y Puntualidad.

Artículo 8: Antigüedad.

La Antigüedad comenzará a percibirse a partir del tercer año, a razón del 3% sobre el Salario Base de cada categoría. Anualmente se incrementará en un 1% hasta el límite del 28%.

Artículo 9: Mejora Voluntaria.

Una vez efectuado el traslado de las Mejoras Voluntarias mínimas, recogido en el párrafo a) del Artículo 6 del presente Convenio, las cantidades restantes que resulten de dicho traslado, se mantendrán a título individual, incrementadas en un 7%.

Artículo 10: Pagas Extraordinarias.

Se abonarán tres Pagas Extraordinarias, en los meses de Marzo, Junio y Diciembre. El importe de las Pagas de Junio y Diciembre será el equivalente cada una de ellas a 30 días de Salario Real (Base + Antigüedad + P.A.P. + Mejora Voluntaria).

Paga de Marzo: se fija para 1984 en 43.335 pesetas lineales para todas las categorías. Para 1985 se negociará esta Paga, partiendo de este mínimo.

Artículo 11: Horas Extraordinarias.

El valor de las Horas Extraordinarias, vigentes al 31-12-83 se verán incrementadas en un 7%.

A efectos de lo dispuesto en el Artículo 7 del Real Decreto 92/1983 de 19 de Enero, se entenderán por Horas Extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, planes de formación, trabajos de mantenimiento y siniestros, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

No se podrán hacer Horas Extraordinarias fuera del límite previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Empresa será informado mensualmente del número de Horas Extraordinarias realizadas en el mes precedente.

El Personal que realice Horas Extraordinarias, podrá optar, entre el cobro de las mismas o una reducción en la jornada de trabajo normal, equivalente al tiempo trabajado como Extraordinario multiplicado por 2.

Artículo 12: Nocturnidad.

El Complemento por Nocturnidad será del 35% del Salario Real (Base + P.A.P. + Mejora Voluntaria) sin Antigüedad.

No se incluyen aquellos trabajadores contratados para cometidos específicos durante la noche (vigilantes, porteros, serenos).

Artículo 13: Plus de Festividad.

Para el Personal con trabajo en turnos rotativos continuados, incluyendo Domingos y Festivos, se aplicará un Plus a los Sábados, Domingos y Festivos trabajados, del 100% del Salario día (Base + P.A.P. + Mejora Voluntaria) sin Antigüedad.

El valor mínimo de este Plus, queda establecido en 1.975 pesetas.

Artículo 14: Ayuda a Estudios.

Se abonará a cada trabajador afectado la cantidad de 1.000,- pts. por hijo y mes, salvo en el mes de Septiembre en que dicha cantidad será de 2.000,- pesetas. Comprende 10 meses al año y tienen derecho a ella, todos los trabajadores que tengan hijos comprendidos entre los 3 y hasta los 18 años.

Artículo 15: Ayuda a Subnormales y Disminuídos.

Los trabajadores beneficiarios de la prestación de subnormales o disminuídos de la Seguridad Social, percibirán por parte de la Empresa una ayuda económica por cada hijo subnormal o disminuído de 8.800,- pesetas por cada mes del año natural. Esta ayuda es independiente de cualquier otra que percibiese por derecho.

Artículo 16: Dietas.

En los desplazamientos y estancias motivadas por viajes oficiales autorizados por la Empresa, las Dietas a devengar, serán de 3.000,- pesetas por día y la Media Dieta de 1.700,- pesetas. Por desayuno 350,- pesetas y por gastos de bolsillo (propinas, pequeños gastos, etc.) 350,- pesetas.

Los Gastos de Transporte y Alojamiento serán por cuenta de la Empresa.

Capítulo III: Jornada Laboral y Régimen de Trabajo.

Artículo 17: Jornada Laboral y Régimen de Trabajo.

a) JORNADA LABORAL: La Jornada Laboral Anual para 1984, será de 1.826 horas 27 Minutos de trabajo efectivo, y se podrá tomar el bocadillo a pie de máquinas, siempre y cuando estas no tengan que parar.

Las personas que trabajen de Lunes a Viernes, distribuirán su Jornada a razón de 40 Horas Semanales.

b) REGIMEN DE TRABAJO: La Empresa propiciará la formación de una comisión de la que formarán parte exclusivamente, miembros de la Plantilla de la Fábrica, que se encargará del estudio del sistema de trabajo, para proponer, en su caso, una alternativa al actual sistema.

Capítulo IV: Régimen de Personal.

Artículo 18: Contratación de Personal.

En el caso de que la Empresa tenga necesidad de contratación temporal, dará preferencia a los familiares de los trabajadores en Plantilla, que se encuentren en situación de Desempleo, e inscritos en la Oficina de Empleo.

No se admitirán Jubilados de otras actividades o personas que perciban emolumentos oficiales.

La Empresa contratará como Aprendices al 5% de la Plantilla de Personal de oficio de la misma, de acuerdo con el artículo 36 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Metalgráfica.

Artículo 19: Revisión de Categorías.

A la entrada en vigor del presente Convenio, se formará una comisión clasificatoria integrada por tres miembros de la Plantilla, y tres Representantes de la Empresa. Esta comisión deberá describir y clasificar todos los puestos de trabajo. Este estudio deberá ser presentado al Comité de Empresa y a la Empresa, lo más tarde, el día 30 de Septiembre de 1984.

Artículo 20: Vacantes y Ascensos.

Los puestos de trabajo se proveerán mediante las adecuadas pruebas de capacitación.

Los puestos Vacantes que se produzcan en la Fábrica, serán ocupados de manera preferente por el Personal de este Centro.

La Convocatoria para cubrir dichos puestos, será hecha pública, primeramente ante el Personal de Fábrica, y sólo posteriormente en otros medios de difusión.

Se establece que todo trabajador con categoría de Especialista de 2ª, transcurrido un año de Antigüedad, pasará a la categoría inmediata superior.

Artículo 21: Relevo de Turnos.

Las dos horas de ampliación de jornada, previstas en el artículo 41 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Metalgráfica, tendrán un incremento sobre el valor de Hora Extraordinaria, pactado, de 325,- pesetas por cada Hora.

Se respetarán los derechos económicos adquiridos.

Artículo 22: Prendas de Trabajo.

La Empresa facilitará a sus trabajadores fijo o eventuales, las Prendas necesarias para el ejercicio de su labor y cometido. Dicha entrega no podrá ser inferior a dos equipos cada 12 meses.

Equipo de verano: (entrega en el mes de Abril) estará formado por pantalón y camisa, o bata.

Equipo de invierno: (entrega en el mes de Octubre) estará formado por pantalón, camisa y cazadora o bata.

Para las Prendas de Protección necesarias, se estará a lo que determine en cada caso, el Comité de Seguridad e Higiene de esta Fábrica.

Artículo 23: Traslados.

En el caso de traslados entre los distintos Centros de trabajo, siempre a petición de la Empresa se garantizan las siguientes condiciones:

- Indemnización a fondo perdido de 250.000,- pesetas. Por cada miembro de la familia distinto del titular 25.000,- pesetas.
- Dos mensualidades de Sueldo Bruto.
- Pago de los gastos de traslado, tanto del titular como de los familiares a su cargo...
- Crédito de 500.000,- pesetas con un interés del 8% anual y con un plazo de amortización de 5 años.
- Respeto de la Categoría, Sueldo y Antigüedad de la persona trasladada.

Artículo 24: Garantías Personales.

Los trabajadores a los que afecta este Convenio, no causarán Baja en la Plantilla cuando se falte al trabajo por Sanciones o Penas determinadas en la Ley del Automóvil, siempre que se justifique debidamente.

No percibirán remuneración alguna, dándoseles de Baja en la Seguridad Social, de forma temporal, en tanto dure la Sanción o Pena.

Artículo 25: Formación Técnico-Profesional.

La Empresa se compromete a realizar los cursillos de formación necesarios a fin de adecuar a su personal a las innovaciones que se produzcan en los puestos de trabajo con motivo de la reconversión tecnológica que sea necesaria.

Capítulo V: Vacaciones, Permisos.

Artículo 26: Vacaciones.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, dentro del año natural. Si en dichas semanas hubiese alguna festividad Nacional o Local no se computarán como vacaciones.

De las vacaciones se disfrutarán dos semanas en verano, aparte se confeccionará en el Centro de Trabajo el calendario respectivo.

Las vacaciones se interrumpirán cuando el trabajador contraiga matrimonio y coincida el permiso matrimonial con el período de vacaciones, y siempre que con anterioridad al inicio de las mismas lo comunique

Si durante el período de vacaciones, el trabajador estuviera o pasara a la situación de Incapacidad Laboral Transitoria, derivada de enfermedad común o accidente y justificada documentalmente mediante los preceptivos partes de Baja, Confirmación y Alta estas quedarán interrumpidas, compensándose los días no disfrutados, en las fechas que de mutuo acuerdo se fijen.

Artículo 27: Permisos Retribuidos.

Se percibirán la totalidad de los emolumentos en los siguientes supuestos:

1.— Fallecimiento:

1.1. Tres días naturales, de los cuales al menos dos sean laborables, en caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, hermanos, nietos o abuelos que podrá ampliarse en dos o más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de su residencia, previa notificación.

1.2. Dos días naturales en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos.

2.— Maternidad:

— Tres días laborables por alumbramiento de esposa o nacimiento de hijos que podrán ampliarse en dos días naturales más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de su residencia, previa notificación telefónica y posterior confirmación en el Libro de Familia. A los efectos citados anteriormente, se entenderá por días laborables, todos los días de la semana, salvo el Domingo y los días Festivos Nacionales y Locales.

3.— Enfermedad grave de parientes:

3.1. Tres días naturales en caso de enfermedad grave de pares, hijos o cónyuge.

3.2. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de hermanos, nietos o abuelos.

Estos días podrán ampliarse en dos más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia de su residencia, previa notificación.

4.— Matrimonio:

4.1. Matrimonio del empleado: DIECISIETE días Naturales, que pueden ser ampliados a cinco más, no retribuidos, en caso de que fuera solicitado con anterioridad al Matrimonio.

4.2. Matrimonio de hijos, hermanos o padres: UN día Natural.

5.— Asistencia a consulta médica:

—. El tiempo que sea necesario, siempre que sea justificado con la firma del médico al que se asiste.

6.— Deberes públicos:

—. El tiempo necesario, en el caso de obligaciones legales o decretadas por autoridades legítimas, cuando el trabajador haya de acudir a cumplir un deber público inexcusable, impuesto por la ley o Disposiciones administrativas, mediante justificación.

7.— Traslado del domicilio habitual:

—. Traslado del Domicilio Habitual: Un día.

8.— Bautismo y Primera Comunión

8.1. Para los Sábados, Domingos y Festivos, se concederá UN día de permiso, en caso de Bautismo o Primera Comunión de hijos y hermanos.

8.2. Se posibilitarán cambios de turno, en los mismos supuestos, para hijos de hermanos, tanto por consanguinidad como por afinidad.

9.— Aspectos generales:

9.1. El personal con trabajo a turnos rotativos continuados, incluidos Domingos y Festivos, percibirá UN día de Pluses de Festividad y/o Nocturnidad, cada vez que algún permiso retribuido recaiga en estas circunstancias, eligiéndose el más beneficioso para el trabajador.

9.2. Los parentescos citados en los Apartados: 1.1,3.1 y 4.2, se entenderán tanto en grado de Consanguinidad como de Afinidad.

9.3. Para los Apartados 1.1,2 y 3.1., no se considerará como día de Permiso, aquel en que el trabajador ya haya realizado la mitad de la Jornada de Trabajo.

9.4. A efectos de Organización del Trabajo, toda persona que pueda prever la utilización de alguno de estos Permisos (supuestos no fortuitos) procurará notificarlo, al menos con CINCO días de antelación.

Artículo 28 Permisos no Retribuidos.

El personal de la Fábrica VI de Envases Carnaud, S.A. podrá disponer a propia voluntad, de DOS días al año No Retribuidos, previa comunicación a la Dirección con un preaviso mínimo de una semana y siempre que para los días en que se solicita el permiso, los permisos concedidos no superen al 2% de la plantilla.

Para el personal con trabajo a turnos rotativos continuados, incluyendo Domingos y Festivos, el número de días de permiso No Retribuido al año será de 5, pudiendo disponer de ellos a propia voluntad, con las limitaciones siguientes:

a) Deberán ser solicitados con SIETE días de antelación.

b) No podrán ser utilizados en un mismo día, por más de una persona por turno.

c) Cuando estos permisos se concedan por tiempo inferior a 8 horas, se aplicará la deducción económica correspondiente tan sólo al tiempo No Trabajado, pero se considerará consumida, una de las CINCO Fechas.

En casos extraordinarios debidamente acreditados, se otorgarán permisos con carácter voluntario por parte de la Empresa, por el tiempo que sea preciso, atendiendo a las circunstancias y sin derecho a retribución alguna.

Capítulo VI: Aspectos Sociales

Artículo 29 Fondo de Asistencia Social

La aportación económica de la Empresa al Fondo de Asistencia Social será:

—. Una aportación anual a fondo perdido de 900 pesetas por trabajador, en este Centro de Trabajo.

—. Una aportación mensual equivalente al importe de la suma de las cuotas que actualmente los trabajadores-socios al citado Fondo abonan en este Centro de Trabajo; cualquier incremento en la cuota, no tendrá a estos efectos, carácter vinculante para la Empresa durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 30 Seguro de vida.

El actual Seguro de Vida, de la Empresa, se mantendrá en los siguientes capitales:

a) Por fallecimiento, incapacidad permanente, 925.000.- Ptas.-

b) Por fallecimiento en accidente, 1.850.000.- pesetas.

Artículo 31 Servicio Militar o Servicio Social Equivalente

Durante el periodo del Servicio Militar o Servicio Social Equivalente, se percibirán las Pagas Extraordinarias de Marzo, Junio y Navidad.

El trabajador casado y con hijos a su cargo percibirá el 25% de su Salario Real (Base + P.A.P. + Mejora) durante la realización de dicho Servicio.

Artículo 32 Socorristas, Servicio Médico.

Los Socorristas percibirán una cantidad de 150 pesetas por día de presencia. Se respetarán los derechos económicos adquiridos.

Los Socorristas serán sustituidos en los siguientes supuestos:

a) Temporalmente, en caso de baja por enfermedad o accidente, siendo sustituido automáticamente por un suplente, a ser posible de la misma sección.

b) Definitivamente, en caso de probada ineptitud.

La Empresa facilitará cursillos de capacitación al personal Socorrista, bien sea dentro de las horas de trabajo o fuera de ellas. En este último caso, dichas horas serán retribuidas.

La Empresa realizará a todos sus trabajadores un reconocimiento médico anual completo.

No obstante, se efectuarán reconocimientos semestrales para determinados puestos de trabajo, cuando así lo establezca el Comité de Seguridad e Higiene.

Artículo 33. Jubilaciones.

A las personas que pidan la jubilación voluntaria entre los 60 y 63 años, la Empresa se compromete a entregarles una indemnización en el momento del cese equivalente (Base + P.A.P. + Mejora Voluntaria) y la cantidad que en concepto de jubilación le fuese asignada por la Seguridad Social. Esta diferencia mensual se multiplicaría por la Seguridad Social. Esta diferencia mensual se multiplicaría por el número de mensualidades que faltasen hasta cumplir el jubilado los 65 años. Las personas que se jubilasen a los 63 ó 64 años, la Empresa se compromete a entregarles una indemnización equivalente a la diferencia entre el Sueldo Bruto en el momento de su cese, (Base + P.A.P. + Mejora Voluntaria) y el importe de la Indemnización que pudiera corresponderle previos los trámites legales.

Todas las personas a las que pudiera interesar la jubilación anticipada podrán elegir entre lo anterior o bien recibir un premio fijo de las siguientes cuantías.

—. De 61 a 62 años	1.000.000.- Ptas. Brutas.
—. De 62 a 63 años	800.000.- Ptas. Brutas.
—. De 63 a 64 años	600.000.- Ptas. Brutas.

Capítulo VII: Cuestiones Sindicales

Artículo 34 Derecho de Reunión

Los trabajadores podrán solicitar de la Dirección, reunión en un Local de la Fábrica, siempre que así lo pida un 25% de la plantilla de la misma.

Para las reuniones que se convoquen (por el Comité de Empresa o el 25% de la plantilla), dentro de las horas de trabajo de personal asistente, se establece un crédito de 4 horas de parada de Fábrica, al año. En caso de ser solicitadas más, la autorización se concederá cuando concurran motivos o condiciones de urgencia.

Artículo 35 Competencias del Comité de Empresa

a) Recibir información, que les será facilitada trimestralmente al menos sobre la evolución general del sector económico a que pertenece Envases Carnaud, S.A.

b) Se reconoce a los Comités y Delegados de Personal co-

mo representaciones colectivas de los trabajadores en la negociación de los Convenios Colectivos de la Empresa.

A los Comités y Delegados de los Trabajadores se les dará en cada reunión ordinaria del Comité, información sobre: producción y productividad, ventas, stocks, contratación y movilidad de personal, inversiones absentismo, ascensos, sanciones sobre faltas graves y muy graves (en este caso la información se dará con dos días como mínimo de antelación a la fecha de su aplicación).

c) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y los demás documentos que se den a los accionistas y en las mismas condiciones que a estos.

d) Conocer los modelos de contrato escrito que utilizan en la Empresa y recibir de la Dirección fotocopia de los contratos de trabajo que se efectuen, previo consentimiento del interesado.

e) Controlar y vigilar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo de trabajo en la Empresa, y, ser informado de los planes de inversión para mejorar las condiciones de trabajo.

f) Disponer de 40 horas retribuidas al mes para el desempeño de su función sindical, previa notificación, de acuerdo con lo dispuesto para los Permisos Retribuidos en el Apartado 9.4) del Artículo 27 del presente Convenio.

g) Los miembros del Comité, si lo creen conveniente, podrán acumular las horas previstas para el desarrollo de sus funciones sindicales, en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Empresa, y, sin rebasar el máximo total previsto.

h) Conocer las pruebas de aptitud para ascensos así como las calificaciones obtenidas por los opositores.

Artículo 36 Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de esa operación remitirá a la dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central sindical a que pertenece, y la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Empresa entregará copia de la transferencia al Delegado Sindical de la Central correspondiente, o en su defecto al Secretario del Comité de Empresa.

Artículo 37 Tablones de Anuncios.

La Empresa pondrá a disposición del Comité, y en lugar visible al menos dos tablones de anuncios.

En ellos, el Comité colocará los escritos que encuentre de interés, firmados o sellados, y bajo su responsabilidad.

Artículo 38 Coordinadora Intercentros.

a) Los diversos Comités de Envases Carnaud, S.A. podrán constituir una coordinadora de representantes de Comités, compuesta por dos miembros de cada Comité, con gastos a cargo de la Empresa.

b) Dicha coordinadora, tendrá derecho a una reunión semestral en horas de trabajo.

Artículo 39 Secciones Sindicales

La Empresa reconoce el derecho a la existencia en el seno de la misma de las secciones sindicales en base a lo siguiente:

1.— Acreditar feacientemente que la determinada central sindical tiene un número de afiliados dentro del personal perteneciente a la plantilla de este Centro de Trabajo, que supone el 10% de la misma.

2.— Se procurará que el Delegado Sindical sea miembro del Comité de Empresa.

Derechos de las Secciones Sindicales:

.— Tablón de anuncios y Delegados Sindicales.

Funciones de los Delegados Sindicales:

a) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

b) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comisión Paritaria de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

c) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo, que los miembros del Comité de Empresa.

d) Serán oidos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

e) Serán así mismo informados y oidos por la Empresa con carácter previo:

.— Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

.— En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del Centro de Trabajo en general; y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los trabajadores.

.— La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

.— Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda Sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Cláusulas adicionales

1.— Alcanzada la Producción de 150.- millones de envases, se revisarán las Tablas Salariales, en un 1% adicional aplicado sobre la Base de Cálculo del Incremento de Convenio, pactado. (Anexo N° 2)

Dicha actualización se efectuará con efecto retroactivo al 1 de Enero de 1.984.

2. Si se iguala o supera el presupuesto de producción de la Fábrica de Agoncillo, establecido para 1.984, en 250 millones de envases, cumpliéndose a su vez los siguientes requisitos:

a) Calidad: Que no existan reclamaciones fundadas de clientes, que supongan para la Empresa la obligación de indemnizar.

b) Que el porcentaje de desperdicio, sea menor o igual al 5,5%.

c) Que el absetismo se mantenga por debajo del 4%.

Se percibirán, en concepto de objetivos 1.984, las cantidades que figuran en la Tabla Anexo N° 3, (4,5% sobre Base de Cálculo) incrementadas con la Antigüedad individual y el Plus de Asistencia y Puntualidad.

Este concepto, quedaría asimilado a las Tablas Salariales 1.984, de cara a la negociación del Convenio de 1.985.

3.— Para 1.985 la Empresa se compromete a reducir la Jornada Laboral Anual en 57 horas efectivas de trabajo.

Con esta fecha queda REGISTRADO por esta Dirección Provincial, el presente Convenio Colectivo y sus Tablas Salariales anexas al mismo, correspondiente a la Empresa «ENVASE CARNAUD, S.A.» — Fábrica VI con centro de trabajo en Polig. El Sequero de AGONCILLO (La Rioja).

Logroño, 14 de junio de 1984
EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ANEXO Nº 1

TABLA SALARIAL 1.984

SALARIOS BASE

CATEGORIA.-	(VER NOTA 1).- BASE CALCULO.-	AUMENTO 7% PTAS/AÑO.-	AUMENTO 7% PTAS/MES	AUMENTO 7% PTAS/DIA.-
APRENDIZ PRIMER AÑO	441.581.-	472.600.-	---	1.112.-
APRENDIZ SEGUNDO AÑO	518.926.-	555.475.-	---	1.307.-
ESPECIALISTA SEGUNDA	666.868.-	713.575.-	---	1.679.-
ESPECIALISTA PRIMERA	679.009.-	726.750.-	---	1.710.-
OFICIAL TERCERA	688.902.-	737.375.-	---	1.735.-
OFICIAL SEGUNDA	710.368.-	760.325.-	---	1.789.-
OFICIAL PRIMERA	804.302.-	860.625.-	---	2.025.-
OFICIAL 1ª ESP. LITO.	831.102.-	889.280.-	63.520.-	
ENCARGADO SECCION	844.902.-	904.050.-	64.575.-	
CAPATAZ	693.397.-	741.944.-	52.996.-	
GUARDA SERENO	671.445.-	718.452.-	51.318.-	
PORTERO	671.445.-	718.452.-	51.318.-	
ORDENANZA	671.445.-	718.452.-	51.318.-	
ALMACENERO	693.397.-	741.944.-	52.996.-	
JEFE 1ª ADMINISTRAT.	875.969.-	937.300.-	66.950.-	
JEFE 2ª ADMINISTRAT.	855.781.-	915.698.-	65.407.-	
OFICIAL 1ª ADMINIST.	796.417.-	852.166.-	60.869.-	
OFICIAL 2ª ADMINIST.	702.512.-	751.688.-	53.692.-	
AUXILIAR ADMINISTRAT.	681.374.-	729.078.-	52.077.-	
ASPIRANTE 16 AÑOS	595.284.-	636.958.-	45.497.-	
ASPIRANTE 17 AÑOS	644.169.-	689.262.-	49.233.-	
TELEFONISTA	681.374.-	729.078.-	52.077.-	
DELINEANTE PRIMERA	823.527.-	881.174.-	62.941.-	
DELINEANTE SEGUNDA	802.109.-	858.270.-	61.305.-	
DELINEANTE TERCERA	718.729.-	769.048.-	54.932.-	
MAESTRO ENCARGADO	875.969.-	937.300.-	66.950.-	
JEFE ORGANIZACION	875.969.-	937.300.-	66.950.-	
TECNICO ORGANIZACION	797.410.-	853.230.-	60.945.-	
TITULADO GRADO MEDIO	880.712.-	942.368.-	67.312.-	
TITULADO GRADO SUPER.	1.035.874.-	1.108.394.-	79.171.-	

(NOTA 1).- (Salario Base 1.983 + Mejora Voluntaria Mínima + Cláusula Adicional 2ª /1.983).-

ANEXO Nº 2

CLAUSULA ADICIONAL 1º.- 1.984

SALARIOS BASE

CATEGORIA.-	(VER NOTA 1).- BASE CALCULO.-	AUMENTO 8% PTAS/AÑO.-	AUMENTO 8% PTAS/MES.-	AUMENTO 8% PTAS/DIA.-
APRENDIZ 1er. AÑO	441.581.-	477.275.-	---	1.123.-
APRENDIZ 2º AÑO	518.926.-	560.575.-	---	1.319.-
ESPECIALISTA 2ª	666.868.-	720.375.-	---	1.695.-
ESPECIALISTA 1ª	679.009.-	733.550.-	---	1.726.-
OFICIAL TERCERA	688.902.-	744.175.-	---	1.751.-
OFICIAL SEGUNDA	710.368.-	767.550.-	---	1.806.-
OFICIAL PRIMERA	804.302.-	868.700.-	---	2.044.-
OFICIAL 1ª ESPECIAL.	831.302.-	897.596.-	64.114.-	
ENCARGADO SECCION	844.902.-	912.506.-	65.179.-	
CAPATAZ	893.397.-	748.874.-	53.491.-	
GUARDA SERENO	671.445.-	725.172.-	51.798.-	
PORTERO	671.445.-	725.172.-	51.798.-	
ORDENANZA	671.445.-	725.172.-	51.798.-	
ALMACENERO	693.397.-	748.874.-	53.491.-	
JEFE 1ª ADMINIST.	875.969.-	946.050.-	67.575.-	
JEFE 2ª ADMINIST.	855.781.-	924.252.-	66.018.-	
OFICIAL 1ª ADMINIST.	796.417.-	860.132.-	61.438.-	
OFICIAL 2ª ADMINIST.	702.512.-	758.716.-	54.194.-	
AUXILIAR ADMINISTRAT.	681.374.-	735.896.-	52.564.-	
ASPIRANTE 16 AÑOS	595.284.-	642.906.-	45.922.-	
ASPIRANTE 17 AÑOS	644.169.-	695.716.-	49.694.-	
TELEFONISTA	681.374.-	735.896.-	52.564.-	
DELINEANTE PRIMERA	823.527.-	889.420.-	63.530.-	
DELINEANTE SEGUNDA	802.109.-	866.276.-	61.877.-	
DELINEANTE TERCERA	718.729.-	776.230.-	55.445.-	
MAESTRO ENCARGADO	875.969.-	946.050.-	67.575.-	
JEFE ORGANIZACION	875.969.-	946.050.-	67.575.-	
TECNICO ORGANIZACION	797.410.-	861.210.-	61.515.-	
TITULADO GRADO MEDIO	880.712.-	951.174.-	67.941.-	
TITULADO GRADO SUP.	1.035.874.-	1.118.754.-	79.911.-	

(NOTA 1).- (Salario Base 1.983 + Mejora Voluntaria Mínima + Cláusula Adicional 2ª / 1.983).-

ANEXO Nº 3

BASE DE CALCULO PAGA OBJETIVO /84.-

CLAUSULA ADICIONAL 2ª.- 1.984

CATEGORIA.-	BASE OBJETIVO 1.984
APRENDIZ 1er. AÑO	19.872.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
APRENDIZ 2º AÑO	23.352.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
ESPECIALISTA SEGUNDA	30.310.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
ESPECIALISTA PRIMERA	30.556.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
OFICIAL TERCERA	31.001.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
OFICIAL SEGUNDA	31.967.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
OFICIAL PRIMERA	36.194.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
OFICIAL PRIMERA ESP. ESP.	37.400.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
ENCARGADO SECCION	38.021.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
CAPATAZ	31.203.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
GUARDA SERENO	30.216.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
PORTERO	30.216.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
ORDENANZA	30.216.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
ALMACENERO	31.203.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	39.419.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	38.511.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
OFICIAL PRIMERA ADMINIST.	35.839.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
OFICIAL SEGUNDA ADMINIST.	31.014.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	30.662.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
ASPIRANTE 16 AÑOS	26.788.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
ASPIRANTE 17 AÑOS	28.988.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
TELEFONISTA	30.662.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
DELINEANTE PRIMERA	37.059.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
DELINEANTE SEGUNDA	36.095.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
DELINEANTE TERCERA	32.343.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
MAESTRO ENCARGADO	39.149.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
JEFE ORGANIZACION	39.149.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
TECNICO ORGANIZACION	35.884.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
TITULADO GRADO MEDIO	39.632.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.
TITULADO GRADO SUPERIOR	46.615.- + ANTIGUEDAD + P.A.P.

CONVENIO COLECTIVO DE «INDUSTRIA DE LA MADERA»

2195

Acta

Asistentes

Por los Empresarios:
D. Elías R. Rodríguez Martínez.
D. Cesáreo Fernández Gómez.
D. Fernando Martínez Fernández.
Por los Trabajadores:
D. José M. Manzanares Lerena (UGT)
D. Antonio Uruñuela Hernán (UGT)
D. Jesús M. Calvo Soto (UGT)

En la Ciudad de Logroño, siendo las diecinueve horas del día cuatro de Junio de mil novecientes ochenta y cuatro, se reúnen en los locales de la Federación de Empresarios de la Rioja, sitos en Logroño C/. Hnos. Moroy, 8-4ª planta, los señores que al margen se relacionan, en su calidad de miembros de la Comisión Paritaria, del Convenio Colectivo de Trabajo, para las Industrias de la Madera de la Comunidad de La Rioja. El objeto de la reunión es proceder a la revisión de los conceptos económicos del Convenio conforme disponen los artículos 6 y 8 de su texto.

Tras amplia deliberación sobre las circunstancias del sector de la Madera en esta Comunidad, se alcanza el acuerdo de incrementar el salario base, plus de asistencia y dietas en un 7,5% y de establecer como salvaguarda si el IPC sufriese un incremento superior al 8% en el periodo del segundo año de vigencia del Convenio, al revisar los salarios en el exceso de dicho porcentaje.

En consecuencia la Comisión Paritaria, con efectos del 1 de Junio de 1984 y hasta el 31 de Mayo de 1985, modifica los artículos 12, 13 y 18 del Convenio que quedan redactados de la siguiente forma;

Capítulo III

Condiciones económicas

Artículo 12º.- **Salarios**.- Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por el concepto de salario base, desde el día 1 de Junio de 1984, el que para cada categoría profesional se establezca en las tablas salariales del anexo de este Acuerdo de la Comisión Paritaria.

Asímismo se fija para todas las categorías profesionales, y durante el año de duración del presente Acuerdo de revisión del Convenio un plus de asistencia de 256.- pesetas, que se percibirá por día efectivamente trabajado, devengándose también en todos los días de vacaciones, y en los sábados cuando por haberse establecido la jornada laboral de lunes a viernes no se trabaje en ese día.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos últimos ejercicios contables. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios y se observarán las normas establecidas en el artículo 3º, 2 c) del Acuerdo Interconfederal de 1983.

Artículo 13º.- **Revisión salarial**.- En el caso de que el Indice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrase al 31 de Mayo de 1985, un incremento respecto al 1 de Junio de 1984 superior al 8%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del primero de Junio de 1984, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactadas para el presente Acuerdo de la Comisión paritaria del Convenio.

Artículo 18º.- **Dietas**.- Las empresas vendrán obligadas a pagar a todo el personal que por su mandato realice viajes o desplazamiento a razón de 1.863.- pesetas la dieta completa y de 791.- peseta la media dieta. En caso de revisión del Convenio estas cantidades se modificarán en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios e igual criterio se procurará observar en futuros Convenios, o prórrogas.

Finalmente, se acuerda remitir la presente Acta a la Autoridad Laboral para que disponga su anotación en la Oficina de Convenios y su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las veintiuna horas del referido día, de todo lo cual da fé la presente Acta que firman los asistentes, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio.

Con esta fecha queda REGISTRADO el presente acuerdo, así como la Tabla Salarial anexa al mismo, correspondiente al Convenio Colectivo de la actividad «INDUSTRIAS DE LA MADERA» de La Rioja.

Logroño, 20 de junio de 1984
EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ANEXO-VIGENCIA: 1/6/84 a 31/5/85 - TABLAS SALARIALES

CATEGORIA LABORAL	Salario Base	Plus de Asistencia	Retribución Anual
Personal de Fábrica o Taller			
Encargado	1.566,-	256,-	768.250,-
Oficial de primera	1.532,-	256,-	753.079,-
Oficial de segunda	1.448,-	256,-	716.102,-
Ayudante	1.399,-	256,-	694.294,-
Afilador	1.502,-	256,-	739.805,-
Ayudante de afilador	1.399,-	256,-	694.294,-
Aserrador de primera	1.532,-	256,-	753.079,-
Aserrador de segunda	1.448,-	256,-	716.102,-
Aserrador de sierra o circular	1.448,-	256,-	716.102,-
Medidor	1.434,-	256,-	709.939,-
Cortera de primera	1.543,-	256,-	757.820,-
Cortador regruesador	1.434,-	256,-	709.939,-
Oficial preparador Trazador 1a.	1.562,-	256,-	766.354,-
Oficial preparador Trazador 2a.	1.532,-	256,-	753.079,-
Ayudante de maquinista	1.399,-	256,-	694.294,-
Calador	1.349,-	256,-	672.487,-
Aprendiz adelantado	1.212,-	256,-	611.807,-
Aprendiz de cuarto año	1.078,-	256,-	553.020,-
Aprendiz de tercer año	944,-	256,-	493.760,-
Aprendiz de segundo año	671,-	256,-	373.345,-
Aprendiz de primer año	643,-	256,-	361.019,-
Peón especializado	1.367,-	256,-	680.546,-
Peón ordinario	1.349,-	256,-	672.487,-
Sección Embalaje			
Jefe de embalaje	1.532,-	256,-	753.079,-
Oficial embalador	1.449,-	256,-	716.576,-
Profesional de Oficio			
Conductor mécanico	1.532,-	256,-	753.079,-
Conductor	1.449,-	256,-	716.576,-
Ayudante	1.399,-	256,-	694.294,-
Tractorista	1.449,-	256,-	716.576,-
Personal de Monte			
Talador, hachero, Aserrado y / Tronzador	1.449,-	256,-	716.576,-
Boyero, Carretero y Arriero	1.349,-	256,-	672.487,-
Personal Administrativo			
Jefe de Oficina	52.224,-	256,-	845.208,-
Oficial de primera	48.510,-	256,-	790.496,-
Oficial de segunda	45.818,-	256,-	751.041,-
Auxiliar	40.426,-	256,-	671.791,-
Aspirante de 18 ó mas años	36.387,-	256,-	612.406,-
Aspirante de 17 años	29.712,-	256,-	514.288,-
Aspirante de 16 años	27.692,-	256,-	484.595,-
Personal Subalterno			
Capataz de especialistas	43.457,-	256,-	716.338,-
Capataz de peones	41.940,-	256,-	694.041,-
Pesador, Listero, Vigilante, / Portero y Ordenanza	41.940,-	256,-	694.041,-
Botones de 17 años	32.342,-	256,-	552.956,-
Botones de 16 años	28.296,-	256,-	493.476,-

CONVENIO COLECTIVO DE «SUPERMERCADOS SABECO», S.A.

2289

Capítulo I

Disposiciones generales

El Convenio Colectivo de la Empresa Supermercados SABECO, S.A., para la provincia de La Rioja, ha sido concertado entre la Dirección de la misma y los representantes de los trabajadores con el siguiente articulado:

Artículo 1: Ambito territorial.— El presente Convenio afectará a todos los Centros de Trabajo de Supermercados SABECO, S.A., que se encuentran en la provincia de La Rioja, y a aquellos que en el futuro puedan establecerse.

Artículo 2: Ambito personal.— Quedan comprendidos en el presente convenio todos los trabajadores de Supermercados SABECO, S.A., sin más exclusión que las señaladas en los artículos 1° y 2° de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3°: Ambito temporal.— Este convenio entrará en vigor el 1° de Abril de 1984, teniendo un periodo de duración de un año, por lo que finalizará su vigencia el 31 de Marzo de 1985, para todo su articulado, a no ser que expresamente algún artículo tuviera una vigencia mayor, que se respetará en todo momento. Se entenderá prorrogado de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes.

Artículo 4: Denuncia.— A los efectos de su denuncia el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia, mediante escrito razonado de cualquiera de las partes.

Artículo 5: Comisión paritaria.— Tendrá como funciones la interpretación, vigilancia del cumplimiento de lo pactado y aplicación del convenio y cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del mismo. Asimismo tendrá funciones de Conciliación, Mediación y Arbitraje en los conflictos y cuestiones que susciten en las relaciones laborales. Para estas cuestiones la Comisión Paritaria, si así lo creyera oportuno, será presidida por persona elegida de común acuerdo entre sus componentes.

En el caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se comprometen a recurrir a los servicios del Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación.

La comisión paritaria estará compuesta por dos miembros de la Dirección y dos de los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 6: Reglamentación aplicable.— En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral, Reglamento de Régimen Interior, y, con carácter subsidiario a las disposiciones legales de ámbito general.

Artículo 7: Compensación y absorción.— Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, globalmente.

En las presentes condiciones económicas quedan absorbidas y compensadas en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres comarcales o locales, o por cualquier otra causa.

Artículo 8: Condiciones más beneficiosas.— Las disposiciones legales futuras que representen un aumento en todos o alguno de los conceptos retributivos quedarán absorbidas automáticamente en las condiciones pactadas en el presente Convenio, si éstas globalmente consideradas, fueran de cuantía superior.

Artículo 9: Garantías ad personam.- Serán respetadas las situaciones personales que superen a lo pactado en el presente Convenio.

Capítulo II

Retribuciones

Artículo 10: Remuneraciones.— Los conceptos retributivos serán los siguientes:

a) Salario Base

b) Complementos: — Antigüedad
— Gratificaciones
— Horas Extraordinarias.

Artículo 11: Salario base.— Los salarios mínimos correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por el presente Convenio, serán para la jornada laboral los que figuran en la tabla que como Anexo 1 se acompaña, y que resulta de aplicar el porcentaje del 9% a las tablas anteriormente vigentes.

Estos salarios serán mensuales.

La forma de pago se realizará mediante ingreso en cuenta corriente bancaria o libreta de ahorro.

Artículo 12: Antigüedad.— En concepto de antigüedad se percibirán aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios al 6% del salario base correspondiente a la categoría en que están clasificados, con un máximo del 25%.

Todos los trabajadores que hayan ingresado a partir del mes de Abril de 1.976, la antigüedad comenzará a computarse desde la misma fecha de contratación.

Artículo 13: Gratificaciones extraordinarias.— Las gratificaciones de Julio y Navidad serán de una mensualidad cada una de ellas, abonándose por el total de los emolumentos que el trabajador percibe, (salario bruto), una vez deducidos los correspondientes descuentos legales.

Artículo 14: Beneficios.— La participación de beneficios será por el importe de una mensualidad de salario bruto, debiendo hacerse efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al que corresponda la misma, deduciéndose los correspondientes descuentos legales.

Artículo 15: Horas extraordinarias.— El recargo sobre el salario base individual más antigüedad, de las horas extraordinarias, será del 75% en las diurnas, siendo de un 125% en las nocturnas, y de un 150% en las festivas, salvo acuerdo de recuperación de estas horas, ya sea individual o colectivamente. Trimestralmente todo el personal habrá compensado las horas extraordinarias.

Artículo 16.— Dietas: Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que desplazarse fuera del término municipal donde esté el centro de trabajo, les corresponderán en concepto de dietas:

a) cuando tengan que efectuar comidas: 700 ptas.

b) si fuera cena: 600 ptas.
c) si tienen que perconctar: 650 ptas.
El día completo supone: 2000 pts.
Media dieta supone: 1.350 ptas.

Para aquellos trabajadores que tuvieran que desplazarse más de 5 días existirá un régimen especial determinado por la Empresa.

Capítulo III

Jornada, vacaciones, licencias

Artículo 17: Jornada laboral y fiestas de la provincia.— La jornada laboral será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivos al año. Dirección se reserva el derecho de implantación de horario flexible, turnos y cambio de horario, con la aprobación de los Representantes de los Trabajadores. Los sábados por la tarde no tendrán el carácter de festivos. El personal realizará dicha jornada por turnos, a excepción del mes de Diciembre, en el que prestará sus servicios toda la plantilla. En los meses de Julio y Agosto, sólo tendrán que realizar dicha jornada, quienes voluntariamente lo acepten, y aquellos trabajadores que en su contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del mismo, expresamente esté indicado que deberán trabajar la jornada del sábado tarde durante todo el año.

Artículo 18: Vacaciones.— Todo el personal afectado por el Convenio, tendrá derecho a un periodo de vacaciones de 30 días naturales. Todo trabajador tendrá derecho como mínimo a disfrutar de 15 días ininterrumpidos en los meses de Junio a Septiembre. Estos días se disfrutarán por todo el personal rotativamente, por secciones. Si el personal entrara en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional que le corresponda. El trabajador deberá conocer las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del momento de disfrute.

Artículo 19: Licencias retribuidas.— El trabajador, previo aviso, y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Matrimonio: 20 días naturales.
b) Alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
c) Muerte o entierro del cónyuge, padres o hijos, o enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días naturales, porrogables en 2 más si hubiera de efectuarse desplazamientos.
d) Muerte o entierro de nietos, abuelos o hermanos, padre o madre de uno y otro cónyuge, o enfermedad grave de los mismos: 2 días naturales, porrogables en 2 más si hubiera de efectuarse desplazamientos.
e) Traslado de su domicilio habitual: 1 día natural.
f) Matrimonio de padres, hijos o hermanos: 1 día natural.
g) En los demás casos se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV

Disposiciones varias

Artículo 20: De la contratación de los trabajadores.— La Empresa se reserva el derecho a contratar trabajadores, en cualquier modalidad de contrato, duración fijada por la Empresa, y para cualquier categoría, sin más limitación que la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21: Enfermedad o Accidente.— En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad común o accidente extralaboral, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de la misma, la Empresa complementará las prestaciones al 100% sólamente para aquellos trabajadores que en los seis meses anteriores a la baja, no hubieran estado con I.L.T., ya que de lo contrario se abonará en todo momento el 80% de su salario.

Artículo 22: Reserva de plaza.— Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Laboral Transitoria, tendrán derecho a la reserva de plaza, en la Empresa, en las mismas condiciones y categoría que tuvieran antes de la baja por enfermedad o accidente, hasta un año y medio por lo menos.

Artículo 23: Acción social.— Se creará un fondo para actividades recreativo culturales, con asiganación anual a fijar por la Dirección.

La administración de dicho fondo correrá a cargo del Servicio de Personal y de los Reprtesentantes de los Trabajadores.

Artículo 24: Formación profesional.— Se estará a lo dispuesto en la Ley de Estatutos de los Trabajadores.

Artículo 25: Jubilación.— Con el fin de premiar la fidelidad y antigüedad en la Empresa, se concederá por una sóla vez, un premio de treinta y tres mil pesetas, a los colaboradores que al jubilarse o pasar a invalidez permanente lleven quince años de servicio en la misma, aumentándose dicho premio en mil pesetas por cada año de servicio, hasta un límite de cuarenta y ocho mil pesetas en total.

Artículo 26: Premio de vinculación a la Empresa.— Cuando un trabajador de plantilla. tenga una antigüedad de veite años dentro de la Empresa, le será entregada por ésta la cantidad de una mensualidad

Artículo 27.- Ropa de trabajo.— La Empresa facilitará a los trabajadores dos batas o buzos anuales, según el puesto de trabajo. Estas prendas podrán aumentarse para algunas secciones, según resulte de la revisión semestral, que deberá hacer el Comité de Seguridad e Higiene.

Dichas prendas de trabajo quedarán siempre en propiedad de la Empresa.

Artículo 28.- Declaración antidiscriminatoria.— El presente Convenio se asienta sobra la no discriminación por razón de sexo, religión, color raza o ideología política o sindical, en ningún caso de la relación laboral, como honorarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se contemple, tanto en este Convenio, como en la normativa general, con la lógica excepción para el sexo femenino de los derechos inherentes a la maternidad y lactancia.

Artículo 29: Derecho de comunicación.— La Empresa facilitará en los centros de trabajo un tablón de anuncios en un lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, para la exposición de propaganda y comunicados de tipo sindical o laboral. Fuera de este lugar queda prohibida la colocación de dichos comunicados. Se facilitará a la Empresa un duplicado antes de la colocación, para su conocimiento.

Artículo 30: Invalidez o muerte.— Si como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional derivada una situación de Invalidez Permanente y Absoluta, la Empresa abonará la cantidad de Setecientas cincuenta mil pesetas, a tanto alzado y por una sóla vez.

Si como consecuencia de los mismos supuestos le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad la viuda o demás herederos del trabajador fallecido.

En caso de fallecimiento del trabajador por supuestos diferentes a los antes mencionados, sus derechohabientes, recibirán una mensualidad y media, según el salario que en ese momento percibiera el trabajador.

Artículo 31: Garantías sindicales.— A) Los Representantes de los Trabajadores o Comité de Empresa, dispondrán de 20 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo, que podrán acumularse entre los distintos representantes, mensualmente, sin rebasar el máximo total.

B) Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la Empresa, fuera de las horas de trabajo. El Comité o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan o garanticen el orden de la asamblea; deberán de poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa, la convocatoria de asamblea con 48 horas de antelación, y acordar con la misma las medidas que se consideren oportunas.

C) Excedencias sindicales. Se exceptuan del periodo mínimo necesario de permanencia en la Empresa los trabajadores que solicitasen excedencias con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter provincial. Dichas excedencias tendrán al menos el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 32: Excedencia.— Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El personal que lleve dos años prestando servicio, al tiempo de ser incorporado al Servicio Militar, tiene derecho a percibir como si estuviera presente en el trabajo, el importe de dos gratificaciones extraordinarias fijas: Julio y Navidad.

Artículo 33: Reconocimiento médico.— Los trabajadores de la Empresa tendrán la obligación de efectuar una revisión completa médica anual y gratuita, por los servicios médicos, dentro de las horas de trabajo. La Empresa podrá sancionar al trabajador que se niege a realizar la revisión.

Artículo 34: Garantía de empleo.- En caso de ausencia al trabajo derivada de detención del trabajador por su participación en acciones de tipo sindical o empresarial, y hasta que medie sentencia firme, la Empresa reservará al trabajador su puesto de trabajo, quedando suspendido el contrato durante el periodo de suspensión, que no podrá ser superior a seis meses. Al afectado se le considerará en situación de excedencia voluntaria, sin derecho a indemnización alguna, ni obligación a cotizar por él a la Seguridad Social.

Artículo 35: Contraprestación.— Como compensación de las mejoras establecidas la representación social se ofrece a prestar su colaboración a la hora de cierre, durante un cuarto de hora al día, fuera del horario normal, siempre que en el interior del centro de trabajo se encuentren uno o varios clientes; este periodo no se considerará por ello extraordinario. Dicho periodo compensa de alguna forma el tiempo que el per-

sonal dedica a sus propias compras.

Con esta fecha queda REGISTRADO por esta Dirección Provincial el presente Convenio Colectivo, así como su Tabla Salarial anexa al mismo, correspondiente a la Empresa «SUPERMERCADOS SABECO, S.A.» de Logroño.

Logroño, 27 Junio 1984.

EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ANEXO I

- TABLA SALARIAL -

a) PERSONAL DE SUPERMERCADOS .-

Adjunto Director Supermercado	53.600	804.000
Monitor de Sección (Jefe de Grupo)	53.600	804.000
Dependiente Profesional 3ª	49.903	748.545
Dependiente Profesional 2ª	46.445	696.675
Dependiente Profesional 1ª	44.613	669.195
Ayudante Profesional 2º Año	43.020	645.300
Ayudante Profesional 1er Año	42.063	630.945
Dependiente de Autoservicio	46.445	696.675
Ayudante de Autoservicio de 2º Año	43.020	645.300
Ayudante de Autoservicio de 1er Año	42.063	630.945
Cajera Central	44.613	669.195
Cajera de más de dos años	43.644	654.660
Cajera de más de un año	42.063	630.945
Cajera de menos de un año	41.490	622.350
Mozo Recepcionista	43.976	659.640
Mozo Especialista	43.020	645.300
Mozo	42.063	630.945
Personal de limpieza	41.490	622.350
Aprendiz 2º Año (17 a 18 años)	30.590	458.850
Aprendiz 1er Año (16 a 17 años)	27.723	415.845

b) PERSONAL DE OFICINA

Oficial Administrativo	46.445	696.675
Auxiliar Administrativo más de dos años	43.020	645.300
Auxiliar Administrativo	42.063	630.945

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE APLICACION EN LAS EMPRESAS DEL COMERCIO EN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA

2358

Capítulo I

Sección primera.- Ambito de aplicación

Artículo 1°.- Partes que lo conciertan y ámbito funcional.— El presente Convenio ha sido negociado por representantes de la Asociación de Empresarios de Comercio en General y por representantes de la Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores (U.G.T.), Unión Sindical Obrera (U.S.O.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) obligando a todas las Empresas Comerciales comprendidas en el ámbito territorial del mismo, que se rijan por la Ordenanza Laboral de Comercio de 24 de Julio de 1.971, actualizada por la Orden de Ministerio de Trabajo de 4 de Junio de 1.975.

Se consideran incluídas todas las empresas comerciales, excepto las que en la actualidad vinieran rigiéndose por Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito provincial o interprovincial, propio u expecífico a su actividad y a las que en el futuro concierten un Convenio Colectivo con sus trabajadores que quedarán excluídas desde la fecha de la vigencia del mismo.

Artículo 2°.- Ambito territorial.— El Convenio es de aplicación en los centros de trabajo incluídos en el ámbito funcional y domiciliados en la Comunidad Autónoma de La Rioja, aún cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de esta Comunidad.

Artículo 3°.- Ambito personal.— Este Convenio afectará a todos los trabajadores de las actividades anteriormente indicadas, sea cual fuere su categoría profesional, y que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia y por cuenta de las empresas afectadas sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1 punto 3 de la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, denominada Estatuto de los Trabajadores.

Sección segunda - Duración, vigencia, denuncia, negociación y prórroga.

Artículo 4°.- Duración y vigencia.— La vigencia del presente Convenio se iniciará el día 1 de Junio de 1.984 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja y finalizará el día 31 de Mayo de 1.985, aplicándose con efectos retroactivos a la expresada fecha inicial, todas las condiciones del presente Convenio.

Artículo 5°.- Denuncia, negociación y prórroga.— La denuncia del Convenio, que podrá ser presentada indistintamente por la Centrales Sindicales o Empresarios, se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dentro de los dos últimos meses de vigencia. Poseerán capacidad para constituirse como parte en el Convenio Colectivo, los Sindicatos de Trabajadores y Organizaciones Empresariales que tengan afiliados un mínimo de 10 por cien de los miembros del Comité o Delegados de Personal, y por otra parte de los Empresarios afectados, ambos del ámbito de aplicación del Convenio. En caso contrario se prorrogará el Convenio de manera automática de año en año. La negociación propiamente dicha del Convenio deberá ser iniciada a partir del 15 de Mayo de 1.985, garantizándose los efectos económicos a partir del día 1 de Junio de 1.985 cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Sección Tercera.- Compensación, absorción, condiciones más beneficiosas y vinculación a la totalidad.

Artículo 6°.- Compensación y absorción.— Las retribuciones y condiciones contenidas en el presente Convenio, valoradas en su conjunto, serán compensables, hasta donde alcancen, con las retribuciones y mejoras que sobre las mínimas reglamentarias vinieran en la actualidad satisfaciendo las empresas, cualquiera que sea el motivo de nominación, forma o naturaleza de dichas retribuciones y mejoras, valoradas en su conjunto.

Las condiciones resultantes de este Convenio son absorbibles, hasta donde alcance, por cualquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o fraccionada, puedan establecerse en el futuro.

Artículo 7°.- Condiciones más beneficiosas.— Aquellas empresas que tengan establecidas con carácter voluntario, mejoras a sus trabajadores superiores a las que resulten del presente Convenio examinadas en su conjunto y cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas.

Artículo 8°.- Vinculación a la totalidad.— El conjunto de derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio, constituye un todo indivisible y por consiguiente la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones pactadas supone la nulidad de la totalidad.

En el caso de que parcial o totálmente algún artículo del presente Convenio fuere declarado nulo por la Autoridad Laboral o Judicial competente, la Comisión Paritaria procederá a subsanar las deficiencias observadas, y si no hubiera acuerdo se llevará a cabo una nueva negociación.

Sección cuarta.- Comisión paritaria.

Artículo 9°.- Comisión paritaria.— Queda constituída una Comisión Paritaria a fin de resolver las dudas que surjan sobre la aplicación de materias relacionadas con el Convenio, integrada paritariamente por siete vocales de los que tres serán trabajadores pertenecientes a la Central Sindical Unión General de Trabajadores (U.G.T.), tres trabajadores de la Central Sindical Unión Sindical Obrera (U.S.O.) y un trabajador de la Central Sindical Comisiones Obreras (CC.OO.) y por otros siete vocales pertenecientes a la Asociación Empresarial, que han intervenido en el Convenio. Igualmente estará compuesta por vocales suplentes, designados por las partes entre los demás miembros de la Comisión Negociadora del Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1°.— Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2°.— Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

3°.— Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en los locales de la Federación de Empresarios de La Rioja (C/Hermanos Moroy, n° 8-4°) o, en su defecto, donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas. La parte que promueva la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma. Las partes podrán concurrir a cada sesión con asesores que tendrán voz pero no voto, y el número de estos asesores no será superior a tres por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá formular consultas a la Autoridad Laboral, actuar por medio de ponencias, utilizar servicios permanentes u ocasionales de asesores para la mejor resolución de las cuestiones que se les sometan, teniendo dicha Resolución el carácter vinculante en principio, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que las empresas y los trabajadores puedan utilizar ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa. La adopción de los acuerdos o resoluciones de la Comisión Paritaria requerirá el voto favorable de nueve de sus miembros componentes.

Capítulo II

Sección primera.- Acción Sindical de las empresas del sector.

Artículo 10°.- Acción Sindical.- Será de aplicación lo dispuesto a este respecto por el Acuerdo Marco Interconfederal, publicado por Resolución del I.M.A.C. de fecha 11 de Enero de 1980, Acuerdo Interconfederal y así como lo determinado en el título segundo de la Ley 8/1980, de 10 de Marzo, denominada Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo III

Sección primera.- Condiciones sociales y salariales.

Artículo 11°.- Jornada de trabajo y descanso laboral.— Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada laboral ordinaria, será de 40 horas semanales, o su equivalente de 1826,27 horas de trabajo real y efectivo al año, para todo el personal.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

El personal comercial afectado por este Convenio que preste servicio en pastelerías, confiterías o cualquier otra actividad que esté exceptuada del descanso dominical disfrutará de un descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas en los días laborales de la semana correspondientes, salvo pacto en contrario de trabajadores y empresa.

Artículo 12°.- Vacaciones.— Los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuídas anuales, en los meses de Abril a Septiembre, ambos inclusive. Tendrán derecho a disfrutar del 50 por 100 de dicho periodo de vacaciones de Junio a Septiembre, ambos inclusive, o de hasta 17 días naturales si efectuasen un desplazamiento fuera de la Provincia para el disfrute de las mismas. No obstante la empresa y los trabajadores podrán negociar el que estas vacaciones se disfruten durante el resto del año.

Para determinar el periodo de vacaciones se atenderá a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, debiéndose establecer también algún criterio de rotación, en la elección por los trabajadores de las fechas de su disfrute vacacional individual.

Artículo 13°.- Condiciones salariales.— Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán desde el 1 de Junio de 1984 al 31 de Mayo de 1985 los salarios que, para cada categoría profesional, se especifican en la tabla salarial anexa.

El incremento salarial establecido en el presente Convenio, no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios y se observarán las normas al respecto del A.N.E. El periodo máximo para adaptar esta medida, se establece en el de 30 días desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial de La Rioja del presente Convenio.

Artículo 14°.- Aumentos periódicos por año de servicio.— El personal comprendido en este Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por 100 del salario del Convenio, correspondiente a la categoría en que esté clasificado.

Este complemento personal de antigüedad, comenzará a computarse desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa y también desde la finalización del segundo año de aprendizaje.

Artículo 15°.- Gratificaciones extraordinarias.— El personal comprendido en el presente Convenio, disfrutará durante la vigencia del mismo, de tres gratificaciones extraordinarias, una de Verano que se abonará en la última semana del mes de Junio, la segunda, denominada de Navidad, abonada en el día hábil inmediatamente anterior al 22 de Diciembre y la tercera correspondiente a la Participación en Beneficios, dentro del primer trimestre del año natural. Estas gratificaciones serán exactamente iguales a una mensualidad del salario del Convenio vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas en su caso con los complementos personales de antigüedad correspondientes a cada trabajador.

Las gratificaciones de Verano y Navidad serán prorrateables por semestres naturales, según el tiempo de trabajo efectivamente prestado. Así la gratificación de Verano se prorrateará del 1 de Enero al 30 de Junio y la de Navidad del 1 de Junio al 31 de Diciembre de cada año. La gratificación de Beneficios se prorrateará por años naturales.

Estas tres gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas y consiguientemente abonadas, en las doce mensualidades de cada año, si así lo conviene la Dirección de la Empresa y la mayoría simple de sus trabajadores o con los representantes de los mismos.

Artículo 16°.- Servicio militar.— Los trabajadores que se encuentren prestando el Servicio Militar percibirán las dos gratificaciones extraordinarias que señala la Ordenanza Laboral de Comercio.

Artículo 17°.- Complemento de jubilación.— A parte de lo señalado en el artículo 88 de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio la libre aceptación por las Empresas de la propuesta de jubilación de los trabajadores con más de cinco años a su servicio, que tenga lugar durante la vigencia de este Convenio, motivará por parte de aquellas la concesión a éstos de un complemento de jubilación, cuya cuantía irá en función de la siguiente escala:

- Por jubilación voluntaria a los 60 años: 12 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 61 años: 11 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 62 años: 10 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 63 años: 9 mensualidades.
- Por jubilación voluntaria a los 64 años: 6 mensualidades.

En este supuesto el trabajador deberá optar entre percibir estas mensualidades, renunciando a la aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 14/1.981, de 10 de Agosto y demás Normativas concordantes, o bien acojerse a los beneficios de la jubilación anticipada que estas Normas Legales establecen.

- Por jubilación voluntaria a los 65 años: 2 mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas por el salario real y cuando exceda de dos, las empresas podrán fraccionar su pago en el plazo máximo de un año.

Si cumplidos los 65 años, el trabajador no solicita la jubilación correspondiente, perderá el derecho a estos complementos.

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto Ley 14/81 de 20 de Agosto y Real Decreto 2.705/81 de 19 de Octubre que lo desarrolla, a petición del trabajador se podrá producir la jubilación de éste al cumplir los 64 años de edad procediéndose de modo simultáneo a la sustitución del trabajador jubilado con la contratación de otro trabajador joven demandante de primer empleo o perceptor del seguro de desempleo, con contrato de igual naturaleza en cuanto a su condición, al que disfrutaba el trabajador jubilado.

Artículo 18°.- El trabajo de los menores.— Se prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años y la duración del periodo de aprendizaje será de dos años como máximo y el empresario estará obligado a iniciar prácticamente por sí o por otro al aprendiz, en los conocimientos propios de la profesión a la vez que utiliza el trabajo del mismo. Igualmente el Empresario atendiendo a la promoción profesional y social de los aprendices facilitará la asistencia de los mismos a los cursos nocturnos correspondientes, previa justificación documental de su matriculación y asistencia.

En cuanto a los aprendices ingresados en las Empresas del Sector con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este Convenio, se estará a lo dispuesto en los Convenios anteriores vigentes a la fecha de su ingreso.

Artículo 19°.- Premio de cobranza y quebranto de moneda.— Cuando a petición de la Empresa y voluntariamente aceptado por el designado, cualquier trabajador y muy específicamente los repartidores y viajantes, cobren facturas percibirán un premio de cobranza a convenir entre empresa y trabajador.

El trabajador que desempeñe (como titular o suplente) de auxiliar de la caja, por la responsabilidad del mismo, percibirá un cinco por 100 de incremento mensualmente, del salario del Convenio. Este incremento no tendrá repercusión en el incremento personal de antigüedad, ni será abonado en las tres gratificaciones extraordinarias anuales.

Al realizar el arqueo de caja, las cantidades sobrantes a favor, se contabilizarán en depósito para paliar el quebranto que pueda existir en otras ocasiones.

Artículo 20.- Horas extraordinarias.— Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales, entendiéndose por tales aquellas que no se efectuan para realizar tareas extraordinarias o urgentes, o no se destinen para cubrir periodos punta de ventas. Las horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, podrán ser realizadas. Igualmente las horas extraordinarias necesarias para periodicos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de ca-

rácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, se mantendrán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial, previstas por la Legislación Vigente. En estos dos últimos supuestos las horas extraordinarias realizadas se abonarán con un incremento del 75 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria, salvo las que se trabajen el día anterior a la festividad de Reyes que serán abonadas con el 100 por 100 sobre el salario de la hora ordinaria.

En todo caso, se respetará el límite legal máximo de las horas extraordinarias (dos al día, quince al mes y cien al año) y la prohibición legal de realizarlas a los menores de 18 años.

Artículo 21°.- Dietas.— Las Empresas vendrán obligadas a pagar a todo el personal que por su mandato realice viajes o desplazamientos a razón de 1.650.- pesetas la dieta completa y de 650.- pesetas la media dieta. En las próximas negociaciones estas cantidades se modificarán en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

Artículo 22°.- Fallecimiento del trabajador.— En caso de fallecimiento del trabajador, que lleve como mínimo un año al servicio de la empresa, ésta abonará a sus derechohabientes, el importe de 75.000.- pesetas en concepto de ayuda. Las Empresas del Sector podrán sustituir esta obligación personal suscribiendo con alguna entidad aseguradora y abonando la correspondiente póliza, que suponga para los derechohabientes del trabajador fallecido, una cobertura de al menos 100.000.- pesetas.

Artículo 23°.- Productividad.— En compensación a la falta de aplicación práctica por su dificultad en este Sector de sistemas sobre productividad, el trabajador afectado por este Convenio tendrá la obligación de atender a los clientes que se encuentren dentro del establecimiento en el momento del cierre. El tiempo empleado para este cometido si excediese de la jornada laboral se retribuirá como horas extraordinarias salvo otro acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 24°.- Enfermedad o accidente.— Al objeto de adaptar el artículo 54 de la vigente Ordenanza Laboral del Sector, al espíritu y contenido del Real Decreto 53/1980, de 11 de Enero en las situaciones de I.L.T. derivadas de enfermedad común o accidente laboral, las empresas complementarán hasta el 90 por 100 del salario real de los trabajadores sobre las indemnizaciones abonadas por la Seguridad Social, durante los 20 primeros días de tal situación. A partir del día 21 se aplicará íntegramente lo dispuesto en el referido artículo 54 de la Ordenanza.

Es los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, intervención quirúrgica, hospitalización o fractura de huesos, también se aplicará desde el primer día de la baja laboral, las disposiciones del artículo 54 mencionado.

Artículo 25°.- Pluriempleo.— Las empresas afectadas por el presente Convenio no admitirán en su plantilla, ni proporcionararán trabajo a ninguna persona que ya goce de éste, se encuentre jubilado, perciba pensión por incapacidad permanente absoluta, ya sea trabajador manual liberal, funcionario público o estatal a excepción del personal de limpieza.

Sección segunda.- Categorías profesionales.

Artículo 26°.- Asimilación a categorías profesionales.— Los conductores de vehículos de motor, se consideran profesionales de oficio de primera, cuando tuvieren conocimiento suficiente para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, cualquiera que sea su carnet de conducir o cuando el vehículo confiado a su cargo exiga carnet de clase «C». En los demás casos tendrá el conductor la categoría profesional de oficio de segunda.

Artículo 27°.- Auxiliares administrativos.— Los auxiliares administrativos con más de cinco años de servicio ininterrumpido en la Empresa, tendrán la remuneración de oficial administrativo en tanto no les corresponda ascender.

En los establecimientos que por sus características no existiera más de un empleado administrativo, éste pasará a la categoría superior a los cuatro años de actuar como auxiliar.

Artículo 28°.- Aclaración del artículo 85 de la ordenanza laboral de comercio.— Aquellas personas que por orden discrecional de la Empresa, por su habilidad o arte se les encomiende habitualmente además de las actividades que corresponde a su categoría profesional y dentro del horario de trabajo la exhibición de los artículos de su establecimiento en los escaparates y vitrinas exteriores, tendrán derecho en concepto de gratificación especial, a un plus del 10 por 100 de su salario base.

Sección tercera.- Prendas de trabajo.

Artículo 29°.- Prendas de trabajo.— Se dotará a todo el personal afectado por este Convenio, y mientras dure su vigencia, de dos prendas de trabajo, adecuadas para la función que desempeñen en su Empresa.

Capítulo IV

Sección primera.- Normas de subsidiaria aplicación.

Artículo 30°.- Derecho supletorio.— Para todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación la Legislación Laboral General, o la Ordenanza de Trabajo del Comercio de 24 de junio de 1971, el Acuerdo Nacional de Empleo y el Acuerdo Interconfederal.

Capítulo V

Sección primera.- Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional primera.-

Expresamente se estipula que los salarios pactados y reseñados en el artículo 13 del presente Convenio no sufrirán revisión salarial alguna, cualquiera que sea el aumento que el Indice de Precios al Consumo sufra durante su vigencia.

Para el presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la eliminación de la Cláusula de Revisión Salarial estipulada en el artículo 5° del A.I. Sin embargo, de existir una cláusula de salvaguardia o cláusula de revisión salarial en el próximo acuerdo nacional o profesional, se introducirá textualmente la misma, teniendo en cuenta las fechas de duración y vigencia del próximo Convenio.

Con esta fecha queda REGISTRADO el presente Convenio Colectivo y su Tabla Salarial anexa al mismo, correspondiente a las Empresas de COMERCIO EN GENERAL de La Rioja.

Logroño, 5 Julio 1984.
EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

T A B L A S A L A R I A L

CATEGORIA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
GRUPO I		
PERSONAL TECNICO TITULADO		
Titulado de Grado Superior	63.126	946.896
Titulado de Grado Medio	54.807	822.106
Ayudante Técnico Sanitario	49.268	739.014
GRUPO II		
PERSONAL MERCANTIL TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Director	68.665	1.029.971
Jefe de División	61.738	926.063
Jefe de Personal	58.970	884.557
Jefe de Compras	58.970	884.557
Jefe de Ventas	58.970	884.557
Encargado General	58.970	884.557
Jefe de Sucursal y Supermercado	54.807	822.106
Jefe de Almacen	54.807	822.106
Jefe de Grupo	54.124	811.859
Jefe de Sección Mercantil	53.083	796.246
Encargado de Establecimiento Vendedor-Comprador	51.759	776.382
Intérprete	46.838	702.568
PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
Viajante	48.986	734.796
Corredor de Plaza	48.439	726.585
Dependiente	47.880	718.197
Dependiente Mayor (10% más dependiente)	52.668	790.023
Ayudante	38.929	583.935
Aprendiz ingresado a los 16 años	24.230	363.446
Aprendiz ingresado a los 17 años	24.230	363.446
Aprendiz ingresado a los 18 años o más	34.652	519.786
GRUPO III		
PERSONAL ADMINISTRATIVO TECNICO NO TITULADO Y PERSONAL MERCANTIL PROPIAMENTE DICHO		
PERSONAL TECNICO NO TITULADO		
Director	68.665	1.029.971
Jefe de División	61.716	925.740
Jefe Administrativo	63.126	946.896
Secretario	47.880	718.197
Contable	53.809	807.139
Jefe de Sección Administrativa	54.807	822.106
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Contable-Cajero o Taquimecanog. en idioma extra	53.809	807.139
Oficial Administra. u Operador máquina contable	49.545	743.168
Auxiliar Administ. o Perforista de 18 a 21 años	38.929	583.935
Auxiliar Administ. o Perforista de 22 años	47.880	718.197
Aspirante de 16 a 17 años	24.230	363.446
Aspirante de 18 años	34.652	519.786

CATEGORIA PROFESIONAL	MENSUAL	ANUAL
Auxiliar de Caja de 16 a 18 años	24.230	363.446
Auxiliar de Caja de 18 a 21 años	35.387	530.809
Auxiliar de Caja de 22 años o más	43.509	652.642
Para los Auxiliares de Caja se estará a lo dispuesto en el artículo 19 de este Convenio.		
GRUPO IV		
PERSONAL DE SERVICIO Y ACTIVIDADES AUXILIARES		
Jefe de Sección de Servicios	52.038	780.568
Dibujante	53.936	809.046
Escaparatista	52.044	780.665
Ayudante de montaje	35.829	537.435
Delineante	43.715	655.729
Visitador	43.715	655.729
Rotulista	43.715	655.729
Cortador	48.008	720.121
Ayudante Cortador	43.715	655.729
Jefe de Taller	48.296	724.436
Profesional de Oficio de Primera	46.838	702.568
Profesional de Oficio de Segunda	42.677	640.148
Profesional de Oficio de Tercera o Ayudante	38.512	577.680
Capataz	43.715	655.729
Mozo Especializado	42.468	637.013
Mozo Mayor de 22 años	42.468	637.013
Mozo hasta 22 años	38.512	577.680
Ascensorista	35.829	537.435
Telefonista	35.829	537.435
Empaquetadora	38.512	577.680
Repasadora de medias	35.829	537.435
Cosedora de sacos	35.829	537.435
GRUPO V		
PERSONAL SUBALTERNO		
Conserje	38.512	577.680
Cobrador	38.512	577.680
Vijilante, Sereno, Ordenanza y Portero	38.512	577.680
Personal de limpieza (por horas)	A Convenir	

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS ACTIVIDADES DE HOTELES, HOSTALES, PENSIONES, FONDAS Y CASAS DE HUESPEDES DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA

2485

Artículo 1°.- Partes que lo conciertan.— El presente Convenio se concierta entre la Asociación Provincial de Empresarios de Hospedajes de La Rioja y la Unión General de Trabajadores de La Rioja, por parte empresarial y trabajadora.

Dentro del respeto a la ley, este Convenio Colectivo regula las materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus Sindicatos representativos con el empresario y las Asociaciones Empresariales.

Artículo 2°.- Ambitos del Convenio.-

A) Ambito Personal.— Se regirán por el presente Convenio Colectivo, la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las plantillas de las empresas encuadradas en el ámbito funcional del presente Convenio.

B) Ambito Funcional.— El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que dedican su actividad a Hoteles, Hostales, Pensiones, Fondas, Casas de Huéspedes y demás establecimientos comprendidos en los apartados uno y dos de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por Orden de 23 de Febrero de 1974, en los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con la exclusión de los Paradores Nacionales sujetos a la administración del Estado.

C) Ambito Territorial.— El presente Convenio afectará a todas las empresas y centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja aun cuando tuvieran el domicilio social fuera de ella.

Artículos 3°.- Ambito Temporal.— El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos económicos, el día 1 de Enero de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Su duración será de tres años, es decir, del 1° de Enero de 1984 al 31 de Diciembre de 1986 para todos los temas comprendidos en él, excepto todas las materias durante el tercer año de duración, esto es, del 1° de Enero al 31 de Diciembre de 1986, donde la Comisión Paritaria deberá acordar el incremento que sufrirán los salarios, así como negociar el resto del articulado del texto.

Artículo 4°.- Denuncia, negación y prórroga.— La denuncia del Convenio, que podrá ser presentada indistintamente por cualquiera de las partes, se producirá de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y dentro de los tres últimos meses de vigencia. En caso contrario se entenderá prorrogado de año en año.

La representación de los empresarios o trabajadores que promueva la negociación lo comunicará a la otra parte, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la representación que ostenta, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección Provincial de Trabajo.

Artículo 5°.- Compensación, garantía y absorción.— Las mejoras pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y deben ser consideradas globálmente a efectos de su aplicación, entendiéndose que compensarán las mejoras conseguidas por el personal a través de anteriores Convenios, normas y disposiciones legales, contenciosas o administrativas. Asímismo declara expresamente que las disposiciones futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si globálmente consideradas superan el nivel alcanzado por el Convenio y solo en lo que exceda al referido nivel. Las empresas respetarán los salarios reales superiores a los fijados en el Convenio y los mismos servirán de base para el cálculo de las gratificaciones.

Artículo 6°.- Salarios.— Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán por el concepto de Salario Base, para cada una de las Categorías Profesionales en las distintas Categorías de empresas que se especifican, para el primer año de vigencia, esto es, del 1° de Enero al 31 de Diciembre de 1984, el que se expresa en el Anexo Núm. 2. de Tablas Salariales, resultado de incrementar el 8 por 100 a las Tablas del Convenio Colectivo de 1983, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja con fecha 5 de Julio de 1983. Se suprime expresamente la Revisión Salarial.

Para el segundo año de duración, es decir, del 1° de Enero al 31 de Diciembre de 1985, los salarios establecidos serán los que se recogen en el Anexo núm. 3 de este Convenio, producto de incrementar un 7 por 100 a los vigentes al 31 de Diciembre de 1984. Asímismo se suprime la Revisión Salarial.

El tercer año, deberá reunirse la Comisión Paritaria a fin de modificar los Salarios en la cuantía que por acuerdo establezcan y los cuales tendrán como vigencia la comprendida entre el 1° de Enero al 31 de Diciembre de 1986.

Independientemente de los Salarios recogidos en los Anexos citados, en aquellas empresas que tengan Pactos Salariales propios, los seguirán manteniendo e incrementando a éstos las sucesivas variaciones que se acuerden en Convenios, tanto para el personal que trabaje actualmente en la empresa como para el que en el futuro pudiera trabajar.

Artículo 7°.- Revisión Salarial.— Para el tercer año de vigencia de este Convenio, ambas partes acuerdan incluir una Cláusula de Revisión Salarial en los términos y a los efectos que la Comisión Paritaria crea oportunos.

Artículo 8°.- Jornada Laboral.— La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, tanto en jornada partida como continuada, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente en cómputo anual de 1.826'27 horas.

Dentro del concepto «trabajo efectivo», se entenderá comprendida la media hora empleada en las jornadas continuadas como descanso para la comida o bocadillo. En las jornadas partidas no exisitirá esta interrupción, si bien, en los casos en que se disfrute de este descanso, se computará el tiempo del mismo independientemente del horario de trabajo.

Cuando se establezca por Ley un nuevo horario laboral, quedará asumida la nueva jornada en los términos que esta Ley disponga.

Artículo 9°.- Jubilación.— Al cesar un trabajador en la empresa, por jubilación anticipada a la edad reglamentaria, se le concederá un premio de constancia consistente en una mensualidad siempre que lleve en la empresa quince años de servicio como mínimo.

Artículo 10°.- Jubilación anticipada.— De conformidad con el Real Decreto Ley 14/81, dictado en desarrollo del A.N.E. y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro (64) años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio, si existiese mutuo acuerdo con sus trabajadores, acordarán sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador inscrito en la Oficina de Empleo correspondiente o jóvenes demandantes del primer empleo, mediante contrato temporal de un año.

Artículo 11°.- Uniformidad.— Se establece por el presente Convenio una indemnización por desgaste y conservación de prendas de uso común en la cuantía de 350.- pesetas mensuales, con destino al personal que por la función que desempeña se le exija el uso de la camisa blanca.

Artículo 12°.- Manutención.— Ambas partes consideran y

se obligan a que exista uniformidad en la calidad de la comida del personal que disfruta de la misma y procurará que sea concedida sin discriminación de categorías, procurando que la comida sea de tipo usual, sana y suficiente.

Artículo 13°.- Pagas extraordinarias.— Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias, siendo abonadas los días 15 de Julio y 20 de Diciembre. Serán ambas exactamente iguales a una mensualidad de salario vigente en cada momento, según la categoría profesional, incrementadas, en su caso, por los complementos personales de antiguedad correspondientes a cada trabajador.

Artículo 14°.- Horas extraordinarias.— Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo establecido sobre la materia.

En función al objetivo de empleo, las partes firmantes consideran positivo señalar la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuídas monetariamente.

Asimismo, respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) La realización de las horas extraordinarias que vengan exigidas por necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materia prima.

b) El mantenimiento de las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituídas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legálmente.

c) En caso de realizarse horas extraordinarias, se incrementará el cien por cien del salario real ordinario.

d) El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo lo previsto en los apartados anteriores.

e) Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

La Dirección de la empresa informará mensualmente al Comité de empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asímismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en el presente Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35.5 del Estatuto de los Trabajadores se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en la parte correspondiente.

De conformidad con lo establecido en el artículo segundo, punto uno, del Real Decreto 1858/1981, de 20 de Agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efectos de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Artículos 15°.- Permisos.— El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inescusable de carácter público y personal. Cuando conste de una forma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos legal o convencionálmente.

Artículo 16.— **Permiso por maternidad.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Artículo 17.— **Excedencias.**

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antiguedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El trabajador con, al menos, una antiguedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) Igualmente los trabajadores tienen derecho a excedencia en caso de especialización profesional en centros o escuelas de hostelería, situadas bien en España o en el extranjero, así como para el aprendizaje de idiomas en el extranjero, todo ello debidamente acreditado.

f) El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 18.— **Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuídas para el personal afectado por este Convenio, serán de treinta días (30) naturales al año. Las fiestas no recuperables, de conformidad con lo establecido en la vigente Ordenanza Laboral del Sector y Estatuto de los Trabajadores serán disfrutadas en las mismas condiciones que las vacaciones, pero se recomienda a las empresas que faciliten el disfrute de dichas fiestas no recuperables en la época comprendida entre los meses de Mayo a Octubre.

En los casos que por acuerdo entre trabajador y empresa pacten el disfrute de estas fiestas no recuperables de distinta manera a lo expresado anteriormente, será válido dicho pacto.

El empresario podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 19.— **Antigüedad.**

Los trabajadores con derecho al Premio por Antigüedad recibirán un aumento consistente en un 8,00 por ciento sobre la base de las cantidades que individualmente venían percibiendo en su empresa al 31 de Diciembre de 1983.

Los porcentajes, que no tendrán carácter acumulativo, serán de aplicación a todo el personal y tendrán las cuantías siguientes:

1.° Un 3% sobre salario garantizado o fijo, según los casos, al cumplirse tres años efectivos de servicio en la empresa.
2.° Un 8% al cumplirse los seis años.
3.° Un 16% al cumplirse los nueve años.
4.° Un 26% al cumplirse los catorce años.
5.° Un 38% al cumplirse los diecinueve años.
6.° Un 45% al cumplirse los veinticuatro años.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la empresa.

Artículo 20.— **Plus de nocturnidad.**

Se establece un complemento del 25 por ciento como retribución específica para el personal que realice jornada nocturna comprendida entre las 24 y 8 horas con un mínimo de cinco horas salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y el salario se haya establecido atendiendo a esta condición.

Artículo 21.— **Enfermedad.**

La empresa complementará hasta el cien por cien de la prestación económica a la Seguridad Social al personal en situación de baja por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que no sea sustituido en su puesto de trabajo por personal ajeno a la empresa y sus compañeros suplieran voluntariamente su cometido laboral.

En los casos en que el enfermo no pueda justificar tener acreditados ciento ochenta (180) días de cotización a la Seguridad Social en los últimos cinco años, las empresas solo

complementarán el porcentaje igual al de los trabajadores con derecho a prestación por incapacidad laboral.

Artículo 22.— **Comisión paritaria.**

Para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio y también para la redacción de las Tablas Salariales con vigencia para el tercer año de duración del mismo, se crea una Comisión Paritaria. Por la Asociación Provincial de Empresarios de Hospedaje o por la Central Sindical U.G.T., se designará al inicio de cada sesión alternativamente o por turno rotativo, al vocal que actuará de moderador o mantenedor del buen orden de las deliberaciones. Esta Comisión Paritaria está formada por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, ambos que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio. Asímismo se designa un vocal suplente por cada una de las representaciones.

Se designa como vocales de la Comisión Paritaria a los siguientes Sres.:

Por la representación de los Empresarios:

Titulares:

D. Valero Alloza Paris
D. Teodoro Moya Valencia
D. Felipe San Juan Orío

Suplente:

D. Jaime García-Calzada Pérez

Por la representación de los Trabajadores:

Titulares:

D. Luis Calvo Martínez
D. Carlos Ortega Poza
D. José Sánchez Cabezuelo

Suplente:

D. Leandro Puente Andonegui

La Comisión Paritaria celebrará sus sesiones en esta ciudad, locales de la Federación de Empresarios de La Rioja (Hnos. Moroy, 8-4°) o, en su defecto, donde acuerden las partes a instancia de cualquiera de ellas.

Artículo 23.— **Derechos sindicales.**

Las Organizaciones firmantes acuerdan aceptar, prorrogar y mantener durante la vigencia de este Convenio las estipulaciones que en esta materia de Derechos Sindicales se contienen en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Nacional de Empleo, A.M.I. y A.I., salvo que en este período medie una Ley reguladora de este tema, en cuyo supuesto estarán las partes a lo que la misma disponga.

Disposición complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que marquen las disposiciones vigentes (Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza Laboral del Sector, A.M.I. y A.I.).

Cláusula adicional.

Los incrementos salariales convenidos están en función del tiempo de trabajo efectivo pactado; cualquier variación que se produzca en la Jornada Laboral, será causa de una nueva negociación.

Con esta fecha queda REGISTRADO por esta Dirección Provincial, el presente Convenio Colectivo y sus Tablas salariales anexas al mismo, correspondiente a las actividades de «HOTELES, HOSTALES, PENSIONES, FONDAS Y CASAS DE HUESPEDES» de la provincia de La Rioja.

Logroño, 12 de julio de 1984
EL DIRECTOR PROVINCIAL DE
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ANEXO A TABLAS SALARIALES N° 1

Niveles y Categorías

Primer Nivel.— Categorías:
Jefe de Recepción
Primer Conserje
Jefe de Cocina
Primer Jefe de Comedor
Primer Encargado de Mostrador
Primer Encargado General de Trabajos (Titulado)
Contable General
Primer Barman
Jefe de Sala
Encargado de Taberna
Primer Jefe de Comedor en Pensiones
Gobernanta

Segundo Nivel.— Categorías:
Segundo Jefe de Recepción
Segundo Conserje
Segundo Jefe de Cocina
Segundo Jefe de Comedor
Segundo Barman
Segundo Encargado de Mostrador
Segundo Jefe de Sala
Mayordomo de Pisos
Encargada General
Encargado de Trabajos

Tercer Nivel.— Categorías:
Recepcionista
Conserje de Noche
Jefe de Partida
Repostero y Oficial Repostero
Contable y Oficial de Contabilidad
Jefe de Sector
Camarero
Sumiller
Encargado de Economato y Bodega
Bodeguero
Cafetero
Encargado de Salas de Billar
Gobernanta de Segunda
Encargada de Lencería y Lavadero
Mecánico Calefactor
Cocinero
Telefonista de Primera
Planchista
Dependiente de Cafetería
Ayudante de Barman (Bares Americanos)
Interventor
Cajero
Dependiente de Primera
Encargado de Pisos y Pensiones
Segundo Jefe de Cocina en Pensiones
Segundo Jefe de Comedor en Pensiones

Cuarto Nivel.— Categorías:
Ayudante de Recepción
Ayudante de Conserje
Ayudante de Cocinero
Ayudante de Repostero
Auxiliar de Oficina
Cajero de Comedor
Tenedor de Cuentas de Clientes
Telefonista de Segunda
Ayudante de Camarero de Comedor
Camarera de Pisos con más de 24 meses
Mozo de Habitación
Ayudante de Planchista
Ayudante de Economato y Bodega
Ayudante de Mecánico
Portero de Accesos
Portero de Coches
Auxiliar de Caja
Mozo de Almacén
Conductor
Vigilante de Noche
Jardinero
Guarda Exterior
Portero de Servicios
Encargada de Platería
Cobrador
Ayudante de Cafetera
Ascensorista
Ayudante de Calefacción
Camarero y Camarera de Pensión
Cocinero y Cocinera de Pensión
Camarero y Camarera de Taberna
Mozo de Salón de Billar

Quinto Nivel.— Categorías:
Limpiadoras
Fregadoras
Mozo de Equipajes
Marmitón
Pinche
Camarera de Pisos con menos de 24 meses
Trabajadores que ingresan por primera vez
Lenceras
Planchadoras
Zurcidoras
Botones (mayor de 18 años)
Personal de Platería

Sexto Nivel.— Categorías:
Aprendiz (de 16 a 18 años)
Botones

A N E X O N° 2

T A B L A S S A L A R I A L E S

(vigencia 1-Enero al 31-Diciembre de 1984)

- SALARIOS MENSUALES -

CATEG. / NIVEL	CINCO *	CUATRO *	TRES *	DOS *	UNA* HOST. PENS. FOND
1°	65.179,-	62.075,-	46.169,-	43.027,-	41.115,-
2°	58.378,-	55.598,-	42.345,-	40.296,-	38.656,-
3°	51.572,-	49.116,-	38.519,-	37.563,-	36.881,-
4°	49.416,-	47.064,-	37.666,-	37.018,-	35.561,-
5°	49.416,-	47.064,-	37.666,-	37.018,-	35.561,-
6°	33.427,-	31.836,-	22.210,-	22.210,-	22.210,-

- SALARIOS ANUALES -

CATEG. / NIVEL	CINCO *	CUATRO *	TRES *	DOS *	UNA* HOST. PENS. FOND
1°	912.506,-	869.050,-	646.366,-	602.378,-	575.610,-
2°	817.292,-	778.372,-	592.830,-	564.144,-	541.184,-
3°	722.008,-	687.624,-	539.266,-	525.882,-	516.334,-
4°	691.824,-	658.896,-	527.324,-	518.252,-	497.854,-
5°	691.824,-	658.896,-	527.324,-	518.252,-	497.854,-
6°	467.978,-	445.704,-	310.940,-	310.940,-	310.940,-

A N E X O N° 3

T A B L A S S A L A R I A L E S

(vigencia 1-Enero al 31-Diciembre de 1985)

- SALARIOS MENSUALES -

CATEG. / NIVEL	CINCO *	CUATRO *	TRES *	DOS *	UNA* HOST. PENS. FOND
1°	69.742,-	66.420,-	49.401,-	46.039,-	43.993,-
2°	62.464,-	59.490,-	45.309,-	43.117,-	41.362,-
3°	55.182,-	52.554,-	41.215,-	40.192,-	39.463,-
4°	52.875,-	50.358,-	40.303,-	39.609,-	38.050,-
5°	52.875,-	50.358,-	40.303,-	39.609,-	38.050,-
6°	35.767,-	34.065,-	23.765,-	23.765,-	23.765,-

- SALARIOS ANUALES -

CATEG. / NIVEL	CINCO *	CUATRO *	TRES *	DOS *	UNA* HOST. PENS. FOND
1°	976.388,-	929.880,-	691.614,-	644.546,-	615.902,-
2°	874.496,-	832.860,-	634.326,-	603.638,-	579.068,-
3°	772.548,-	735.756,-	577.010,-	562.688,-	552.482,-
4°	740.250,-	705.012,-	564.242,-	554.526,-	532.700,-
5°	740.250,-	705.012,-	564.242,-	554.526,-	532.700,-
6°	500.738,-	476.910,-	332.710,-	332.710,-	332.710,-

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA LA EMPRESA CLINICA «POLICLINICO RIOJANO S.A. NUESTRA SEÑORA DE VALVANERA» SUSCRITO ENTRE LAS REPRESENTACIONES DE LA MISMA Y LA DE LOS TRABAJADORES.

2489

Artículo 1.— Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo es suscrito y firmado por las partes trabajadora y empresarial correspondiente al Policlínico Riojano con centro de trabajo en la Ciudad de Logroño, calle Avda. de Madrid, número 39.

Al mismo podrán adherirse aquellas empresas y trabajadores de las mismas, que de común acuerdo lo decidan, siempre que no se encuentren afectados por otro convenio, y que se hallen dentro de los ámbitos territoriales y funcionales del presente, sin más requisitos que la comunicación del antedicho acuerdo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

Artículo 2°.— Ambitos territorial y funcional.

Obliga a su cumplimiento al centro de trabajo de la Empresa firmante que se encuentre dentro de los límites geográficos de la provincia de La Rioja y que se dedica a la actividad de Establecimiento Sanitario de Hospitalización, Asistencia y consulta, ya sea en régimen de internamiento o de asistencia consulta.

En caso de discrepancia en cuanto a su ámbito funcional, se conviene estimar como ámbito supletorio el de la Ordenanza Laboral para establecimientos Sanitarios de hospitalización, Consulta y Asistencia, aprobada por O.M. de 25 de Noviembre de 1976.

Artículo 3°.— Ambito Personal.

Será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa firmante ya sean fijos, interinos o eventuales, que presten sus servicios en la Empresa, tanto si realizan una función directiva, técnica o simplemente los oficios clásicos subalternos y auxiliares, que no tengan reconocida su condición de funcionarios que estén vinculados a la Empresa incluída en los artículos precedentes, con arreglo a la legislación vigente.

Queda excluído el personal que pertenezca a Ordenes Religiosas o Congregaciones Religiosas que hayan concertadc sus servicios como tales Ordenes o Congregaciones Religiosas, así como los incluídos en el artículo segundo del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4°.— Ambito Temporal.

Entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enerc de 1984, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, y tendrá una duración de un año.

Podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, que podrán delegar su representación en una sola persona con una antelación de dos meses a la fecha de su vencimiento, mediante escrito dirigido a la otra parte. En el plazo de 15 días contados a partir de la recepción de la denuncia por la parte a la que dirija, deberá componerse la comisión negociadora que iniciará las deliberaciones a la mayor brevedad posible.

No obstante, de producirse denuncia o vencimiento del convenio señalado y pactado, el contenido del presente subsistirá «interin» no entrando en vigor otro convenio o norma supletoria.

Artículo 5°.— Absorción, compensación y derechos adquiridos.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, absorben en su totalidad a las que a partir de primero de Enerc fueran pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa (mejoras voluntarias o mediante conceptos equivalentes o análogos) por imperativo legal, jurisprudencial contencioso-administrativo convenio sindical, pacto de cualquier clase, contratc individual o usos y costumbres locales en la localidad o por cualquier otra causa.

Teniendo en cuenta la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras, que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o por creaciones de otros nuevos, se entenderán compensados por las mejoras establecidas en el presente convenio, si globalmente consideradas no superan el nivel de éste.

Asimismo se respetarán las condiciones pactadas superiores a título personal que tenga establecida la Empresa al entrar en vigor el presente Convenio, y que por su carácter global, excedan del mismo.

Artículo 6°.— Comisión paritaria.

Con el fin de resolver las dudas que surjan sobre la aplicación de materias relacionadas con el presente convenio,

se crea una Comisión Paritaria, con la siguiente composición:

Un representante de la Empresa y otro de los trabajadores.

Los representantes de las partes negociadoras, habrán de ser personas vinculadas por su trabajo con la actividad de la Empresa.

Los representantes de dicha comisión paritaria son:

— Por la Empresa:

D. José Luis Barquín Ruiz.

— Por los trabajadores:

Dª Isabel Bribrián Sada.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes y, en primera convocatoria será necesaria la presencia de todos sus miembros para que pueda tener validez sus acuerdos, que sin embargo, no requerirán «QUORUM» en segunda, debiendo mediar al menos una hora entre la primera y la segunda. Cada miembro tiene derecho a un voto, y para que sus acuerdos sean válidos requerirán la unanimidad de los votos de los asistentes. Deberá contar con la presencia de un Secretario que levantará acta de la misma, y podrá asesorarse por las personas que estime necesarias, sin que pueda exceder de una por cada parte.

Tendrá como funciones las siguientes:

1.— Interpretación auténtica del convenio.

2.— Entender, resolver y decidir por la vía del arbitraje las cuestiones que voluntariamente sean sometidas por las partes afectadas con causa o como consecuencia de este Convenio.

3.— Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

4.— Estudio de la evolución de las relaciones entre Empresa y trabajadores del sector.

5.— Entender en todas las cuestiones que tiendan a la mayor eficacia del convenio.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrá, en principio, carácter vinculante, si bien en ningún caso impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción laboral y la administración.

Artículo 7°.— Salarios.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán en concepto de salario base desde el día 1 de Enero de 1984, el que para cada categoría profesional se detalla en la tabla salarial que se acompaña anexa a éste convenio.

Artículo 8°.— Antigüedad.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestado a la misma empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los perfeccionados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada trienio y el 10% para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa, descontando el correspondiente aprendizaje o aspirantado.

El importe de cada trienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Los trabajadores contratados por tiempo cierto y los eventuales, percibirán en compensación al término de su contrato, por este concepto el 10% del salario base devengado.

Artículo 9°.— Gratificaciones.

Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad consistentes cada una de ellas en 30 días de haber, se abonarán a razón del salario real en jornada normal. Al personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso de un año, se le abonará su importe prorrateándose a razón al tiempo de servicios, computándosele la fracción de semana o de mes, en el caso que supere, 15 días, como completas.

Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

Tendrá carácter semestral, y abarcarán los siguientes períodos.

Gratificación de Verano: Del día 1 de Enero al 30 de Junio.

Gratificación de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.

Se abonarán los días laborales inmediatamente anteriores al 24 de Junio y 22 de Diciembre respectivamente.

Artículo 10°.— Premio extrasalarial.

La empresa afectada por este Convenio abonará a todos sus trabajadores con carácter anual y en concepto de premio extrasalarial una mensualidad del salario real obtenido por cada trabajador en jornada normal. Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, recibirán la parte correspondiente al tiempo de servicios prestados, computándosele la fracción de mes superior a quince días como mes completo y despreciándose la inferior.

El abono de dicho premio extrasalarial se efectuará durante el mes de Septiembre, recomendándose se lleve al efecto con anterioridad a las festividades de San Mateo en cuanto a las de la capital y de ser posible, si existen dentro del trabajo de igual actividad y de residencia distinta, antes de las fiestas patronales de la ciudad.

Artículo 11°.— Vacaciones.

La vacación anual tendrá una duración de 30 días naturales, y será retribuído conforme al promedio obtenido por el trabajador por todos los conceptos salariales, en los tres meses anteriores a la fecha de iniciación de las mismas.

Artículo 12°.— Jornada de trabajo.

La duración de la jornada de trabajo, a la que va referido el salario anual pactado, será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo en 1984. A efectos aclaratorios, y sin perjuicio de la distribución que de tal jornada anual se establezca, se especifica que la jornada anual antedicha representa una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

Artículo 13°.— Horas extraordinarias.

Se estará en ésta materia a lo dispuesto en la normativa legal aplicable, y más concretamente en la ley de 10 de Marzo de 1980, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14°.— Bajas por enfermedad o accidente.

El trabajador con antigüedad en la Empresa de seis meses que cause baja por enfermedad común o accidente laboral, tendrá derecho al abono por parte de la Empresa a partir de octavo día y mientras dure tal situación de baja, de un complemento extrasalarial que sumado a la prestación económica abonada por la Seguridad Social, iguale el cien por ciento del salario que percibe en activo.

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros que permita a cada trabajador o a sus beneficiarios causar derecho, independientemente de las indemnizaciones fijadas en las normas legales a las siguientes indemnizaciones:

Invalidez permanente en los grados de gran invalidez y absoluta para toda clase de trabajo derivada de accidente de trabajo: un millón de pesetas.

Muerte por accidente de trabajo: Un millón de pesetas.

Artículo 15°.— Pluses de especialidad, contagio y peligrosidad.

La percepción de los mismos se regirá en todo momento por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral aplicable a la Empresa y aprobada por Orden Ministerial el 25 de Noviembre de 1976.

Artículo 16°.— Revisión Médica.

La revisión médica de los trabajadores se efectuará de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Seguridad e Higiene en el Trabajo y demás normas sobre la materia. En caso que el trabajador se considere la necesidad de que ésta deba realizarse con mayor minuciosidad, podrá proponerlo a la dirección de la Empresa, que adoptará las medidas necesarias.

Artículo 17°.— Período de Instrucción.

Todo trabajador que ingrese en la Empresa, será sometido a un período de formación según el trabajo que vaya a realizar.

Artículo 18°.— Comité de Higiene y Seguridad.

Los firmantes del presente convenio manifiestan su intención de activar las funciones e intervención del Comité de Seguridad e Higiene, caso de que estén obligados a su constitución, y en el supuesto de que estén obligados, procederán al nombramiento de un Delegado de tal material. Ambas partes pondrán el máximo celo en la existencia de estas personas y se le dispondrán los medios que faciliten su misión.

Artículo 19°.— Derechos sindicales.

En ésta materia, entendiendo ambas partes que la regularización legal les es suficientemente satisfactoria, se hace plena remisión a lo dispuesto en la mencionada Ley de 10 de Marzo de 1980 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Final.

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo que se halle vigente a la fecha de la firma en la Ordenanza Laboral para la actividad de Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, consulta, asistencia y laboratorios de análisis Clínicos, aprobada por Orden Ministerial

de 25 de Noviembre de 1976 (B.O.E. de 15 de Diciembre de 1976).

Con esta fecha queda REGISTRADO el presente Convenio Colectivo y sus Tablas Salariales anexas al mismo, conrrespondiente a la Empresa «POLICLINICO RIOJANO NUESTRA SEÑORA DE VALVANERA, S.A.» con centro de trabajo en Logroño.

Logroño, 12 de Julio 1984
EL DIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

TABLAS DE SALARIOS PARA EL AÑO 1.984

CATEGORIA PROFESIONAL	TABLAS SALARIALES SALARIO BASE MES	SALARIO BASE AÑO
Grupo A) Personal directivo		
Director Médico	69.353	1.040.295
Director Administrativo	60.037	900.555
Subdirector Médico	67.479	1.012.185
Subdirector Administrativo	59.191	887.865
Grupo B) Personal Sanitario		
Titulados Superiores		
Médico Jefe de Departamento	66.542	998.130
Médico Jefe de Servicio	63.730	955.950
Médico Jefe Clínico	61.855	927.825
Médico Adjunto	59.982	899.730
Médico Residente	54.360	815.400
Farmacéuticos y Odontologos	59.787	896.805
Titulados de grado medio		
Jefe de Enfermería	54.361	815.415
Subjefe de Enfermería	52.486	787.290
Supervisor de Enfermería	52.486	787.290
A.T.S., Enfermera, Practicantes y Matronas	51.079	766.185
Fisioterapeutas	49.677	745.155
Terapeuta Ocupacional	49.677	745.155
NO Titulados		
Maestro de Logofonía	51.079	766.185
Maestro de Sordos	51.079	766.185
Monitor de Logofónia	47.802	717.030
Monitor de Sordos	47.802	717.030
Monitor Ocupacional	47.802	717.030
Monitor de Educación Física	47.802	717.030
Auxiliar Sanitario	44.990	674.850
Aux. Sanitario especializado	44.990	674.850

CATEGORIA PROFESIONAL	TABLAS SALARIALES SALARIO BASE MES	SALARIO BASE AÑO
Puericultoras	44.990	674.850
Auxiliares Clínicas	44.990	674.850
Cuidador Psiquiatrico	44.990	624.855
Grupo C) Personal Técnico no Sanitario		
Titulados Superiores		
Letrado Asesor Juridico	60.037	900.555
Camarero/a	44.990	674.850
Frogador/a	44.990	674.850
Encargado jefe de almacen, economato	44.990	674.850
Encargado ó Jefe de Lavadero, ropero y plancha	45.929	688.935
Telefonista (de más de 50 Teléfonos	44.990	674.850
Cortadoras	44.990	674.850
Costureras	44.990	674.850
Lavanderas	44.990	674.850
Planchadoras	44.990	674.850
Limpiadoras	44.990	674.850
Grupo G) Personal de Oficios Varios		
Jefe de Taller	49.677	745.155
Electricistas	44.990	674.850
Calefactor	44.990	674.850
Fontanero	44.990	674.850
Conductor de 1ª Especial	44.990	674.850
Conductor de 2ª	44.990	674.850
Albañil, Carpintero, Pintor	44.990	674.850
Jardinero	44.990	674.850
Peluquero Barbero	44.990	674.850
Maquinista de Lavadero	44.990	674.850
Ayudante de estos oficios	44.990	674.850
Peón	44.990	674.850
Aspitante, aprendices, pinches y botones comprendidos entre los 16 y 17 años	35.622	534.330
Arquitecto	60.037	900.555
Ingeniero	60.037	900.555
Físico	60.037	900.555
Titulados de Grado Medio		
Titulado Mercantil	51.079	766.185
Ingeniero Técnico	51.079	766.185
Maestro Nacional	51.079	766.185
Graduado Social	51.079	766.185
Asistente Social	51.079	766.185
Profesor de Educación Física	51.079	766.185
Grupo D) Personal Administrativo		
Administrador	67.479	1.012.185
Jefe de Sección	66.543	998.145
Jefe de Negociados	63.731	955.965
Oficial Administrativo	47.802	717.030
Auxiliar Administrativo	44.990	674.850
Grupo E) Personal Subalterno		
Conserje	49.677	745.155
Ordenanza	44.990	674.850
Portero	44.990	674.850
Vigilante Nocturno	44.990	674.850
Grupo F) Personal de Servicios Grales.		
Jefe de Cocina	49.677	745.155
Cocinero	44.990	674.850
Ayudante de Cocina	44.990	674.850
Pinche de Cocina	44.990	674.850

VI.— CONVENIO COLECTIVO DE «IBELSA» CENTRO DE TRABAJO DE FUENMAYOR (LA RIOJA).

2604

Capítulo I
Disposiciones Generales.

Artículo 1°.— **Ambito Territorial.**

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación al Centro de Trabajo de «Ibérica de Electrodomésticos, S.A.» (IBELSA), sito en Fuenmayor (La Rioja), km. 182,300 de la Ctra. N-232.

Artículo 2°.— **Ambito Personal.**

Este Convenio será de aplicación a todo el personal de «IBELSA», del Centro de Trabajo antes citado, con exclusión del Director de Fábrica, de acuerdo con las leyes vigentes.

Artículo 3°.— **Ambito Temporal.**

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por ambas partes, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 1984.

No obstante, las mejoras económicas que se desprenden de este Convenio, tendrán carácter retroactivo al 1 de Enero de 1984.

Artículo 4°.— **Prórroga.**

Este Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, a no mediar aviso en contra de cualquiera de las partes contratantes, con un mes de antelación a la fecha de expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5°.— **Revisión:**

Será motivo de revisión del presente Convenio, el que alguna de las Leyes, Ordenes, Convenios Colectivos o disposiciones legales de carácter general, que afecten al personal de «IBELSA», concedan condiciones económicas y sociales que superen, en su conjunto, a las que se establecen en el presente Convenio, computadas en período de un año.

Artículo 6°.— **Compensación.**

Las condiciones pactadas se compensarán, en su totalidad, con las que anteriormente pudieran existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese el origen, sin perjuicio de aquellas situaciones personales en virtud de las cuales un determinado productor pudiera percibir mayores beneficios de los que con carácter global se establecen en el presente Convenio, en cuyo caso se respetarán las condiciones especiales.

Artículo 7°.— Absorción de mejoras.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica, únicamente tendrán aplicación práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan al nivel de éste en su cómputo anual. Se exceptuan las mejoras anuales que, por jornadas de trabajo pudiera derivarse de disposiciones legales más beneficiosas, que las de este Convenio.

Artículo 8°.— **Comisión vigilancia del Convenio.**

En el plazo de 15 días laborables, se creará una Comisión que, sin menoscabo de las funciones privativas que competen al Estado, interprete las disposiciones de este Convenio, formada por tres miembros y otros tres por el Comité de Empresa, todos ellos de entre los que han formado parte de la Comisión Deliberadora, siempre y cuando sigan formando parte de «IBELSA». Ante problemas técnicos de interpretación podrá solicitarse el criterio de Asesores.

Artículo 9°.— **Publicación y Publicidad.**

Una vez firmado por ambas partes, se editará el texto íntegro de este Convenio y será entregado un ejemplar a cada uno de los afectados por el mismo, en un plazo no superior a los 30 días. En el caso de nuevos ingresos, será entregado un ejemplar en el plazo de 15 días desde la fecha de ingreso.

Artículo 10°.— **Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto que los Organismos Oficiales en el ejercicio de las facultades que les son propias alteren algunos de los puntos del presente Convenio, desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo y sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

Capítulo II

A) Generalidades.

Artículo 11°.— **Organización práctica del trabajo.**

De acuerdo con el contenido del art° 6° de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, la facultad y responsabilidad de la organización práctica del trabajo corresponde de un modo exclusivo a la Dirección de la Empresa sin perjuicio de lo establecido en el art° 64 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Principios de Organización.

Racionalización del trabajo: Medida de Tiempos y análisis de rendimientos.

Artículo 12°.— **Unidad de trabajo.**

Es el volumen de trabajo realizado por un operario a una actividad o ritmo mínimo exigible durante un minuto, con los medios y métodos especificados en la documentación adecuada. Denominación: Minuto, símbolo «M».

Artículo 13°.— **Actividad mínima exigible, 100 puntos.**

Es la desarrollada por un individuo normalmente constituído, conocedor de su trabajo, que lo efectúa en unas condiciones normales, sin grave fatiga física ni mental, con un esfuerzo razonable y sin detrimento de su integridad.

Se puede equiparar a la velocidad o ritmo de movimiento que desarrolla un individuo de constitución normal que, andando sobre suelo horizontal, llano sin obstáculos y sin carga, recorre 1,25 metros por segundo, que equivale a 4,5 kilómetros/hora. En la escala «IBELSA» esta actividad se representa por 100.

Artículo 14°.— **Actividad correcta.**

Para aquellos que tienen asignado trabajo a incentivo, con producción tasada, la actividad correcta será la equivalente al rendimiento pactado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, dentro del plan de incentivos de «IBELSA», Fuenmayor.

Artículo 15°.— **Actividad óptima, 133 puntos.**

Es la que puede desarrollar un individuo normalmente constituído, muy especializado en su trabajo, que lo realiza con un óptimo de efectividad y con mínimo de gestos, sin pérdida de tiempo y óptimo esfuerzo.

Como elemento comparativo, puede equipararse a la desarrollada por un individuo de constitución normal, que andando sobre suelo horizontal, llano, sin obstáculos y sin carga, recorre 1,66 metros/segundo, que equivale a 6 kilómetros/hora.

La actividad óptima tiene como cifra representativa 133 puntos.

Artículo 16°.— **Tiempo concedido (T.C.) de una operación.**

Es una valoración realizada por personal especializado del Sector de Tiempos, aplicando un sistema de medición autorizado, de los «M» (minutos) de mano de obra necesarios para ejecutar con el mejor método posible y los medios actuales, las operaciones especificadas en documentos previstos al efecto, para la fabricación o montaje de un producto o aparato.

El tiempo concedido incluye los suplementos autorizados, según norma de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 17°.— **Contenido del trabajo concedido:**

El tiempo para una operación consta de dos partes:

1°. Tiempo normal o base:

a) Elementos cíclicos (que aparecen en todos los ciclos de la operación).

b) Elementos acíclicos (que aparecen cada cierto número de ciclos, como cambios normales de herramientas, reglajes, inspecciones dentro de la operación).

2°. Suplementos autorizados:

a) Fatiga.

b) Equilibrado de puesto (para trabajos en cadena o esperas obligadas por proceso que se traduce en falta de saturación de mano de obra).

c) Necesidades personales.

d) Otros (expresamente autorizados para casos concretos).

Artículo 18°.— **Definiciones y período de validez de los tiempos.**

1°. Definiciones.

a) **Tiempo estimado o preventivo:** Es el tiempo obtenido por apreciación en el Sector de Métodos y Tiempos antes de introducir la fabricación de la pieza o modificación de que se trate. Se utiliza para determinar los datos de carga de máquinas, costos y otros de tipo técnico.

Dicho tiempo sirve para calcular el incentivo de M.O.D. (mano de obra directa) con participación al 100% como tal M.O.D. tasada según los criterios vigentes.

Debe estar en vigor el período necesario para poder realizar los primeros cronometrajes que sirvan para fijar tiempos de comienzo.

El plazo de validez será desde cero a tres meses como máximo, desde el comienzo de la fabricación.

b) **Tiempo inicial:** Es el tiempo que se obtiene en el taller mientras se realiza la operación con el tiempo estimado utilizando cronómetros (si bien no desglosando la operación en elementos básicos), antes que el operario haya llegado a alcanzar la habilidad necesaria para considerar estabilizado el método operativo y sin que los útiles estén perfectamente a punto.

Debe estar en vigor el período necesario para que el método pueda considerarse estabilizado y se consiga una correcta puesta a punto de los medios de trabajo. Dicho tiempo sirve para calcular el incentivo de la M.O.D. con participación al 100% como M.O.D. TASADA, según los criterios vigentes.

Plazo de validez desde los tres a los doce meses después del comienzo de la fabricación.

c) **Tiempo cronometrado o concedido:** Es el tiempo que se obtiene por la técnica usual de medida de tiempos de trabajo analizando el método, descomponiendo la operación en elementos básicos y tomando el número de observaciones que se precisen para obtener las garantías necesarias. No sufrirá variación posterior salvo en los casos previstos en el Convenio Colectivo o Reglamento Nacional Siderometalúrgico.

Dicho tiempo sirve para calcular el Incentivo M.O.D. con participación al 100% como M.O.D. TASADA, según los criterios vigentes.

Plazo de validez desde los doce meses en adelante hasta que se produzca un cambio de método o de tecnología.

Artículo 19°.— **Criterio para los suplementos de Fatiga:**

Se aplicará suplemento de fatiga a los elementos manuales de una operación ponderando la intensidad del esfuerzo físico, las posturas del operario y «en general» las condiciones del puesto.

El tiempo inactivo del operario en este ciclo de trabajo será considerado como tiempo de recuperación de fatiga. El suplemento que se considera al tiempo Normal, por este concepto será la diferencia, cuando resulte positiva, entre el suplemento calculado y el tiempo inactivo del operario dentro de este ciclo.

Artículo 20°.— **Suplemento de necesidades fisiológicas y/o personales.**

De acuerdo con las normas OIT, se aplicará siempre sobre el valor final del ciclo de trabajo un 5% por este concepto.

En trabajos vinculados o en cadena, se dará un socorredor por cada 20 operarios. En las horas punta hará de socorredor el reparador u otra persona, aumentando la proporción a un socorredor por cada 10 operarios.

Fuera de estos momentos, los socorredores trabajarán ayudando o reparando, manteniendo también su trabajo de socorredores en los casos aislados o necesarios.

El comienzo y el final de las horas punta los determinará cada grupo de trabajo. Los períodos de tiempo calificados como hora punta, tendrán la duración siguiente:

— 2 horas a lo largo de la mañana.

— 1 hora por la tarde.

En caso de jornada normal.

Durante la jornada de turno o intensiva, este período se reducirá a:

— 2,30 horas.

Cuando la organización de soporte para las exigencias fisiológicas dejara pendiente algún problema, la organización de Fábrica, junto con la Comisión Paritaria, lo estudiará y propondrá una solución al mismo, en el menor tiempo posible.

Artículo 21°.— **Producción hora (a la actividad 100).**

Es la cantidad de piezas por hora de trabajo que deben producirse, aplicando el Tiempo Concedido por pieza.

Se halla dividiendo 60 (minutos que tiene la hora) entre los minutos que tenga el «Tiempo Concedido» por pieza.

Artículo 22°.— **Producción hora (a actividad X).**

Se determina multiplicando la actividad hora (a actividad 100) por el rendimiento X y dividiendo por 100.

Artículo 23°.— **Establecimiento del tiempo concedido.**

La determinación del tiempo concedido requiere:

1°.— Definición de unas condiciones normales.

2°.— Determinación previo estudio, de un método correcto.

3°.— Operario adiestrado.

4°.— Aplicación de un sistema de medición, tal como: Cronometraje, Muestreo de Trabajo, Medida de los Tiempos de los Movimientos (MTM); Tiempo predeterminado.

5°.— Cálculo de los Tiempos Concedidos, aplicando los suplementos autorizados.

6°.— Comunicación al operario, a través del mando del taller con la documentación adecuada, o por escrito.

7°.— Se facilitará fotocopia al Comité de Empresa de los nuevos equilibrados y/o puestos individuales después del período de adiestramiento en un plazo máximo de 20 días.

Artículo 24°.— **Mano de obra directa.**

Definiremos como tal, a la mano de obra que contribuye directamente a la transformación del producto, aumentando el valor de éste, o que ejecuta trabajos de transformación de las partes y el montaje de conjuntos destinados a la venta.

Artículo 25°.— **Mano de obra indirecta.**

Definiremos como tal, a la mano de obra que interviene indirectamente a la transformación del producto, o mejor, que no ejecuta directamente trabajos de transformación, pero que contribuye a garantizar la continuidad del ciclo productivo.

Artículo 26°.— **Mano de obra indirecta de servicios generales.**

Definiremos como tal a la mano de obra que no tiene participación en el ciclo productivo y la cual no está afectada por alteraciones en los programas ni procesos productivos.

Artículo 27°.— **Mano de obra indirecta de centros auxiliares.**

Definiremos como tal a la que realiza trabajos auxiliares del ciclo y de la estructura productiva.

Artículo 28°.— **Concepto de rendimiento de la M.O.D.**

Es el índice que señala la actividad de los operarios cuando, realizando una determinada operación para la cual previamente se han establecido los métodos de trabajo y los tiempos concedidos, no tiene en cuenta todas aquellas pérdidas o funciones inadecuadas, técnicas o de organización, que inciden diariamente sobre la economía de la Empresa; sin embargo, estas mismas horas se deducen de las horas de presencia y por tanto, el rendimiento no sufre variación.

FORMULA:

— TC = Tiempo concedido a actividad 100.

— PU = Producción útil + producción inútil, no imputable al operario.

— PV = Puestos vacíos no imputables al operario.

— HP = Horas de presencia.

— P = Horas de pérdidas no imputables al operario.

$$\text{RENDIMIENTO} = \frac{(PU + PV)\,TC}{HP - P}$$

Artículo 29°.— **Rendimiento mínimo exigible.**

Es el que corresponde al trabajo realizado al rendimiento 100 puntos, siempre que no exista causa justificada para su reducción.

Artículo 30°.— **Rendimiento correcto.**

Para el personal que tiene asignado trabajo a incentivo, con producciones tasadas, el rendimiento correcto será 120 puntos, durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 31°.— **Período de adiestramiento.**

En ningún caso, durante el período de adiestramiento, el rendimiento exigible de nuevos trabajos será inferior al 75% del rendimiento correcto, dicho período no será superior a 20 días laborables. En caso de divergencia, en el período de adiestramiento, intervendrá la Comisión Paritaria para ver la causa que produce tal hecho, y determinar el período de adiestramiento y desde cuando se debe percibir el incentivo.

Artículo 32°.— **Rendimiento óptimo.**

Es el que corresponde al trabajo realizado a la actividad óptima por un operario en un período determinado de tiempo, incluídos todos los coeficientes del puesto.

Artículo 33°.— **Participación en la M.O.D. y M.O.I. en el incentivo.**

a) Trabajos de M.O.D. con producción tasada:

Los trabajos de M.O.D. con producción tasada, participarán del 100% del incentivo mensual obtenido por el total de la Fábrica por la M.O.D.

b) Trabajos de M.O.D. con tiempo estimado:

Los operarios que participaban bajo esta modalidad, quedan encuadrados en la forma siguiente:

Los operarios que realicen operaciones productivas de M.O.D. con tiempo estimado, participarán al 100% como M.O.D. tasada en base al rendimiento que obtengan con los tiempos preventivos que se establecen en el artº 18 del presente Convenio (párrafo 1°, a)

c) Trabajos de M.O.I.:

Los operarios cuyas funciones quedan especificadas en los artículos 25, 26 y 27 del presente Convenio, participarán en el incentivo, en los porcentajes que se señalan para cada una de las modalidades de este grupo, en el anexo número 6.

Artículo 34°.— **Prima e incentivo.**

Las tablas de incentivo para el personal de «IBELSA» que trabaja bajo esta modalidad serán durante el período de vigencia de este Convenio, las que figuran en el anexo 5.

Artículo 34° (Bis).— **Prima e incentivo.**

Las participaciones en el incentivo, son las que figuran en el anexo 6 y que serán del 100%, 95%, 85% y 60%.

Artículo 35°.— **Jornada Laboral.**

Durante 1984, la jornada laboral para todo el personal de «IBELSA» será de 1.800 horas.

A los trabajadores a turnos, del tiempo del bocadillo les será computado diez minutos como tiempo real de trabajo. Las horas serán distribuídas según el calendario laboral que se acuerde entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

Artículo 36°.— **Vacaciones.**

Todo el personal de la Empresa, tendrá derecho a un permiso anual retribuído de 30 días naturales, preferentemente en período estival. La fecha y número exacto de días, serán los que se pacten entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, con arreglo al calendario laboral, pero teniendo en cuenta los siguientes extremos:

— Como criterio general, se establece que el disfrute de las mismas será al menos de 15 días ininterrumpidos, en período estival.

— Antes del 30 de Abril, se fijará el programa de vacaciones de todo el personal.

— El personal de instalaciones, mantenimiento, utillaje y otros sectores que en el momento de la concesión general de vacaciones pudiera estar afectado por coyuntura o contingencia en el trabajo, disfrutará rotativamente las mismas en las fechas que oportunamente se fije, entre el Comité y la Dirección de la Empresa, coincidiendo estas preferentemente, con el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

— La rotación aludida, se efectuará año en año en función de la antigüedad, que será de menor a mayor sin perjuicio de que previamente se soliciten voluntarios y teniendo presente, en cualquier caso, lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

— Los que tuvieran hijos en edad escolar, tendrán derecho a disfrutar las mismas entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre.

Artículo 37°.— **Trabajos Extraordinarios.**

Todas las horas extraordinarias se abonarán durante la vigencia del presente Convenio con el incremento del 75% de su valor hora.

Cuando por necesidades de la Empresa, un trabajador tuviera que desplazarse, percibirá cuanto menos, el valor de dos horas extraordinarias, aunque el tiempo de permanencia sea inferior.

En los casos en que algún trabajador tengan que prolongar su jornada en horas extraordinarias, y estas sobrepasen las 22 horas, el tiempo que exceda de dicha hora, le permitirá entrar en Fábrica al día siguiente con dicho retraso y como permiso retribuído.

Artículo 38°.— **Turnos.**

La Empresa, cuando por necesidades de trabajo, tuviera que organizar éste a dos turnos, deberá comunicárselo por escrito a los trabajadores afectados, con una antelación mínima de cinco días laborables. Se enviará copia de dicha comunicación al Comité de Empresa.

El personal que trabaja a turno, se compromete a no abandonar su puesto de trabajo hasta ser sustituído por su relevo o por la persona que designen sus jefes inmediatos, dentro del plazo máximo de 30 minutos.

Se evitará la realización de turnos de noche, salvo en aquellos casos que necesidades imperiosas de trabajo así lo

aconsejen, de conformidad con los representantes de los trabajadores.

Artículo 39°.— **Excedencias.**

El trabajador, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco.

Por nacimiento de un hijo, se tendrá derecho a una excedencia no superior a un año, con incorporación inmediata en la Empresa a la finalización de ésta así como a su antiguo puesto, debiendo avisar los afectados a la Empresa con un mes de antelación del final de dicha excedencia.

Artículo 40°.— **Cambio de puesto de trabajo.**

Excepto lo dispuesto en el art° 47 será facultad de la Empresa el poder cambiar provisionalmente de puesto de trabajo, dentro del mismo Centro de Trabajo, a los trabajadores que fuera necesario, siempre que las funciones o dificultades del nuevo puesto sean similares a las que el productor viniera realizando.

No obstante, para realizar estos cambios, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) En los casos de cambio de puesto de trabajo, la Empresa no deberá cambiar a un productor de su puesto de trabajo para sustituirle por un tercero.

b) Cambios dentro del mismo nivel: En este caso conservarán su salario de nivel y estarán al incentivo que obtengan en el nuevo puesto, ya sea directo o indirecto.

Se modifican las percepciones derivadas del factor «K».

c) Cambios que impliquen variación de nivel: En este caso no podrán exceder de tres meses; si excediera de este período, se estaría a lo dispuesto en el apartado Promoción y Progresión.

Para períodos inferiores a tres meses se actuará de la siguiente forma:

— Durante los primeros cinco días laborables, el trabajador conservará el salario de nivel de procedencia, siendo el incentivo y el factor «K» los correspondientes al nuevo puesto.

— A partir del sexto día laborable, el trabajador percibirá el salario del nuevo nivel o superior si lo tuviese hasta que retorne a su antiguo puesto u otro del mismo nivel.

Artículo 41°.— **Traslados.**

Se estará dispuesto en la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica; no obstante, para aquellos casos de traslado a un puesto que fuera solicitado por varios peticionarios, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

a) Demostrar la existencia de graves problemas familiares que aconsejen el traslado.

b) Antigüedad en la Empresa.

Capítulo III

Clasificación del Personal

Artículo 42°.— **Clasificación puestos de trabajo.**

1) **Principios generales:** Todo el personal de la Empresa afectado por el presente Convenio, cualquiera que sea la índole de los trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los grupos siguientes:

a) Operarios.
b) Subalternos.
c) Administrativos.
d) Técnicos.

La clasificación profesional tendente a obtener la máxima flexibilidad dentro del más perfecto acoplamiento, se basa en el siguiente principio: Equiparación de conocimientos profesionales o titulación. A efectos de ocupación de puestos de trabajo, se considerarán equiparados a los trabajadores que ostenten títulos acreditativos de su preparación aquellos otros que, sin poseer dichos títulos, demuestren tener los conocimientos profesionales que les capaciten para realizar idénticas funciones.

Del mismo modo, los empleados con consideración de otra categoría para la que se exija posesión de un título, recibirán un tratamiento similar alcanzando los niveles siguientes dentro de su grupo o especialidad.

2) **Clasificación grupo operarios:** Existen seis grados o niveles retributivos que clasifican a todo el personal operario, de acuerdo con la valoración de puestos de trabajo; el mantenimiento del sistema, será, según las normas de valoración, el que se acuerde entre el Comité y la Dirección de la Empresa. Estos niveles con sus retribuciones figuran en el anexo I. Sin perjuicio de la anterior clasificación de orden interno, se mantienen las categorías que establece la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, y que son las siguientes:

— Aprendiz
— Peón
— Especialista
— Oficial de 3ª
— Oficial de 2ª
— Oficial de 1ª

Artículo 43°.— **Personal incluído en el grupo de empleados.**

Sin menoscabo de las categorías profesionales que establece la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica formuladas en el anterior artículo, se establece en el presente Convenio 11 grados o niveles salariales como bases mínimas de retribución (Anexo 2).

Artículo 44°.— **Promoción y progresión del personal operario.**

1) Promoción: Se entiende por promoción al acceso a un puesto de trabajo de superior categoría profesional de manera definitiva. Las vacantes que en el futuro existan y que deban ser cubiertas por personal de categoría inferior a las mismas, deberán preveerse mediante concurso-oposición, según el procedimiento que establece el artículo 50.

2) Progresión: Se entiende por progresión al acceso a un puesto de superior grado al que ostentaba el productor afectado, pero de su misma categoría profesional. La progresión se efectuará según las modalidades siguientes:

a) Cuando sea por modificación del puesto de trabajo: Se estará a la nueva valoración.

b) Cuando sea por creación de un nuevo puesto: Se proveerá mediante concurso-oposición según el procedimiento que establece el art° 50.

Artículo 45°.— **Promoción y progresión personal empleado.**

Las vacantes que en el futuro existan y que deban de ser cubiertas por personal de categoría profesional inferior a las mismas, deberán proveerse mediante concurso-oposición, procedimiento que establece el art° 50.

Se exceptuan los puestos de especial confianza.

Artículo 46°.— **Incorporación a la vacante.**

En el plazo máximo de un mes, el productor que haya ganado el concurso-oposición, se integrará a su nuevo puesto de trabajo; en el caso en que por circunstancias ajenas a él no pudiera, comenzará a percibir el salario que le corresponda en su nuevo puesto a partir de dicho mes. Si el motivo de no incorporarse fuera por su causa (enfermedad, etc.) no comenzará a percibir el sueldo hasta su incorporación al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 47°.— **Período de adaptación.**

En los casos de promoción o progresión existirá un período de adaptación al nuevo puesto de tres meses durante los cuales el productor percibirá la media aritmética correspondiente entre el salario que venía percibiendo y el asignado a su nueva categoría.

Durante el período de adaptación los trabajadores no podrán ser objeto de sanción por falta de adiestramiento al nuevo puesto, y en el caso de que al final del mismo no se hubiera adaptado volvería a su anterior puesto.

Artículo 48°.— **Capacidad física disminuída.**

Para los trabajadores de capacidad física disminuída, la asignación de un puesto de trabajo, se llevará a cabo de la siguiente forma:

— El Servicio Médico de la Empresa, en el plazo de un mes, certificará, definirá y comunicará las circunstancias y tipo de incapacidad con los datos que aporte el productor afectado y los que el Servicio Médico crea necesario así como el Comité de Empresa o la Comisión de Seguridad e Higiene.

— Para la asignación del puesto de trabajo idóneo, que deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de un mes, o para futuros cambios o traslado de puesto, se requerirá el conocimiento y análisis previos del Servicio Médico, así como del Comité de Empresa o la Comisión de Seguridad e Higiene.

— A la mujer en estado de gestación y durante el tiempo que dure esta circunstancia se le aplicará el contenido del presente artículo.

— El salario del personal afectado por este artículo, será el que le corresponda en el nuevo puesto.

Artículo 49°.— **Realización de trabajos de superior categoría o nivel en suplencias.**

Se consideran trabajos de categorías superiores y/o niveles, los que realicen todos los productores y que correspondan a niveles superiores; a partir del 5° día, y siempre que sean por un tiempo superior a cinco días laborables y hasta tres meses como máximo (ininterrumpidos).

Artículo 50°.— **Concurso-oposición.**

Cuando tenga que cubrirse alguna vacante por Concurso-oposición, de acuerdo con el artículo anterior, se tendrán en cuenta los siguientes extremos:

a) Se comunicará la vacante en los tablones de avisos y al Comité de Empresa, con una antelación mínima de 15 días. Dicho aviso contendrá las bases del concurso, así como el porcentaje correspondiente a cada uno de los conceptos que integran dicha prueba.

b) El Comité deberá nombrar dos miembros del mismo indicando a la Empresa sus nombres, para que puedan comprobar y vigilar la buena marcha del concurso-oposición.

c) El Comité podrá nombrar un técnico asesor de dentro

de la Empresa o de fuera, indicando a la Empresa nombre y titulación del mismo, quien podrá asesorar a los miembros del Comité elegidos para la vigilancia del concurso.

d) La calificación de las pruebas corresponde a la Empresa, pero los productores que concurran al Concurso-Oposición en caso de desacuerdo con la calificación dada, podrán recurrir la misma, aconsejado por los miembros del Comité y asesores, quienes tendrán derecho a examinar las pruebas del concurso y darán su opinión sobre las mismas.

Se declarará desierta la plaza, cuando ninguno de los concursantes obtengan el 50% de la calificación máxima puntuable.

e) En el caso de empate entre dos opositores o más la vacante será cubierta por el más antiguo en la plantilla de la Empresa.

Artículo 51°.— **Conceptos que integran las retribuciones.**

Las retribuciones, de acuerdo con las disposiciones legales sobre Ordenación de Salario, están formadas por los siguientes conceptos:

— Salario base
— Complementos.

Artículo 52°.— **Salario Base.**

Se considera salario base el establecido para cada nivel o grado, fijado según la tabla salarial que figura en los anexos 1 y 2 del presente Convenio.

Artículo 53°.— **Complementos.**

Son complementos las cantidades que en su caso, deban adicionarse al salario base, los complementos se dividen en:

a) **Personales:**

— Antigüedad: Se abonará por cuatrienios en la cuantía fija, por cada nivel o categoría, que establece el anexo número 3.

— Mérito: Es la cantidad que cada persona tiene a título individual y podrá ser absorvido en los casos de ascenso o promoción.

b) **De puesto de trabajo.**

— Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución especifica incrementada en un 25% sobre el salario base.

— Turnicidad: Percibirá este complemento todo el personal que esté sometido a tres turnos rotativos de trabajo y el mismo se abonará a razón de 189,- pts. brutas diarias, cuando ejecuten el trabajo en el tercer turno (turno de noche).

— Suplemento «K»: El importe será el indicado en la tabla que figura en el anexo IV. Es el suplemento inherente a un puesto de trabajo, con condiciones de ambiente, riesgos, en el trabajo y esfuerzo superior al normal, ya considerado en la Valoración de Puestos de Trabajo.

Dicho suplemento se abonará por días efectivamente trabajados.

— Jefatura de Equipo: A aquellas personas que realicen funciones de Jefatura de Equipo, se les abonará el 20% del salario del nivel en que se encuentren encuadrados.

Dicho nivel, será el mismo que corresponda a las funciones que supervise el Jefe de Equipo del puesto de trabajo que esté considerado con el máximo nivel.

c) **De vencimiento periódico superior al mes:**

Pagas extraordinarias de Junio y Navidad, a percibir el 23 de Junio y el 22 de Diciembre respectivamente. En estas fechas todo el personal: empleado, subalterno y operario, percibirá una mensualidad completa de su salario, que figura en el anexo 1 y 2 más complementos personales.

Artículo 54°.— **Tablas salariales.**

Las tablas salariales para el personal operario y empleado que figuran en el anexo del presente Convenio expresan los salarios y sueldos mínimos establecidos para cada uno de los grados o niveles representados.

Artículo 55°.— **Sistema de nóminas.**

En las nóminas se especificará el valor hora profesional.

El incentivo se detallará en nómina de la siguiente forma:

— Número de horas según tarifa.
— Total incentivo por concepto.
— Total incentivo a cobrar.

Capítulo V

Mejoras sociales.

Artículo 56°.— **Fondo Social.**

a) Aportación de Empresa y Trabajadores: Cada trabajador aportará al «Fondo», como cuota mensual el 0,22% de su retribución bruta, aportando la Empresa la misma cantidad.

b) Aportación de la Empresa: Con independencia del punto anterior, la Empresa aportará al «Fondo Social» la cantidad de dos millones cuatrocientas ochenta mil pesetas.

c) El «Fondo Social», se regirá por la normativa aprobada.

d) Se abonará hasta completar el 100% del salario más incentivo o mérito personal, de la prestación por enfermedad o accidente, de la Seguridad Social a partir del 6° día de enfermedad

Artículo 57°.— **Prestación por muerte en accidente de trabajo.**

Se establece una indemnización de 1.100.000,- pesetas en caso de muerte por accidente de trabajo o como consecuencia de enfermedad profesional.

En caso de incapacidad permanente total (laboral o no) con baja en la Empresa, se concederá una indemnización de 650.000,- pesetas.

Si la muerte se produjese después de haber sido dado de baja y como consecuencia del accidente laboral o enfermedad profesional (que produjo la incapacidad), se abonarán las 450.000,- pesetas restantes, hasta completar la indemnización por muerte.

En caso de incapacidad permanente parcial, podrá optar por causar baja en la Empresa, percibiendo la cantidad para el caso de la total o acogerse al artículo 48° del presente Convenio.

Artículo 58°.— **Dote Matrimonial.**

Para todo el personal que estuviese en plantilla al entrar en vigor el Estatuto de los Trabajadores, se mantiene la percepción por dote matrimonial, al personal que contraiga matrimonio y cause baja en la Empresa por este motivo, una cantidad única equivalente a un mes por año de antigüedad o fracción.

Asimismo, se prorrogará su derecho a la percepción de la dote matrimonial hasta el momento que cause baja en la Empresa, siempre que la baja sea motivada por el nacimiento del primer hijo, en el bien entendido que la cantidad a percibir por dote matrimonial será la que le hubiera correspondido en el momento de contraer matrimonio.

Artículo 59°.— **Comedor.**

La aportación de los trabajadores al Comedor, se establece en 45,- pesetas, por comida.

El Comité de Empresa, participará con voz y voto en las negociaciones entre Contratistas y Empresa, sobre las posibles subidas.

Artículo 60°.— **Transporte.**

Durante la vigencia del presente Convenio, se establece un plus de distancia consistente en el abono de 12 pesetas por km. y dia a todos los trabajadores que tengan su domicilio en el mismo municipio que se halle enclavado el Centro de Trabajo siempre que tengan que hacer el recorrido a pie o en medios de transporte no facilitados por la Empresa, por hallarse a más de 2 km., del casco urbano de la población de residencia. Para los trabajadores que tengan su residencia en distinto municipio que el del Centro de Trabajo, este plus, será satisfecho conforme lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, con un importe de 12,- pesetas km. y día.

Al ser admitidos en la Empresa, los trabajadores señalarán y justificarán su lugar de residencia.

Artículo 61°.— **Adquisición de aparatos marca «ZANUSSI».**

Los precios de venta de aparatos para el personal de IBELSA, serán fijados periódicamente por la Dirección de la Empresa, aplicándose en todos los casos un descuento del 30% sobre el precio de referencia. Los impuestos de lujo y tráfico de empresas, serán a cargo del comprador, y se encontrarán incluidos en el precio fijado.

Condiciones de pago:

Diez mensualidades para todos los aparatos.

Período de adquisición:

Tres años para todos los aparatos. Cuando en IBELSA se hagan Venta Especiales de aparatos, se pondrán a disposición del Personal de la Fábrica de Fuenmayor, un número de unidades proporcional al de su plantilla.

Artículo 62°.— **Ropa de trabajo.**

A todo el personal que tenga derecho a ropa de trabajo, se le hará entrega de éstas de acuerdo a la duración de las mismas, que se fija en el presente Convenio y que es la siguiente:

— En el mes de Mayo: Un pantalón y una camisa.
— En el mes de Noviembre: Un pantalón y una cazadora.
— Batas: Cada seis meses.
— Al personal operario, se le facilitará calzado adecuado de verano e invierno.

Artículo 63°.— **Jubilación voluntaria.**

Aquellas personas que se jubilen voluntariamente a partir de los 60 años, se les concederá el siguiente premio de jubilación:

A los 60 años: 12 mensualidades (con parte proporcional pagas extras).
A los 61 años: 10 mensualidades (idem.).
A los 62 años: 9 mensualidades (idem.).
A los 63 años: 8 mensualidades (idem.).
A los 64 años: 7 mensualidades (idem.).
A los 65 años: 6 mensualidades (idem.).

Artículo 64°.— **Permisos retribuídos.**

a) Por matrimonio: 15 días naturales.

b) Por enfermedad grave o fallecimiento de esposa, hijos y otros familiares que conviven: 3 días (cuando necesite desplazamiento será de 5 días).

c) Por enfermedad o fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, abuelos cónyuge (otras nupcias), nietos cónyuge (otras nupcias), cónyuge hermanos: 2 días (cuando necesite desplazamiento será de 4 días).

d) Por fallecimiento de tios y sobrinos (1° grado): 1 día (cuando necesite desplazamiento será de 3 días).

e) Ingresos, altas de ingresos, regresos de dichas altas y casos de «urgencias»: tiempo necesario.

f) Por nacimiento hijos: 2 días laborables (cuando necesite desplazamiento será de 4 días).

g) Por boda de hijos, hermanos, padres y hermanos políticos: 1 día.

h) Por traslado de domicilio: 1 día.

i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal: El tiempo indispensable.

j) Para realizar funciones sindicales o representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente: El tiempo indispensable.

k) Por estudios: Los trabajadores inscritos en cursos impartidos en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de títulos académicos, tienen derecho a:

Los permisos necesarios para concurrir a examenes y demás pruebas de aptitud y evaluación. El permiso podrá alcanzar, el día del exámen o prueba y en caso de que haya de desplazarse, el día o días de viaje necesarios para el desplazamiento. En cualquiera de los casos la Empresa puede exigir la justificacion posterior mediante documentación expedida por el Centro, de los dias de examen y pruebas de aptitud a que diera lugar el permiso.

l) Por consulta médica. En caso de nacimiento de hijo con el fin de realizar los preceptivos análisis posteriores. Asimismo, para acompañar a algún familiar de los relacionados en el apartado b), de este mismo artículo o para acompañar a consulta a algún familiar de los anteriormente citados, siempre que sea solicitado por el médico: Por el tiempo indispensable.

Se considerara enfermedad grave, la intervencion quirurgica con un internamiento minimo de tres dias, o como si tal lo certifica el Médico que atiende al enfermo.

Por desplazamiento se entiende un minimo de 70 km. desde la residencia del trabajador dentro y fuera de la provincia.

En estos permisos retribuídos se cobrará el 100% de todo el sueldo incluido incentivo al 112,5% de todos los permisos de este artículo.

En los permisos para consulta médica gozarán de estas condiciones las 16 horas primeras dentro del año, ya sean de una o varias veces. En el resto de las horas se cobrará el sueldo sin incentivo.

Artículo 65°.— **Anticipo Vacaciones.**

A todo el personal que lo solicite, se le abonará el salario correspondiente a las vacaciones mediante anticipo aproximado, haciéndose efectivo tres días laborales antes del inicio del disfrute de las mismas.

Dicho anticipo se regularizará en el recibo oficial de salarios inmediato posterior.

Artículo 66°.— **Dietas y gastos de locomoción y desplazamiento.**

Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de Trabajo, percibirán dietas y gastos de viaje en las cuantías que se determinen en el Convenio Colectivo de Centros Comerciales y de Asistencia Técnica de IBELSA y que figurará como anexo 7 del presente Convenio Colectivo.

Capítulo VI

Actividad sindical de la empresa

Artículo 67°.— **Comité de empresa.**

1. Competencias.

El Comité de Empresa tendrá las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes de su cese, siempre que éste no se produzca por renovación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Representante de la Sección Sindical a la que pertenece en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

b) No podrán ser descriminados en su promoción económica o profesional por causa en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa de las materias propias de su representación, pudiéndo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicándolo a la Dirección o mando correspondiente.

d) Dispondrán de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas.

Podrán acumular mensualmente las horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados de sus trabajos.

En cuanto a las negociaciones del Convenio Colectivo, no se computarán las horas de reunión conjunta entre Dirección y Comite.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa para fines de su Central Sindical, preavisando en la Empresa con un mínimo de 24 horas.

f) No se computarán dentro de las 30 horas mensuales las invertidas por los miembros del Comité en la Comisión de Seguridad e Higiene.

Artículo 68°.— **Secciones sindicales.**

La Empresa reconocerá a las Secciones Sindicales que posean en la misma una afiliación superior al 10% de la plantilla de Fuenmayor.

La Central o Sindicato que pretenda tal reconocimiento, debe acreditar ante la Empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la Empresa reconocera al Representante del Sindicato a todos los efectos y dicho Representante de la Sección Sindical dispondrá de las mismas horas que el Comité de Empresa, pudiendo ser utilizadas por uno o varios miembros de la Sección Sindical.

El representante de la Sección Sindical deberá ser trabajador en activo de la Empresa, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente.

Las horas de negociación de los Convenios y las reuniones convocadas por la Empresa, no serán descontadas de las horas que tenga el Representante de la Sección Sindical.

El Representante de la Sección Sindical tiene las siguientes funciones:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, y Comités Paritarios de Interpretacion con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma documentación e información que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo a lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las que legalmente proceda.

4. Serán oidos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y los afiliados a su Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oidos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su Sindicato.

b) En materia de restructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o la revisión del sistema de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical, mantener reuniones con los mismos y convocar asambleas generales, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Representante de la Sección Sindical, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones ambas partes, Dirección y Sección Sindical, acuerdan mantener 11 reuniones anuales.

La Empresa facilitará un local, a fin de que el Representante de la Sección Sindical ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Representantes de las Secciones Sindicales ceñirán sus

tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propicias.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de cuota Sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de cta. cte., o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad, la Empresa ejecutará la citada detracción.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación Sindical en la Empresa antes del día 15 de cada mes.

9. Excedencias: Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del Sindicato respectivo y estatal en cualquiera de sus modalidades, permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

10. Los que ostenten cargos sindicales a nivel local, regional o estatal debidamente acreditados sean miembros o no del Comité de Empresa, podrán disfrutar de hasta 40 horas anuales no retribuidas para asistir a reuniones, cursos y congresos convocados por su Organización.

Capítulo VII

Comité de empresa

Artículo 69°.— **Convenio único de empresa.**

La Dirección facilitará a cuatro miembros del Comité de Empresa, dos días de permiso retribuído, dietas y kilometraje, para que celebren una reunión con representantes de los trabajadores de otros centros de trabajo de la propia Empresa, para que estudien la conveniencia o no de establecer un sólo Convenio de Empresa.

Artículo 70°.— **Gastos comité de empresa.**

La Empresa contribuirá con DOS MIL QUINIENTAS pesetas (once veces al año) a los gastos de desplazamiento que el Comité de Empresa realice para el cumplimiento de sus funciones ante los Organismos Oficiales.

La liquidación de la cantidad que corresponde anualmente por este concepto, se efectuará a primeros de año.

Artículo 71°.— **Gastos transporte asambleas.**

La Empresa aportará un fondo de ochenta mil pesetas al año, a fin de abonar el exceso del importe habitual del transporte, que se originara como consecuencia de la celebración de Asambleas autorizadas y fuera del horario de trabajo. Asimismo correrá por cuenta de la Empresa, los gastos ocasionados por la Asamblea aprobatoria del Convenio.

ANEXO NUMERO I

NIVELES RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL OPERARIO
(PTAS. BRUTAS)

RETRIBUCIONES DIARIAS Y MENSUALES BRUTAS INCLUIDA PARTE PROPORCIONAL A CINCO DIAS DE DIFERENCIAS ENTRE PAGO DIARIO Y MENSUAL.

NIVEL	PTAS./DIA	PTAS./MES	PTAS./AÑO
2	1.905,—	57.150,—	800.100,—
3	1.922,—	57.660,—	807.204,—
4	1.961,—	58.830,—	823.620,—
5	2.022,—	60.660,—	849.240,—
6	2.214,—	66.420,—	929.880,—
7	2.497,—	74.910,—	1.048.740,—

ANEXO NUMERO I (BIS)

NIVELES RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL OPERARIO
(A REGIR A PARTIR DEL 31-12-84 Y CON APLICACION A PARTIR DEL 01-01-85)

RETRIBUCIONES DIARIAS Y MENSUALES BRUTAS INCLUIDA PARTE PROPORCIONAL A CINCO DIAS DE DIFERENCIAS ENTRE PAGO DIARIO Y MENSUAL.

NIVEL	PTAS./DIA	PTAS./MES	PTAS./AÑO
2	1.916,—	57.480,—	804.720,—
3	1.933,—	57.990,—	811.860,—
4	1.973,—	59.190,—	828.660,—
5	2.034,—	61.020,—	854.280,—
6	2.227,—	66.810,—	935.340,—
7	2.511,—	75.330,—	1.054.620,—

ANEXO NUMERO II

NIVELES RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL EMPLEADO
(PTAS. BRUTAS)

NIVEL	PTAS./MES	PTAS./AÑO
2	62.289,—	872.046,—
3	65.235,—	913.290,—
4	69.741,—	976.374,—
5	75.507,—	1.057.098,—
6	84.069,—	1.176.966,—
7	93.456,—	1.308.384,—
8	100.821,—	1.411.494,—
9	110.367,—	1.545.138,—
10	120.084,—	1.681.176,—
11	139.845,—	1.957.830,—
12	167.118,—	2.339.652,—

ANEXO NUMERO II (BIS)

NIVELES RETRIBUTIVOS DEL PERSONAL EMPLEADO
(A REGIR A PARTIR DEL 31-12-84 Y CON APLICACION A PARTIR DEL 01-01-85)

NIVEL	PTAS./MES	PTAS./AÑO
2	62.601,—	876.414,—
3	65.562,—	917.868,—
4	70.092,—	981.288,—
5	75.885,—	1.062.390,—
6	84.489,—	1.182.846,—
7	93.924,—	1.314.936,—
8	101.325,—	1.418.550,—
9	110.919,—	1.552.866,—
10	120.684,—	1.689.576,—
11	140.544,—	1.967.616,—
12	167.955,—	2.351.370,—

ANEXO NUMERO III

ANTIGUEDAD
(PTAS. BRUTAS)

	NIVEL	PTAS./MES BRUTAS	PTAS./AÑO BRUTAS
OPERARIOS	2	2.451,—	34.314,—
	3	2.481,—	34.734,—
	4	2.610,—	36.540,—
	5	2.685,—	37.590,—
	6	2.772,—	38.808,—
	7	2.874,—	40.236,—
EMPLEADOS	2	2.739,—	38.346,—
	3	3.009,—	42.126,—
	4	3.315,—	46.410,—
	5	3.621,—	50.694,—
	6	3.951,—	55.314,—
	7	4.368,—	61.152,—
	8	4.830,—	67.620,—
	9	5.466,—	76.524,—
	10	6.771,—	94.794,—
	11	7.764,—	108.696,—
	12	8.757,—	
	12	8.757,—	122.598,—

	3	2.496,--	34.944,--
	4	2.622,--	36.708,--
	5	2.700,--	37.800,--
	6	2.787,--	39.018,--
	7	2.889,--	40.446,--
EMPLEADOS	2	2.751,--	38.514,--
	3	3.021,--	42.294,--
	4	3.330,--	46.620,--
	5	3.639,--	50.946,--
	6	3.969,--	55.566,--
	7	4.389,--	61.446,--
	8	4.854,--	67.956,--
	9	5.493,--	76.902,--
	10	6.804,--	95 256,--
	11	7.803,--	109.242,--
	12	8.796,--	123.144,--

ANEXO NUMERO IV

PLUS «K»
(PTAS. BRUTAS)

VALOR	PTAS./HORA	PTAS./AÑO (1)
II	5.48	10 750,-
III	7.68	15.047
IV	12.07	23.650,-
V	15.36	30.099,-

(1) Incluidas horas de vacaciones

ANEXO NUMERO IV (BIS)

PLUS «k»
(A REGIR A PARTIR DEL 31-12-84 Y CON APLICACION A PARTIR DEL 01-01-85)

VALOR	PTAS./HORA	PTAS./AÑO (1)
II	5,51	10 804,--
III	7,71	15 123,--
IV	12,13	23.768,--
V	15,44	30.250,--

(1) Incluidas horas de vacaciones.

ANEXO NUMERO V
TABLA DE VALORES DE LA CURVA DE INCENTIVOS DIRECTIVOS E INDIRECTOS
(PTAS. BRUTAS)

Puntos	100% Pts./h. brut.	95% Pts./h. brut.	85% Pts./h. brut.	60% Pts./h. brut
101	4,359	4,141	3,705	2,615
102	8,719	8,283	7.411	5,231
103	13,075	12,421	11.114	7,845
104	17.438	16.561	14.818	10.460
105	21,794	20,704	18.524	13,076
106	26,153	24,845	22.230	15,691
107	30,513	28,987	25.936	18,307
108	34,872	33,128	29.641	20,923
109	39,232	37,270	33.347	23,539
110	43,591	41,411	37.053	26,154
111	47,951	45,553	40.759	28,770
112	52,310	49,694	44.464	31,386
113	56,670	53,836	48.170	34,002
114	61,029	57,977	51.876	36,617
115	61,389	58,319	52.182	36,833
116	61,748	58,660	52.488	37,049
117	62,107	59,002	52.794	37,265
118	63,562	60,384	54,028	38,137
119	63,975	60,776	54,379	38,385
120	66.903	63,558	56,867	40,142
Pts./Año	(1800h/año) 120.426,--	114.405,--	102.362,--	72.256,--

(1) TASA DE PARO INVOLUNTARIO

ANEXO NUMERO VI

TABLA DE PARTICIPACION EN EL INCENTIVO

FUNCIONES	VINCULADOS A PRODUC. PRINC. SI	VINCULADOS A PRODUC. PRINC. NO	% PARTICIPACION EN EL INCENTIVO 100	95	85
Verificadores: Volantes, Estadísticos y Recepción Materiales		X			X
Conduct. Instalac. Productivas	X		X		
Conduct. Instalac. Generales		X			X
Mantenimiento y Construcción: Instalaciones y Utillaje		X			X
Mantenimiento Fábrica		X			X
Preparac. Máquinas e Instalaciones		X		X	
Recuperadores		X		X	
Falta de saturación Instalaciones productivas, empleando dicho tiempo en: trabajos limpieza y mantenimiento de las mismas	X			X	
Operaciones eventuales por disfunciones de piezas y aparatos realizados por M.O.D.		X		X	
Transportistas ligados a Producción	X				X
Transportistas no ligados a Prodc.		X			X
Almacenes		X			X
Servidores de Líneas	X				X
Limpieza; Comedor; Servicios Generales Laboratorio; Modelos		X			X
Reparadores de Líneas	X		X		
Taller de Reparaciones		X			X
Jefatura de Equipo	60% participación en el Incentivo				

Inscrit, en el R. Mercantil de Madrid, tomo 1716, Gral. 1131, Secc. 3.ª

ANEXO NUMERO VII

Dietas y kilometraje

En las «dietas y kilometraje» se aplicarán las cantidades que se pacten en el «Convenio Colectivo de Centros Comer-

FELIX AGUSTI SANCHO	ARNEDO	I.L.F.	1980	3.139	Pta.
MARIANO A. RUIZ SANTAMARIA	ARNEDO	R.T.P.	1979-83	49.198	»
JOSE LUIS ARAUS PARDO	ARNEDO	R.T.P.	1982	18.124	«
MADELAIN, S.L.	ARNEDO	I.L.F.	1983	40.786	«
ANTONIO SANCHEZ LOPEZ	AGUILAR	I.L.F.	1980	422	«
ALFONSO JIMENEZ SAINZ	AGUILAR	I.L.F.	1980-83	12.927	«
JUAN MANRIQUE POLO	ARNEDILLO	R.T.P.	1980-83	42.613	«
NIC SANTAMARIA CASTRESANA	CERVERA	I.L.F.	1978-83	1.393	«
PILAR JALON SAINZ	CORERA	URBANA	1978-83	10.464	«
TECNICA Y OBRAS	GALILEA	I.L.F.	1978-80	50.534	«
JOSE MARTINEZ AREVALO	IGEA	I.L.F.	1978-80	1.838	«
CESAR SESMA BIENZOBAS	QUEL	R.T.P.	1978-83	72.495	«
FELIX MARIN IBAÑEZ	QUEL	R.T.P.	1983	4.410	«
JESUS BERROCAL MIGUEL	AGUILAR	URBANA	1983	456	«
ROSA DIAZ ESPIÑA	AGUILAR	URBANA	1979-82	1.198	«
PEDRO FERNANDEZ JIMENEZ	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	4.446	«
MANUEL GARCES GONZALEZ	AGUILAR	S.S.A.	1983	835	«
MARIA CONCE GARCIA SESMA	AGUILAR	S.S.A.	1981-83	4.173	«
FELIX GONZALEZ JIMENEZ	AGUILAR	I.L.F.	1980	2.558	«
NEMESIA HERNANDORENA ZARANZ	AGUILAR	S.S.A.	1981-83	2.169	«
FELIX JIMENEZ BENITO HR	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	4.446	«
AGAPITO JIMENEZ JIMENO	AGUILAR	S.S.A.	1980-83	7.411	«
EVARISTO JIMENEZ JIMENO	AGUILAR	URBANA	1978-82	1.054	«
PEDRO JIMENEZ JIMENO	AGUILAR	S.S.A.	1981-83	2.337	«
CONSTANCIO JIMENEZ SORIA	AGUILAR	URBANA Y S.S.A.	1983	3.070	«
MANUEL LAUROBA GONZALEZ	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	7.323	«
PILAR LAUROBA JIMENO	AGUILAR	URBANA	1978-83	474	«
SANTOS LAUROBA JORGE	AGUILAR	URBANA	1978-83	1.850	«
JESUS LAUROBA VALLEJO	AGUILAR	URBANA	1982-83	316	«
JAIME LOPEZ GONZALEZ	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	6.016	«
SERAFIN LOPEZ LALINDE	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	4.968	«
APOLINO LOPEZ VERA	AGUILAR	VARIOS	1983	7.974	«
MARIA LLORENTE SAINZ	AGUILAR	S.S.A.	1983	1.280	«
LUIS MARTINEZ GONZALEZ	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	8.376	«
AMALIA MAYOR MIGUEL	AGUILAR	RUS-S.S.A.	1982-83	16.646	«
CATALINA MAYOR MIGUEL	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	4.446	«
Mª DOLORES MAYOR MIGUEL	AGUILAR	RUS-S.S.A.	1982-83	17.932	«
Mª ROSA MAYOR MIGUEL	AGUILAR	RUS-S.S.A.	1982-83	22.978	«
MERCEDES MIGUEL MORALES	AGUILAR	S.S.A.	1980-83	6.439	«
AURORA PASCUAL MIGUEL	AGUILAR	URB-S.S.A.	1981-83	6.735	«
JOSE POYO JIMENEZ	AGUILAR	S.S.A.	1982-83	1 336	«
JOSE POYO JIMENEZ HN	AGUILAR	S.S.A.	1982-83	3.338	«
JOSE Y JESUS POYO JIMENEZ	AGUILAR	S.S.A.	1982-83	1.446	«
MANUEL RUIZ CABELLO	AGUILAR	S.S.A.	1983	835	«
MIGUEL RUIZ CABELLO	AGUILAR	RUS-S.S.A.	1980-83	13.533	«
SINFORIANO RUIZ SORIA	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	3.140	«
MILAGROS SAINZ SORIA	AGUILAR	URBANA	1983	362	«
ESCOLASTICA SANCHEZ CRUZ	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	9.677	«
FRANCISCO SANCHEZ PASCUAL	AGUILAR	S.S.A.	1983	779	«
BIENVENIDO SESMA MELERO	AGUILAR	S.S.A.	1982	612	«
FRANCISCO SEVILLANO ARANDA	AGUILAR	S.S.A.	1983	668	«
RAMO SEVILLANO FERNANDEZ	AGUILAR	RUS—S.S.A.	1979-83	19.102	«
ASCENSION SIMON HDEZ	AGUILAR	I.L.F.	1980	1.260	«
RAUL SORIA SORIA	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	4.709	«
DAVID VALLEJO LALINDE	AGUILAR	URB-S.S.A.	1981-83	11.313	«
CASIMIRO VERA AREYOLA	AGUILAR	S.S.A.	1979-83	3.924	«
LUIS VERA MENDOZA	AGUILAR	URB-S.S.A.	1979-83	11.239	«
MANUEL VIDAURRETA MNEZ.	AGUILAR	URBANA	1982-83	1.004	«
MARIA JESUS FDEZ. CARRILLO y 1	GALILEA	S.S.A.	1979-83	14.645	«
ANGELA GUTIERREZ OCON	GALILEA	S.S.A.	1981-83	2.337	«
CONCEPCION JALON CORDON	GALILEA	S.S.A.	1983	1.780	«
JOSE JALON MORALES	GALILEA	S.S.A.	1979-83	3.661	«
FERMIN ROSAENZ LOPEZ	GALILEA	S.S.A.	1980-83	6.382	«
DIONISIO ROYO MARTINEZ	GALILEA	S.S.A.	1980-83	2.882	«
FRANCISCA ROYO MARTINEZ	GALILEA	S.S.A.	1982-83	1.558	«
JOSE SAENZ HERNAEZ	GALILEA	S.S.A.	1981-82	2.560	«
ALEJANDRA VIGUERA FDEZ.	GALILEA	S.S.A.	1979-83	2.876	«
AMANDO GUISANOLA ACHURRA	CORERA	S.S.A.	1979-83	3.140	«
TOMAS HORTE SAENZ	CORERA	S.S.A.	1979-83	3.398	«
JESUS OCHAGAVIA FERNANDEZ	CORERA	S.S.A.	1981-83	9.849	«
BASILIANO ROYO GARCIA	CORERA	S.S.A.	1979-83	2.876	«

Y siendo desconocidos los actuales domicilios de dichos deudores, se les requiere por el presente para que procedan al pago de sus débitos, recargos y costas reglamentarias y para que comparezcan por si o por medio de representantes en el expediente que se les sigue en esta Recaudación, advirtiéndoles:

1°.— Que transcurridos ocho días desde la publicación de este edicto en el Boletín Oficial de La Rioja sin personarse, serán declarados en rebeldía y se continuará la tramitación del expediente en apremio, efectuándose las sucesivas notificaciones en la forma dispuesta en el artículo 99 número 7 de dicho Reglamento.

2°.— Que contra dicha providencia solo serán admisibles los motivos de oposición señalados en el artículo 137 de la Ley General Tributaria, y que, potestativamente, podrán recurrir en reposición en el plazo de 15 días hábiles ante el Sr. Tesorero de Hacienda de esta Provincia, o reclamar en el mismo plazo ante el Tribunal Económico Administrativo Provincial de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2244/79 de 7 de septiembre.

3°.— Que el procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del citado Reglamento General de Recaudación.

Arnedo, 18 de junio de 1.984

El Recaudador

2331

Don Andrés Aviles Gil, Recaudador de Tributos del Estado de la zona segunda de Calahorra

HACE SABER: Que el Sr. Tesorero de Hacienda de esta provincia ha dictado en la respectiva relación de deudores por el concepto tributario y periodo expresados, la siguiente·

«PROVIDENCIA.— En uso de las facultades que me confieren los artículos 95 y 100 del Reglamento General de Recaudación, declaro incurso en el recargo del 20 por 100 el importe de la deudas incluidas en la anterior relación y dispongo se proceda ejecutivamente contra el patrimonio de los deudores con arreglo a los preceptos de dicho Reglamento».

Deudores	Municipios	Conceptos	Ejercicios	Importe	Ptas.
JUSTO BLANCO FERNANDEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	4.006	«
JULIA CALVO MARIN	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1981-83	153	«
MILLAN CALVO MARIN	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1980-83	8.374	«
CARMELO CIGUELA ARRIBAS	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1981-83	765	«
MANUEL ESCRIBANO MARTINEZ	ARNEDILLO	I.L. FISCAL	1983	12.600	«
MARCELINO FERNANDEZ FDEZ.	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	612	«
ANGEL FERNANDEZ PALACIOS	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	9.677	«
TIMOTEO GARCIA RUIZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.398	«
CARMEN GARRIDO ASCARZA y 3	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1982-83	3.784	«
DANIEL GARRIDO CALVO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1980-82	3.834	«
FRANCISCA GARRIDO GONZALEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	2.876	«
LUCAS GONZALEZ BARRIO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	11.769	«
TOMAS GONZALEZ RODRIGO	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1980-83	243	«
BLAS IBAÑEZ CALVO Y HM.	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.398	«
SANTIAGO IBAÑEZ GARCIA	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1979-83	420	«
FELIPE IBAÑEZ HERCE	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	1.502	«
JUAN IBAÑEZ IBAÑEZ y 1	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1982-83	1.232	«
CECILIO IÑIGO GIL	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	32.830	«
TERESA IÑIGO JIMENEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.140	«
ROSA IÑIGO MARRODAN	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	5.231	«
ANTONIO IÑIGO MORENO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	2.114	«
ANTONIO S-IÑIGO MORENO	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1983	309	«
IGNACIO LIZIBUYENA PEÑA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	4.183	«
JULIANA LOPEZ BENITO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.924	«
FLORENCIO LOPEZ DE PABLO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.398	«
MANUELA MANSO ARPON	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.398	«
JESUS MANSO ASCARZA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	4.446	«
ISABEL MANSO GARRIDO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1982-83	2.782	«
LEANDRO MANSO PASTOR	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	612	«
ANGEL MANSO PEREZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	1.002	«
EULALIA MARRODAN LAZARO	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1983	56	«
CONCEPCION MARTINEZ HM.	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	6.274	«
JUANA MARTINEZ GARRIDO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.924	«
CASIMIRO MARTINEZ SAEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	4.446	«
ANTOLIN MARTINEZ SANTOLALLA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	5.960	«
FLORENTINO MARTINEZ ST. TOMAS	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	8.366	«
PLACIDO MAZO BARRAGAN	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.661	«
DAMIAN MAZO PEREZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.661	«
EMILIA MAZO PEREZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	13.597	«
MARIA MORENO CALVO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1980-83	4.736	«
MANUEL NAVARRO NAVARRETE	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1981-83	586	«
JOSE MANUEL NICOLAS SANTOS y 1	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1982-83	960	«
Mª NIEVES PABLO ESTEBAN	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	9.677	
JUANA PALACIOS PEREZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1980-83	7.822	«
ALEJANDRA PARRA AORIZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1980-83	7.822	«
JUAN PEÑA GARCIA	ARNEDILLO	C.T. RUSTICA	1979-83	4.481	«
JUAN PEÑA GARCIA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	65.945	«
CELEDONIA PEÑA PORTAL	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.398	«
HIGINIA PEÑA DEL POZO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	8.107	«
HIGINIO PEÑA DEL POZO y 1	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	19.876	«
LUCILO PEÑA SIMON	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	7.789	«
FLORENTINO PEREZ HERMANO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	723	«
TOMAS PEREZ BLANCO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	21.183	«
TEOGENES PEREZ MORENO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1982-83	1.558	«
JERONIMO PEREZ RUBIO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	39.225	«
PABLO PEREZ RUBIO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	23.538	«
FELISA POZO MAZO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.140	«
ANTONIO POZO POZO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1982-83	3.228	«
RICARDA DEL POZO SAENZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	12.103	«
HROS. DIONISIO REINARES	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	9.677	«
DIONISIO REINARES PALACIOS	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	8.629	«
DIONISIO REINARES PEREZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	8.366	«
FIDEL REINARES SOLANO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	7.586	«
TIBURCIO REINARES SOLANO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	15.430	«

ISIDORO RODRIGUEZ GALILEA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	10.462 «
CRISTINO RODRIGUEZ SANTOLA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.661 «
CRISTIN RODRIGUEZ SANTOLALLA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.144 «
JUAN ROMERO PEÑA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	1.780 «
JUAN RUBIO ARPON	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	12.924 «
LUCILO RUBIO RUBIO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1982-83	3.228 «
FELIX SAENZ CALVO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	5.231 «
JOSE SAENZ CALVO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	12.290 «
MARGARITA SAEZ CALVO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	2.876 «
MERCEDES SAEZ GALILEA	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	7.323 «
ELENA SAEZ LOPEZ	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1979-83	1.534 «
BASILIO SAEZ MARTINEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	12.290 «
FRANCISCO SAEZ MARTINEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	8.629 «
BLASA SAENZ PEÑA	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1982-83	1.358 «
GERARDO SAEZ RODRIGUEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	4.968
ASCENSION SAEZ VALLE	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1979-83	360 «
ASCENSION SAEZ VALLE	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	20.135 «
CLEMENTE SANJUAN CARAZO	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1982-83	514 «
Mª LUISA SANLAZARO JNEZ. y 1	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1981-83	555 «
LEONARDO SANTOLALLA RUIZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	7.323 «
SOCIEDAD DE LAS CONEJERAS	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	32.550 «
SOCIEDAD LAS HUMBRIAS	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	30.045 «
SOCIEDAD LOS ROMERALES	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	127.695 «
SOCIEDAD LOS ROMERALES	ARNEDILLO	C.T. RUSTICA	1983	1.984 «
MANUELA SOTA FUENTES	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	12.027 «
EMETERIO TEJADA JIMENEZ	ARNEDILLO	C.T. URBANA	1980-83	243 «
REMIGIA TEJADA LAZARO	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	668 «
FRANCISCO TEJADA PEREZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	2.876 «
NICOLAS TEJADA PEREZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.140 «
BASILIO VICENTE MARTINEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.398 «
FRUCTUOSO VICENTE MARTINEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	2.876 «
PATRICI VICENTE MARTINEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	3.661 «
GREGORIO VICENTE VICENTE	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1983	668 «
DOMIN VIZMANOS HERNANDEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	6.968 «
VICENTE VIZMANOS HERNANDEZ	ARNEDILLO	S.S. AGRARIA	1979-83	5.753 «

Y siendo desconocidos los actuales domicilios de dichos deudores, se les requiere por el presente para que procedan al pago de sus débitos, recargos y costas reglamentarias y para que comparezcan por sí o por medio de representantes en el expediente que se les sigue en esta Recaudación, advirtiéndoles:

1°.— Que transcurrido el plazo de ocho días desde la publicación de este Edicto en el Boletín de La Rioja sin personarse, serán declarados en rebeldía y se continuará la tramitación del expediente de apremio, efectuándose las sucesivas notificaciones en la forma dispuesta en el artículo 99 nº 7 de dicho Reglamento.

2°.— Que contra dicha providencia solo serán admisibles los motivos de oposición señalados en el artículo 137 de la Ley General Tributaria y que, potestativamente, podrán recurrir en reposición en el plazo de quince días hábiles ante el Sr. Tesorero de Hacienda de esta provincia, o reclamar en el mismo plazo ante el Tribunal Económico Administrativo Provincial de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 2444/79 de 7 de septiembre.

3°.— Que el procedimiento de apremio, aunque se interponga recurso, solamente se suspenderá en los términos y condiciones señalados en el artículo 190 del citado Reglamento General de Recaudación.

Arnedo, 30 de Junio de 1.984
El Recaudador

2436

Por la Sección de Liquidación de Tributos de esta Delegación de Hacienda, que han practicado liquidaciones de MULTAS por el concepto de IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FISICAS, ejercicio 1979, a los contribuyentes siguientes:

Contribuyente	Domicilio	Impor Multa
Luciano Aguilar Martínez	LARRIBA.- Mayor, s/n	5.000
Francisco Aldonza Ortiz	LOGROÑO.- Canalejas 6 ó 9	5.000
Alfredo Fernández Martínez	VILLALBA.- Cta. Haro	5.000
Santiago Gamarra Muzas	SANTA ENGRACIA	5.000
Roberto García Arroyo	LOGROÑO.- Lardero, 7	5.000

Y desconociéndose el actual domicilio, se hace público el presente edicto, para conocimiento de los interesados a efectos de su notificación reglamentaria, advirtiéndoles:

1°.— Que el ingreso en el Tesoro deberá hacerse en los siguientes plazos: SIN RECARGO. Para las liquidaciones notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 10 del mes siguiente o inmediato hábil posterior. Para las que hubieran tenido lugar entre el 16 y el último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 25 del mes siguiente o inmediato hábil posterior. CON RECARGO DEL 5 POR 100.- Durante los 15 días naturales a contar del vencimiento de los plazos anteriores.

2°.— Que, en caso de disconformidad con la liquidación pueden interponer recurso de reposición, en el plazo de 15 días ante la Dependencia de Relaciones con los Contribuyentes, o reclamación ante el Tribunal Económico-Administrativo Provincial en el de 15, ambos contados a partir del siguiente al de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de La Rioja.

3°.— Que la interposición de estos recursos no interrumpe los plazos de ingreso.

Logroño, 10 de Julio de 1.984
EL JEFE DE LA DEPENDENCIA DE RELACIONES CON LOS CONTRIBUYENTES,
Fdo.: Mariano Tejedor

Vº Bº
EL DELEGADO DE HACIENDA
Fdo.: **Alfonso Rubio**

EDITA
Comunidad Autónoma de La Rioja

Redacción y Aministración: Vara de Rey, 3

Ejemplar	20
Atrasado más de un mes	25
Atrasado más de un año	40
Suscripción año	1.000
» semestre	750
» trimestre	500

BOLETIN OFICIAL DE LA RIOJA
Franqueo Concertado (26/2)

Se publica: Martes, Jueves y Sábados
Gráficas Ochoa
Dres. Castroviejo, 19 - Logroño

Los edictos y anuncios de particulares y oficiales que sean de pago satisfarán a razón de **30 pesetas línea** y los que sean de previo pago se tasaran a razón de **5 pesetas por palabra** cualquiera que sea el origen del edicto.
La publicación de Disposiciones y Anuncios de la Provincia, requiere del previo número de registro de la Delegación General del Gobierno en la Comunidad Autónoma de La Rioja