

Categoría profesional	Horas extraordinarias		
	Base	50 %	75 %
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Segunda categoría, nivel «B»	400	600	700
Tercera categoría	338	507	592
Cuarta categoría, nivel «A»	281	422	492
Cuarta categoría, nivel «B»	246	369	431
Quinta categoría	227	341	398
Personal Administrativo. Subgrupo II:			
Categoría especial	216	324	378
Primera categoría	194	291	340
Segunda categoría	183	275	321
Tercera categoría	182	273	319
Personal Operario. Subgrupo I:			
Primera categoría, nivel «A»	228	342	399
Primera categoría, nivel «B»	216	324	378
Segunda categoría, nivel «A»	201	302	352
Segunda categoría, nivel «B»	191	287	335
Tercera categoría	185	278	324
Personal Operario. Subgrupo II:			
Segunda categoría	182	273	319
Personal de características especiales:			
Personal de Limpieza	170	255	298

15618

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento, de ámbito interprovincial, para la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.» (CARCESA), factoría FRIGSA.

Vista la solicitud de conflicto colectivo laboral formulada por los Vocales del Comité de Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.» (CARCESA), factoría de FRIGSA, ante la terminación sin acuerdo en las deliberaciones del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Sociedad de referencia.

Resultando que siguiendo los trámites establecidos en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, fueron citados los componentes de la Comisión delimitadora del fracasado Convenio Colectivo, al preceptivo trámite de audiencia en este Centro directivo, en reunión que se celebró el 24 de abril de 1979, siendo oídas las representaciones de las partes afectadas, terminando sin avenencia el intento de conciliación.

Resultando que, en cumplimiento de lo determinado en el artículo 3.º, 2, del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, esta Dirección General comunicó a las partes afectadas la suspensión del plazo legal de dictado de Laudo, y con informe-propuesta al respecto, fue sometida a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que dio conformidad a la misma en reunión de fecha 6 de junio de 1979.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las formalidades reglamentarias establecidas para Empresas públicas.

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de conflicto colectivo por tener ámbito interprovincial el fallido Convenio Colectivo empresarial, a tenor de lo determinado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de Trabajo.

Considerando que al no conseguirse acuerdo entre las partes es procedente que esta Dirección General dicte Laudo de Obligado Cumplimiento, de conformidad con el artículo 25, b, del citado Real Decreto-ley 17/1977, cuyo alcance viene determinado tanto por la necesidad de actualizar las retribuciones vigentes en la Empresa afectada, con plantilla de 507 trabajadores, como el hecho acreditado del absentismo y baja productividad existente en la misma.

Vistos los citados preceptos y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda dictar Laudo de Obligado Cumplimiento en los siguientes términos:

1.º A partir del 1 de enero de 1979 y sobre los niveles a 31 de diciembre de 1978, se elevan un 5,33 por 100 los conceptos: «sueldo base», «plus convenio» e «incremento diferencial».

2.º Los conceptos «antigüedad», «plus de penosidad», «plus de nocturnidad», «horas extraordinarias», «prima de producción», «premio de jubilación» y «premio de nupcialidad», al de-

terminarse sobre las retribuciones básicas, experimentarán automáticamente el incremento correspondiente a los conceptos sobre los que se giran.

3.º A partir del 1 de enero de 1979 y sobre los niveles a 31 de diciembre de 1978, se elevan en un 5,53 por 100 los conceptos: «mejora voluntaria», «plus especial (carencia de incentivos)», «plus de producción administrativos» y «prima producción administrativos».

4.º Las pagas extraordinarias de julio, Navidad y beneficios se seguirán calculando por el procedimiento actual, por lo que experimentarán el crecimiento correspondiente a los conceptos que las integran.

5.º Se hace una reserva para nueva antigüedad de 1979 de 1.866.826 pesetas, y para ascensos de 1979, de 3.479.324 pesetas, los cuales se abonarán a los nuevos niveles que resulten del presente Laudo. En caso de que a 31 de diciembre de 1979 no se hubieran agotado dichas cantidades, las diferencias se distribuirán entre los trabajadores, la primera (antigüedad), proporcionalmente a la antigüedad percibida en 1979; la segunda (ascenso), linealmente, pero según el tiempo de alta en la Empresa en 1979.

6.º La Empresa podrá destinar la cantidad máxima de 10.032.486 pesetas a retribuir incrementos de productividad y/o reducción del absentismo en caso de llegarse a acuerdo con los trabajadores, acuerdo que deberá basarse en el establecimiento de sistemas racionales adecuados a la específica actividad y en el que podrá intervenir los Servicios de Productividad del Ministerio de Trabajo.

7.º Para 1979 se establecen las siguientes cuantías de las dietas:

— Técnicos Titulados Superiores, Jefes administrativos de primera y Delegados de venta: 1.140 pesetas/día, más alojamiento.

— Jefes administrativos de segunda, Técnicos no Superiores y Supervisores de venta: 1.026 pesetas/día, más alojamiento.

— Oficiales administrativos, Vendedores, Encargados y Capataces: 1.653 pesetas/día.

— Resto de personal, excepto Conductores: 1.368 pesetas/día.

— Conductores: 1.254 pesetas/día.

8.º Lo establecido en los números anteriores regirá desde el 1 de enero a 31 de diciembre del año actual, y en todo lo no previsto y lo no modificado por el presente Laudo, queda vigente el Convenio Colectivo entre la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.» (CARCESA), y el personal de la factoría de FRIGSA, homologado el 2 de febrero de 1977 y la revisión homologada el 7 de junio de 1978.

Notifíquese el presente Laudo a las partes interesadas en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, haciéndoles saber que, contra el mismo, en caso de disconformidad, pueden interponerse recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, en relación con el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo.

Madrid, 8 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Carnes y Conservas Españolas, S. A.» (CARCESA), factoría FRIGSA.

15619

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial para las Empresas del Sector de Industrias de Pastas, Papel y Cartón.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, del Sector de Industrias de Pastas, Papel y Cartón, y

Resultando que con fecha 28 de abril de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente correspondiente al citado Convenio, con su texto y documentación complementaria, suscrito por las partes el 20 de abril del presente año, previas negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto y compuesta por las Centrales sindicales CC. OO., U. G. T., U. S. O. y C. S. U. T., en representación de los trabajadores, y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Pastas Papeleras y Asociación Nacional de Fabricantes de Papel y Cartón en representación patronal, a fin de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que por existencia de posible error en el párrafo 1.º del artículo 4.º del Convenio, se hace constar que la denuncia del mismo se deberá efectuar en el último trimestre de cada año, cuando de acuerdo con lo establecido en la vigente Ley de Convenios Colectivos habrá de realizarse su denuncia tres meses antes de su finalización;

Resultando que, previo informe de este Centro directivo, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, cuya conformidad ha sido otorgada con fecha 8 de junio de 1979;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre;

Considerando que el acuerdo objeto de estas actuaciones se ajusta a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y no observándose en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación con las advertencias previstas en los artículos 5.º, 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, del Sector de Industrias de Pastas, Papel y Cartón, suscrito el 20 de abril del presente año por la Comisión Deliberadora, compuesta por las Centrales sindicales CC. OO., U. G. T., U. S. O. y C. S. U. T., en representación de los trabajadores, y por la Asociación Nacional de Fabricantes de Pastas Papeles y Asociación Nacional de Fabricantes de Papel y Cartón, en representación patronal; haciéndose la advertencia consignada en los artículos 5.º, 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2.º Que, de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán notificar por escrito a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días hábiles desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que se homologa.

3.º Notificar esta Resolución a las representaciones de los trabajadores y a las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en la vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

4.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 9 de junio de 1979.—El Director general.—Por delegación, el Subdirector general, Juan Manuel Sánchez Terán Hernández.

Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Pastas, Papel y Cartón. Sres. representantes de las Empresas y trabajadores afectados.

CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEL SECTOR DE INDUSTRIAS DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio obliga a todas las Empresas pertenecientes al sector de fabricación de Pastas, Papel y Cartón.

Art. 2.º *Ambito territorial.*—Este Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 3.º *Ambito personal.*—El presente Convenio obliga a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas que cumplen la condición establecida en el artículo 1.º, con la excepción del personal perteneciente a explotaciones forestales, por estar encuadrado en otro sector económico.

Asimismo, quedan excluidos de la aplicación del artículo 57 los directivos (Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes).

Art. 4.º Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia desde el 1 de enero de 1979 al 31 de diciembre de 1979. En todo lo demás, el presente Convenio tendrá una vigencia ilimitada en el tiempo, salvo mutuo acuerdo o denuncia de cualquiera de las partes para su revisión. El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberá efectuarse en el último trimestre de cada año. El presente Convenio tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1979, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Acordada la revisión en el primer caso o presentada la denuncia en el segundo, las representaciones firmantes elaborarán un proyecto sobre los puntos a examinar, debiendo hacer el envío del mismo a la otra parte por correo certificado con acuse de recibo.

Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo de tres meses siguientes a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», siendo la composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora la que determinen las partes negociadoras del presente o futuros Convenios, inspirándose en la Legislación vigente.

CAPITULO II

Compensación, absorción y garantía «ad personam»

Art. 5.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o por norma legal existente.

Art. 6.º Se respetarán, a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO III

Comisión de Interpretación y Vigilancia

Art. 7.º *Constitución.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión de Vigilancia como Órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

Art. 8.º *Composición.*—La Comisión de Vigilancia estará integrada paritariamente por seis representantes de las Empresas y seis de los trabajadores, quienes, entre ellos, elegirán un Secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados por las partes y su número no podrá superar una tercera parte del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión.

Art. 9.º *Estructura.*—La Comisión de Vigilancia será única para todo el Estado.

Art. 10. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión de Vigilancia las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Este Órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

Art. 11. *Procedimiento de actuación.*—Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en el artículo 10.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la Comisión de Vigilancia, la cual emitirá el correspondiente informe.

CAPITULO IV

Organización del trabajo

Art. 12. La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

CAPITULO V

Clasificación del personal en razón de su permanencia

Art. 13. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, sin más excepciones que las indicadas en el artículo siguiente.

Art. 14. El personal de las Empresas sujetas a este Convenio se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de las mismas.

1. Son trabajadores fijos: Los admitidos por la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.

2. Personal contratado por tiempo determinado: Es el que se halla enumerado en el artículo 15 de la Ley de Relaciones Laborales, considerando como tales:

a) Los trabajadores contratados para la realización de obra o servicios determinados. Si el trabajo excediera de un período de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no sea inferior al importe de un mes de salario real por cada año o fracción superior a un trimestre.

b) Los contratados para trabajos eventuales, considerando como tales los que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa.

c) Los que sustituyen a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que consten en el contrato escrito el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

d) Los contratados para aquellas otras actividades laborales que, por su naturaleza singular, constituyan un trabajo temporal y sean autorizados por disposición legal.

3. Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los que se especifican en el número anterior se consignarán por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto,

condiciones y duración; el trabajador deberá recibir una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

4. Los contratos de trabajo a que se refiere el número 2, apartado d), de este artículo, podrán ser prorrogados por una sola vez y con tope máximo de un año, por un tiempo no superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que lo motivaron. Trancurrido el tiempo pactado inicialmente o su prórroga expresa, sin denuncia escrita de ninguna de las partes, se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución.

También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de la Ley.

5. En los contratos de trabajo de duración determinada superior a seis meses, la parte del contrato que formula la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación, al menos, de quince días.

6. En todos los supuestos a los que se refiere el número 2 de este artículo, la Empresa estará obligada a notificar, con quince días de antelación, al trabajador la terminación del contrato.

CAPITULO VI

Contratación, ascensos y promociones

Art. 15. La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa. La determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda, igualmente, atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 16. La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la Empresa o al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la Empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley.

Art. 17. 1. El ingreso del personal en la Empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito.

2. La duración máxima del período de prueba será:

- a) Personal técnico titulado: Seis meses.
- b) Personal administrativo y técnicos no titulados: Dos meses.
- c) Personal cualificado: Un mes.
- d) Personal subalterno: Quince días laborables.
- e) Personal no cualificado: Siete días laborables.

3. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba, siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se le computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

5. Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará período de prueba.

Art. 18. El personal directivo y el técnico titulado será de libre designación de la Empresa.

Las plazas de mandos intermedios únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la Empresa personal que haya superado las pruebas reglamentarias para ocuparlas, verificándose el ingreso, como para el personal administrativo, por concurso-oposición, exceptuándose de tal norma de ingreso al personal procedente de las Escuelas Técnicas Papeleras o de las Escuelas que sostengan o cooperen a su sostenimiento las respectivas Empresas.

Art. 19. Las Empresas vendrán obligadas a comunicar a la Delegación Provincial correspondiente del Ministerio de Trabajo las convocatorias de concurso-oposición para proveer plazas de ingreso y de ascenso, con la debida anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando, asimismo, publicidad en los tableros de anuncios de la Empresa.

Art. 20. *Ascensos*.—Todo el personal de la Empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la industria de Pastas, Papel y Cartón.

Las condiciones para los ingresos y ascensos serán las que establezcan las disposiciones legales vigentes sobre la materia y lo consinado en los artículos anteriores y siguientes. Para los ascensos, la antigüedad se estimará en todo caso como mérito preferente, en igualdad de condiciones.

Art. 21. *Mandos intermedios*.—Los ascensos de los mismos se verificarán entre el personal de la Empresa por concurso-oposición, de acuerdo con lo que dispone el artículo 18 de este Convenio.

Art. 22. *Administrativos*.—Las plazas de Jefes administrativos y las de Oficiales de primera y segunda serán cubiertas mediante dos turnos alternos:

- a) Concurso de méritos entre el personal administrativo de la Empresa.
- b) Concurso-oposición entre dicho personal.

Cuando en fábrica no haya más que un Jefe administrativo, será de libre designación de la Empresa entre su personal. Los aspirantes, al cumplir los dieciocho años de edad, pasarán automáticamente a ocupar plazas de Auxiliares.

Art. 23. *Grupo obrero*.—El ascenso del Peón a Especialista se realizará por antigüedad, previa prueba de aptitud.

En la misma forma se verificará el ascenso de Especialista a Profesional o de Oficio, rigiendo iguales normas para el personal de uno u otro sexo.

Para los ascensos en Oficios auxiliares, existirán dos turnos:

- a) Antigüedad, previa prueba de aptitud.
- b) Concurso de méritos.

Se realizará el ascenso de la categoría tercera a la segunda y de ésta a la primera.

En los profesionales de oficio de oficios propios de la industria y Especialistas, dentro de la misma competencia genérica, determinada normalmente por la adscripción a Secciones o Departamentos, las vacantes de puestos de mayor nivel retributivo se proveerán por los dos turnos precedentemente indicados de antigüedad, previa prueba de aptitud y concurso de méritos.

Art. 24. *Personal subalterno*.—Todo el personal comprendido en este grupo, preferentemente estará integrado por el personal obrero procedente de la Empresa, que, por motivos de edad, enfermedad, accidente, etc., tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción del personal que para el desempeño de su función, dentro de este grupo, necesite estar en posesión de todas sus facultades físicas. En el supuesto anterior, la Empresa, con intervención del Comité de Empresa, determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado.

Los ascensos y provisión de vacantes en este grupo serán en dos turnos alternos: Rigurosa antigüedad, demostrada la capacidad para desempeñar la plaza de que se trate, y libre concurso entre todos los trabajadores de la Empresa con capacidad disminuida por alguno de los motivos enunciados anteriormente. Las condiciones serán las mismas que para el resto del personal, adecuando las pruebas a las funciones de la plaza que se trate de cubrir.

Art. 25. Los Tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos serán presididos por el Jefe de la Empresa o un representante suyo y formarán parte de los mismos dos Vocales del Comité de Empresa, designados por éste, de igual o mayor categoría que la de las plazas que hayan de cubrirse.

La composición de los Tribunales y normas de actuación de los mismos se concretarán en los Reglamentos de Régimen Interior.

Art. 26. *Plantillas*.—Todas las Empresas vienen obligadas a formar, en el mes de enero de cada año, oídos previamente el Comité de Empresa o Delegados de personal, la plantilla general del personal sujeto a este Convenio, la que será remitida con el informe del Comité de Empresa o Delegados de personal a la Delegación de Trabajo, si se trata de Empresas provinciales, y a la Dirección General de Trabajo, si son de ámbito nacional, para estadísticas y registro en tales Organismos, de existir conformidad. De no hallarse conforme el Comité de Empresa o Delegados de personal, resolverá el Organismo laboral correspondiente, recabando previamente informes de la Delegación Provincial de Industria o del Ministerio del Ramo y Organismo correspondiente.

Art. 27. *Escalafones*.—Dentro de los treinta días siguientes al del establecimiento de las plantillas, se formulará por las Empresas el escalafón de todo su personal, clasificado por grupos profesionales y dentro de éstos por orden de categorías, y, en ellas, por orden de antigüedad en cada una.

CAPITULO VII

Traslados y ceses

Art. 28. *Traslados*.—Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permutas.

Art. 29. Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador, previa aceptación de la Empresa, carecerá del derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio, estando a las condiciones del nuevo puesto de trabajo, que le deberán ser comunicadas por escrito.

Art. 30. Si el traslado se efectuara por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará, en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las dos partes, constando siempre por escrito.

Art. 31. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuer-

do establecido en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá autorizar el traslado a un Centro de trabajo distinto en la misma Empresa, que pueda forzar un cambio de residencia, previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación de al menos quince días, podrá optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o rescindir su contrato, siendo la indemnización igual como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con la Empresa.

Esta facultad de la Empresa sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador, respetándose en cuanto sea posible el orden de preferencia establecido en el artículo 13.2 de la Ley de Relaciones Laborales.

El trasladado percibirá, previa justificación como compensación, el importe de los siguientes gastos:

- De locomoción del interesado y familiares que con él convivan o que de él dependan económicamente.
- Los de transporte de mobiliario y enseres.
- Una indemnización en metálicos igual a dos meses de salario real si es cabeza de familia, y de cuarenta y cinco días si no lo es.

Las Empresas vendrán obligadas, además, a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia justificada de renta.

Art. 32. En los casos de obreros trasladados forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Para los traslados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20 sobre ascensos.

Art. 33. En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el Centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en el Decreto 3090/1972, o Legislación vigente en cada momento sobre política de empleo.

Art. 34. Cuando por razón de un traslado forzoso en su trabajo uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo, igual o similar al que viniere desempeñando, si su Empresa tuviese Centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Art. 35. Ceses.—El trabajador podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el previsto de al menos quince días.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de dicho preaviso.

Habiendo recibido la Empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a poner a disposición del trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado del salario de un día por cada día de retraso.

Art. 36. El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el plazo para el que fue convenido o la terminación de la tarea o servicio específico que determina aquél, sin derecho, por parte del trabajador, a indemnización alguna, salvo la liquidación correspondiente. Siendo el único requisito preceptivo para la Empresa la comunicación por escrito del cese con quince días de preaviso. La falta de dicho requisito solamente obligará a la Empresa a indemnizar con el número de días equivalente al retraso en el preaviso. No obstante, si al término del contrato o al cumplimiento del objeto del mismo no cesare el trabajador eventual y continuare prestando sus servicios, será considerado a todos los efectos como trabajador fijo.

Art. 37. El cese del personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, a los siete días de reintegrarse el titular a quien sustituya dicho trabajador, salvo que en su contrato escrito se establezca un periodo de adaptación del sustituido, que no podrá exceder de quince días, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le corresponda.

No obstante lo anterior, la Empresa deberá comunicar preceptivamente el cese del trabajador interino con quince días de preaviso, si bien la falta de dicho preaviso, salvo que no se haga por escrito, solamente obligará a la Empresa a indemnizar con el número de días equivalentes al retraso del preaviso.

En todo caso, de no cumplirse estas formalidades, se le considerará fijo de plantilla a todos los efectos.

Art. 38. Permutas.—Los trabajadores pertenecientes a la misma Empresa y categoría que estén destinados en localidades distintas, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso.

Para ello se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las

demás circunstancias a tener en cuenta. De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

CAPITULO VIII

Trabajos de categoría superior e inferior

Art. 39. El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la Empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo mientras se encuentra en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, invalidez provisional, vacaciones, licencias y excedencias forzadas. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorgue derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales, a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior siempre que lo permitan las normas establecidas para los ascensos en el presente Convenio. En caso de que se exija una prueba de aptitud para cubrir la plaza superior tendrá derecho preferente a realizar tal prueba, salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de título debidamente acreditado.

Art. 40. Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la Autoridad laboral competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de personal.

Si el trabajador lo considera oportuno podrá plantear resolución de contrato ante Magistratura de Trabajo, como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador se le asignará el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación.

No se considerarán trabajos de categoría inferior los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

Art. 41. *Personal con capacidad física disminuida.*—Las Empresas tratarán de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, preferentemente en el grupo subalterno, siempre que existan vacantes en él.

Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

CAPITULO IX

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 42. La jornada normal de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Quedan exceptuados los porteros que disfruten de casa-habitación, como, asimismo, los Guardas que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, y siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante, que podrán trabajar hasta setenta y dos horas semanales, con el abono de las que excedan de cuarenta y cuatro a prorrata de su jornal diario.

Art. 43. Para que todo el personal sujeto a este Convenio pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, las Empresas cesarán totalmente en sus actividades a las catorce horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores.

No obstante lo anterior, las Empresas de fabricación de pastas mantendrán un equipo, reducido al máximo, a fin de que la maquinaria imprescindible para reanudar la producción se mantenga en condiciones óptimas de funcionamiento.

La retribución de los trabajadores de ese equipo constituido para esos días se pactará entre los trabajadores que lo constituyan y la Dirección de la Empresa, comunicándose las condiciones del pacto al Comité de Empresa o Delegados del personal.

Art. 44. *Trabajo «non stop».*—1. Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características específicas de la Industria Papelera, se define el sistema de trabajo en continuo de dichos equipos (régimen «non stop»).

2. Se entenderá como régimen continuado o «non stop» el sistema de producción de los trabajadores que sirven las ins-

talaciones productivas de la factoría necesarios para permitir el funcionamiento ininterrumpido de ésta.

3. Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en tres turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo domingo y festivos y que disfruten de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.

4. La jornada para este régimen de trabajo será la normal establecida en el presente Convenio, determinándose en las Empresas donde se trate de implantar por primera vez esta modalidad de trabajo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados del personal el calendario rotatorio de turnos. Asimismo se determinará entre ambas partes el descanso de fiestas establecidas en el calendario oficial de fiestas o su compensación económica o en días de descanso, siempre que dichas fiestas no coincidan con el período de vacaciones.

5. La implantación de esta modalidad de trabajo se realizará previo acuerdo entre la Dirección de Empresa y el Comité o Delegados del personal, negociándose entre ambas partes las condiciones de jornada, descanso, fiestas y económicas del sistema a implantar, siendo preceptiva, una vez llegado al anterior acuerdo, la posterior autorización de la Autoridad laboral.

6. En aquellas Empresas en que actualmente no se retribuya el sistema de trabajo «non stop» se iniciarán negociaciones entre ambas partes para fijar la retribución del mismo, en el último trimestre de 1979, para comenzar el primero de enero de 1980.

7. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones de jornada, económicas, fiestas, descansos o de cualquier otra índole más beneficiosas que vengan disfrutando los trabajadores.

Art. 45. *Horas extras.*—La Empresa podrá recabar de su personal la realización de horas extraordinarias, teniendo los trabajadores la facultad plena para hacerlas o no, salvo en los casos de fuerza mayor o perentoria necesidad.

Art. 46. *Vacaciones.*—Las vacaciones se disfrutarán a partir de la fecha de publicación por la Empresa del cuadro correspondiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 85, y preferentemente en verano.

Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio serán de treinta días naturales, de los cuales, al menos, veinticuatro serán laborables.

Son días laborables los que así constan en el calendario oficial de fiestas laborables del año para cada provincia.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Art. 47. *Traslado de fiestas.*—En las Empresas en que no se trabaje en régimen ininterumpido o «non stop», los días festivos entre semana se trasladarán al sábado de la misma semana o al lunes de la semana siguiente.

La Empresa, conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados del personal, fijará a cuál de los dos días se traslada cada festivo.

Quedan exceptuadas las fiestas de 1 de enero, 1 de mayo, 25 de diciembre y las dos fiestas patronales locales.

Todo el personal que actualmente viene disfrutando de jornada reducida, el sábado continuará con la misma jornada, trasladando la misma al viernes de cada semana.

Los derechos económicos que viniera disfrutando el personal afectado se les respetarán íntegramente.

CAPITULO X

Licencias, excedencias y servicio militar

Art. 48. El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, de uno y otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma 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.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley de Relaciones Laborales.

f) Durante un día por boda de parientes en primer grado y hermanos.

Art. 49. La mujer trabajadora tendrá derecho, al menos, a un período de descanso laboral de seis semanas antes del parto y ocho después del parto. El período posnatal será, en todo caso, obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo tendrá derecho a un período de excedencia no su-

perior a tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia, que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el reingreso en la Empresa, que deberá destinarla a la primera vacante que se produzca de igual o similar categoría.

Art. 50. Las trabajadoras tendrán derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, cuando la destinen a la lactancia de su hijo menos de nueve meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 51. El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

Art. 52. *Excedencia voluntaria.*—Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuente con una antigüedad de dos años de servicios en la Empresa el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a tres meses, ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante, y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra de actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos éstos podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos requisitos por el trabajador, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntario no será computado a ningún efecto.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Art. 53. *Excedencia sindical.*—Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar excedencia, siendo obligatorio para la Empresa su concesión, por el tiempo de permanencia en el cargo.

Art. 54. Cuando una trabajadora cesa en la Empresa por contraer matrimonio, vendrá la misma obligada a admitirla si la interesada lo solicita y se encuentra apta para el trabajo, en el caso de quedar viuda y constituirse, por tanto, en cabeza de familia.

Art. 55. El trabajador enfermo o accidentado tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conserva la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la Empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en los artículos 24 y 41 del presente Convenio.

Art. 56. *Servicio Militar.*—Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el Servicio Militar obligatorio o el voluntario para anticipar aquél, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviesen presentes en la Empresa.

Tendrán derecho a percibir íntegramente todas las gratificaciones extraordinarias establecidas en el presente Convenio y también las prestaciones periódicas de protección a la familia, si antes de su incorporación a filas las hacían efectivas.

Los que estando en el Servicio Militar disfruten de permiso concedido por el Ejército, podrán reintegrarse al trabajo si el permiso es, al menos, de un mes. La Empresa deberá facilitarles ocupación, aun cuando los trabajadores en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada. Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al Servicio Militar, al reincorporarse éste a la Empresa, ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o cesará, si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio.

Si el trabajador fijo no se incorporase a su puesto en el plazo de dos meses establecido en el párrafo primero, el suplente adquirirá, en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla y se le computarán, a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

CAPITULO XI

Retribuciones

Art. 57. 1. Las Empresas a las que obliga el presente Convenio Colectivo garantizan a todo el personal un incremento del 12,5 por 100 la cantidad resultante exceda, en jornada no-trabajador en 1978.

2. No obstante lo anterior, se establecen como condiciones mínimas para el sector las tablas salariales anexas al presente Convenio. Dichas tablas son las de 1978, incrementadas en un 14 por 100.

3. En todas aquellas Empresas que al aplicar el incremento del 12,5 por 100 sobre la retribución total teórica bruta de cada mal, de las tablas salariales anexas, adecuarán sus recibos salariales a dichas tablas y computarán el excedente en casilla aparte bajo el concepto de «Complemento Salarial de Empresa».

4. Aquellas Empresas que en 1978 hayan incluido en su masa salarial bruta repartible conceptos distintos a los expresados en el Convenio 1978 (artículo 4.1.1) incrementarán esos conceptos en el 12,5 por 100 establecido en el presente Convenio, destinando la cantidad resultante a incrementar dichos conceptos o bien a distribuirla proporcionalmente entre los trabajadores afectados.

5. Las retribuciones que existieran el 31 de diciembre de 1978 en concepto de cantidad o calidad de producción figurarán en el recibo salarial en casilla independiente y no formarán parte del «Complemento salarial de Empresa». En dicha casilla independiente figurarán las mencionadas retribuciones, bien en su totalidad o bien únicamente en la parte que reste, una vez completadas las tablas salariales del presente Convenio.

6. La retribución del complemento salarial de Empresa, definido en el punto 3, se realizará dividiendo el importe anual entre trescientos sesenta y cinco días o doce meses, según que el sistema de retribución sea diario o mensual.

7. Se respetarán íntegramente los acuerdos o pactos económicos efectuados ya para 1979, siempre que en su conjunto y en cómputo anual sean iguales o superiores a los considerados en este Convenio.

Art. 58. Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas; por tanto, las cantidades en concepto de cuotas a la Seguridad Social y de todo tipo de impuestos que correspondan ser abonados por los trabajadores les serán deducidos de sus retribuciones, salvo pacto existente entre ambas partes.

Art. 59. Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto al personal que devenga sus haberes mensualmente, como al que los devenga por día u hora de trabajo.

Las retribuciones serán satisfechas en la fecha de uso o costumbre de la Empresa.

Las Empresas podrán realizar el abono de las retribuciones a través de Entidades de crédito, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 39/1978, de 5 de diciembre.

Cuando se utilice como medio de pago el talón de cuenta corriente, éste deberá ser recibido por el propio interesado, quien firmará el correspondiente recibo de salarios. En caso de imposibilidad, podrá autorizar por escrito a otra persona para que perciba su retribución firmando el recibo en su nombre.

El abono bancario, debidamente acreditado, suplirá la firma del recibo de salarios correspondiente.

En todas las formas de pago el trabajador recibirá una copia del recibo de salarios para que conozca los distintos conceptos retributivos, lo que tributa a la Hacienda Pública y cotiza a la Seguridad Social.

Art. 60. *Salario Convenio*.—Se establece un salario Convenio que se devengará por jornada y rendimiento normales, y que comprende la suma de: salario base, plus de actividad, aumento lineal 1976 (40.000 pesetas/año) y plus Convenio 1978 (66.000 pesetas/año), fijados en las tablas salariales del Convenio 1978, incrementada en un 14 por 100 para 1979.

Cualquier otro concepto retributivo será satisfecho de conformidad con lo preceptuado en el presente Convenio.

En aquellas Empresas que tuviesen implantado o implanten en el futuro un sistema de trabajo medido, se entenderá que el salario Convenio retribuye el rendimiento normal establecido en dicho sistema.

En el supuesto de implantación de un sistema de incentivos, el contenido económico del mismo se tratará con el Comité de Empresa o Delegados del personal, y caso de desacuerdo, resolverá la autoridad laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 72, sin que exista la obligación de establecer un porcentaje fijo de garantía aunque esté reconocido por norma legal.

Art. 61. *Retribuciones del salario Convenio*.—El valor del salario Convenio definido en el artículo anterior es el que figura en la tabla del anexo 1.

Art. 62. *Gratificaciones extraordinarias*.—El salario Convenio incluye las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad. La cuantía de cada una de ellas se obtendrá dividiendo entre 14 para los empleados y entre 425 y multiplicando por 30 para el personal de retribución diaria.

Estas gratificaciones se harán efectivas entre el 15 y el 20 de julio y diciembre.

El personal que ingrese o cese durante el año, el eventual y el interino, el que haya permanecido en situación de ILT, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo traba-

jado, computándose las fracciones de mes o semanas, según los casos, como meses o semanas completos.

Art. 63. *Antigüedad*.—Todo el personal fijo disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicios, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El valor de los trienios y quinquenios para 1979 se establece en la tabla anexa 2, que servirá de base para el cálculo de la antigüedad en años sucesivos.

Las partes se comprometen a estudiar para 1980 una nueva regulación de este concepto, de forma que se establezca un límite no superior al de dos trienios y cuatro quinquenios. En todo caso, este límite se establece desde la entrada en vigor del presente Convenio para el personal de nuevo ingreso.

El personal actual no tendrá limitación alguna en el cómputo de la antigüedad, salvo pacto en contrario.

Todo incremento salarial que se pacte en el futuro repercutirá en el mismo porcentaje sobre esta tabla, salvo acuerdo en contrario entre ambas partes.

Los Aspirantes, Aprendices, Recadistas y Botones que hayan ingresado a partir del 1 de enero de 1978, su antigüedad comenzará a computarse a partir de la fecha de su ingreso. Los ingresados en la Empresa con anterioridad a esta fecha computarán su antigüedad a partir del 1 de enero de 1978. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza de plantilla en la Empresa.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se cumplan.

Quienes asciendan de categorías o cambien de grupo profesional, percibirán el plus de antigüedad calculado sobre la tabla del anexo 2 correspondiente a su nueva categoría.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso.

Art. 64. *Nocturnidad*.—El trabajador que preste sus servicios en el turno de las veintidós a las seis horas percibirá un plus de nocturnidad, cuya cuantía para cada categoría se indica en la tabla del anexo 3.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estas ausencias tengan el carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 86.

Art. 65. *Plus de toxicidad o insalubridad*.—El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aun sin trabajar con materias tóxicas lo hagan en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo en la cuantía establecida en la tabla anexa 4.

Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de personal, y de no existir conformidad, resolverá la Delegación Provincial de Trabajo, previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y los demás que estime oportunos aquella.

Cesará el abono de este plus en el momento en que se acredite ante la Delegación Provincial de Trabajo, por parte de la Empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

En aquellas Empresas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, tengan una valoración de puestos de trabajo en la que se hayan contemplado las condiciones tóxicas o insalubres, no tendrá efecto la tabla correspondiente al presente artículo.

Art. 66. *Compensación por jornada continuada*.—Los trabajadores que realicen su actividad durante un periodo superior a cinco horas diarias continuadas y cuarenta y cuatro horas semanales, y por la índole de su trabajo no puedan descansar los quince minutos establecidos por la legislación vigente, percibirán por este concepto un importe equivalente a la cuarta parte del valor de la hora extraordinaria. Esta compensación se hará efectiva por día realmente trabajado sin este descanso.

No obstante el periodo de descanso establecido anteriormente, se respetarán los periodos de descanso que vengán disfrutando los trabajadores, y en el supuesto que dicho descanso no se disfrute, se abonará el importe equivalente a la cuarta parte del valor de la hora extraordinaria, salvo que por este concepto se abonen por las Empresas, a la entrada en vigor del presente Convenio, cantidades superiores al mencionado valor, en cuyo caso se mantendrá la forma de retribución existente.

Art. 67. *Horas extraordinarias*.—El valor de la hora extraordinaria durante 1978 se incrementará para 1979 en el mismo porcentaje que el establecido en las condiciones retributivas de este Convenio.

Ambas partes se comprometen a confeccionar unas tablas de valores de horas extraordinarias adaptando la fórmula establecida en la legislación vigente a la nueva estructura salarial del sector. Estas tablas entrarán en vigor el 1 de enero de 1980.

Caso de no llegarse a un acuerdo, será vinculante para ambas partes la decisión del Presidente de la Comisión Negociadora de este Convenio, don Jesús Fernández de la Vega.

Art. 68. *Participación en beneficios.*—Dentro del primer trimestre del año siguiente a la vigencia de este Convenio, y en concepto de participación en beneficios, se abonarán las cantidades que figuran en las tablas del anexo 5.

El personal que por causa de su ingreso o cese en la Empresa no haya completado el año correspondiente a la participación en beneficios, percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de servicios, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Art. 69. *Dietas.*—Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará el 75 por 100 de su salario Convenio diario cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y el 150 por 100 cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la Empresa trabajos distintos a los habituales, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa, que facilitará billete de primera en ferrocarril y ordinario en avión a todo el personal que tenga que desplazarse.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previa justificación de los gastos realizados, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal.

Art. 70. Cuando por la índole de su función el trabajador tenga que desplazarse continuamente de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de la misma localidad, impidiéndole comer en su domicilio, la Empresa, previa justificación, le cubrirá los gastos de estos desplazamientos por un mínimo de 400 pesetas garantizadas, salvo que en su contrato de trabajo individual se establezcan otras condiciones.

Art. 71. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario devengado.

CAPITULO XII

Comité de Empresa y Delegados de personal

Las facultades de los Comités de Empresa y Delegados de personal serán las siguientes:

Art. 72. En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de personal y la autorización del Organismo laboral competente.

Art. 73. Podrán plantear modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la autoridad laboral.

Art. 74. En materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que formen parte del Comité de Seguridad e Higiene, revocar a los mismo cuando lo considere oportuno y ser informados de las actividades de dicho Comité.

Los Delegados de personal tendrán las mismas atribuciones respecto a los Vigilantes de Seguridad e Higiene.

El Comité de Empresa o Delegados de personal, oído el Comité de Seguridad e Higiene o Vigilante de Seguridad, podrán instar, en caso de desacuerdo con la Empresa, expediente ante la autoridad laboral para que dictamine la posible toxicidad de algún puesto de trabajo.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la Empresa, podrá poner en conocimiento de la autoridad laboral competente aquellos casos en que, oído el Comité de Seguridad e Higiene, exista riesgo cierto, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

Art. 76. Conocer e informar preceptivamente, en los casos de modificación sustancial, de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados.

Art. 77. En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la Empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus Técnicos y estudiando conjuntamente con la Empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de quince días naturales, transcurridos los cuales la Empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la autoridad laboral correspondiente.

Art. 78. Ser informado a través del responsable del Comité de Empresa y Secretario del mismo o Delegados de personal, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

Art. 79. Ser informado periódicamente, y como mínimo dos veces al año, de la situación y marcha económica de la Empresa, perspectivas, producción, etc.

Art. 80. El Comité de Empresa o Delegados de personal participarán conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Asimismo, podrán conocer semestralmente el estado de cuentas de los fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia, tales como Patronatos, viviendas, Economatos, etc.

Art. 81. En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o Delegados de personal serán informados preceptivamente por escrito.

Art. 82. El Comité de Empresa o Delegados de personal serán informados de las nuevas contrataciones de personal.

Art. 83. El Comité de Empresa o Delegados de personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categorías superior o inferior, y, en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán éstos hechos en conocimiento de la Autoridad laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Art. 84. En los casos de modificación del horario de trabajo existente, y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa o Delegados de personal informar ante la Autoridad laboral competente.

La Empresa no podrá poner en práctica la modificación hasta que no resuelva dicha Autoridad.

Art. 85. El Comité de Empresa o Delegados de personal serán informados por escrito del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, debiendo estar éste expuesto por la Empresa antes del 1 de abril de cada año.

Art. 86. Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en la Ley, según lo dispuesto en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.

No podrán ser sancionados ni despedidos por el ejercicio de su cargo.

Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Art. 87. Asambleas. Los representantes de los trabajadores dispondrán de nueve horas en 1979 para la celebración de Asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo, sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

Estas Asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

CAPITULO XIII

Acción sindical

Art. 88. Ambas partes se comprometen a establecer en el ámbito territorial correspondiente Comisiones paritarias, compuestas por las Centrales sindicales y la Patronal representada, que tengan como misión llegar a una avenencia en los conflictos que surjan entre trabajadores y Empresa.

Art. 89. Las Centrales sindicales con un porcentaje de afiliación del 10 por 100 de la plantilla podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento.

Art. 90. Los afiliados a las Centrales sindicales no podrán ser discriminados en función de su afiliación.

Art. 91. Las Centrales sindicales legalizadas podrán informar sindicalmente a todos los trabajadores, realizar reuniones de afiliados, comunicándolo a la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación y previo acuerdo con la misma sobre dichas reuniones.

La entrada en la Empresa de los dirigentes sindicales ajenos a la misma requerirá la autorización previa de la Dirección.

Art. 92. El responsable de la Central sindical en la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidos en el artículo 88 de este Convenio para los representantes de los trabajadores, mientras que ostenten los cargos de responsables, salvo las cuarenta horas mensuales establecidas para aquéllos. No obstante, las Empresas se comprometen, durante la vigencia de este Convenio, a dar a los responsables de las Centrales sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

CAPITULO XIV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 93. En materia de seguridad e higiene en el trabajo, ambas partes se someten a la Legislación vigente.

CAPITULO XV

Absentismo

Art. 94. En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, las Empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario real del trabajador en jornada ordinaria. Para obtener este beneficio, será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1.ª En función del índice de absentismo para el conjunto de los trabajadores de cada Centro de trabajo por enfermedad común en el cómputo de los doce meses anteriores, se establece la siguiente escala:

- a) Del 0 al 3,5 por 100 de absentismo, el 100 por 100 de salario.
- b) Del 3,6 al 4 por 100 de absentismo, el 95 por 100 de salario.
- c) Del 4,1 al 5 por 100 de absentismo, el 90 por 100 de salario.
- d) Del 5,1 al 6,5 por 100 de absentismo, el 85 por 100 de salario.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas entre las horas normales teóricas de trabajo.

2.ª Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la baja de enfermedad, extendida por la Seguridad Social, dentro del plazo de las veinticuatro horas.

3.ª En los Centros donde exista Médico de Empresa, el enfermo pasará por dicho servicio una vez por semana, y en caso de que la enfermedad le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del Médico a su domicilio.

El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que considere oportunas.

CAPITULO XVI

Seguro colectivo de vida

Art. 95. En las Empresas adheridas al presente Convenio existirá un seguro colectivo, contratado a nivel nacional, que cubrirá los riesgos siguientes con las indemnizaciones que se detallan:

	Pesetas
a) Muerte por enfermedad común	500.000
b) Muerte por accidente no profesional	500.000
c) Muerte por enfermedad profesional	1.000.000
d) Muerte por accidente profesional	1.000.000
e) Invalidez por enfermedad profesional	1.000.000
f) Invalidez total y permanente por accidente profesional	1.000.000

El pago de la prima se efectuará mediante la aportación del 55 por 100 de la misma por la Empresa y el 45 por 100 por el trabajador. La adhesión a este seguro será voluntaria por parte de cada trabajador.

Las Empresas que en la actualidad tengan concertado un seguro colectivo podrán optar, de común acuerdo con los trabajadores, entre adherirse al seguro que se establece en el presente Convenio o continuar con el suyo particular.

CAPITULO XVII

Trabajo de menores y formación profesional

Art. 96. En esta materia se estará a lo que disponga la Legislación en cada momento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Una Comisión Paritaria de ocho miembros se reunirá quince días después de la firma de este Convenio para el estudio de definiciones de categorías y puestos de trabajo, así como faltas y sanciones, presentando al pleno de la Mesa negociadora dicho estudio en el plazo máximo de dos meses.

Caso de aprobación, se incorporarán al articulado de este Convenio como apéndices números 1 y 2, respectivamente.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—Por el presente Convenio quedan anulados todos los anteriores Convenios del Sector y sustituida la Ordenanza Laboral de la Industria Papelera, del 16 de julio de 1970, salvo los siguientes artículos de la misma: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20, todos ellos referidos a la clasificación del personal por la función, los artículos 63 a 74, referidos a premios, faltas y sanciones, y artículos 87, 90 y 92.

Segunda.—No obstante lo establecido en el artículo 4 del presente Convenio, no tendrán carácter retroactivo los artículos 15, 16, 17, 31, 36, 37, 69, 70 y 87.

En cuanto a los artículos 39 y 40 se entenderán con carácter retroactivo para aquellos trabajadores que, en el momento de entrar en vigor el presente Convenio, estuvieran desempeñando su trabajo en puestos de categoría superior o inferior.

ANEXO I
Salario Convenio

	Importe anual. 365 días o 12 mensualidades 60 días o 2 pagas extras	Importe mes o día
	(Año)	(Mes)
<i>Técnicos titulados</i>		
Técnico Superior	658.358	46.883
Técnico Medio	601.914	42.994
Diplomado	549.585	39.256
<i>Técnicos no titulados</i>		
Jefe de Sección	484.229	34.588
Contramaestre de 1.ª	461.905	32.993
Contramaestre de 2.ª	440.639	31.474
Maestro Sala 1.ª	414.823	29.630
Maestro Sala 2.ª	393.557	28.111
<i>Administrativos</i>		
Jefe de Sección Administrativa	548.369	39.169
Oficial de 1.ª Administrativo	461.905	32.993
Oficial de 2.ª Administrativo	440.639	31.474
Auxiliar Administrativo	392.200	28.014
Aspirante Administrativo	293.896	20.993
<i>Técnicos de organización</i>		
Jefe de Organización de 1.ª	516.528	36.895
Jefe de Organización de 2.ª	506.952	36.211
Técnico de Organización de 1.ª	462.524	33.037
Técnico de Organización de 2.ª	432.379	30.884
Auxiliar de Organización	414.823	29.630
Aspirante de Organización	321.806	22.986
<i>Subalternos</i>		
Almacenero	401.357	28.668
Listero	395.232	28.231
Pesador	381.427	27.245
Cobrador y Conserje	361.128	27.223
Portero, Guarda y Sereno	375.981	26.856
Ordenanza	372.529	26.609
Recadero - Botones (14-15)	228.061	16.290
Recadero - Botones (16-17)	284.340	20.310
<i>Profesionales de oficio</i>		
		(Día)
Oficial de 1.ª 1.ª	393.900	927
Oficial de 1.ª 2.ª	390.342	918
Oficial de 2.ª 1.ª	383.291	902
Oficial de 2.ª 2.ª	381.501	898
Oficial de 3.ª 1.ª	374.455	881
Oficial de 3.ª 2.ª	370.909	873
<i>Oficios auxiliares</i>		
Oficial de 1.ª O. A.	390.342	918
Oficial de 2.ª O. A.	381.501	898
Oficial de 3.ª O. A.	372.688	877
<i>Especialistas</i>		
Especialista de 1.ª	365.714	861
Especialista de 2.ª	362.109	852
Especialista de 3.ª	358.727	844
Peón	358.966	840
Pinche (14-15)	225.435	530
Pinche (16-17)	280.557	660
		(Hora)
Personal de limpieza (hora) A	—	105
Personal de limpieza (hora) B	—	122

Personal de limpieza:

A) Para el personal de limpieza que perciba pagas extraordinarias y disfrute vacaciones retribuidas, el valor de la hora trabajada será de 105 pesetas.

B) Para el personal de limpieza que no perciba pagas extraordinarias y no tenga vacaciones retribuidas, el valor de la hora trabajada será de 122 pesetas.

ANEXO II

Antigüedad

	Importe mensual o diario					
	3 años	6 años	11 años	18 años	21 años	26 años
<i>Técnicos titulados</i>						
Técnico Superior	1.530	3.060	6.120	9.180	12.240	15.301
Técnico Medio	1.374	2.749	5.498	8.247	10.996	13.745
Diplomado	1.225	2.450	4.900	7.350	9.800	12.250
<i>Técnicos no titulados</i>						
Jefe de Sección	1.038	2.077	4.153	6.230	8.306	10.383
Contramaestre de 1. ^a	974	1.949	3.898	5.847	7.796	9.745
Contramaestre de 2. ^a	914	1.827	3.655	5.482	7.310	9.137
Maestro Sala de 1. ^a	840	1.680	3.360	5.040	6.720	8.400
Maestro Sala de 2. ^a	779	1.558	3.117	4.675	6.234	7.792
<i>Administrativos</i>						
Jefe de Sección Administrativa	1.222	2.443	4.886	7.329	9.772	12.215
Oficial de 1. ^a Administrativo	974	1.949	3.898	5.847	7.796	9.745
Oficial de 2. ^a Administrativo	914	1.827	3.655	5.482	7.310	9.137
Auxiliar Administrativo	775	1.551	3.101	4.652	6.203	7.753
Aspirante Administrativo	—	—	—	—	—	—
<i>Técnicos de organización</i>						
Jefe de Organización de 1. ^a	1.131	2.261	4.522	6.783	9.044	11.305
Jefe de Organización de 2. ^a	1.103	2.206	4.413	6.619	8.825	11.032
Técnico de Organización de 1. ^a	976	1.952	3.905	5.857	7.810	9.762
Técnico de Organización de 2. ^a	890	1.780	3.560	5.341	7.121	8.901
Auxiliar de Organización	840	1.680	3.360	5.040	6.720	8.400
Aspirante de Organización	—	—	—	—	—	—
<i>Subalternos</i>						
Almacenero	801	1.603	3.206	4.809	6.412	8.015
Listero	784	1.568	3.136	4.704	6.272	7.840
Pesador	745	1.489	2.978	4.467	5.956	7.445
Cobrador y Conserje	744	1.487	2.975	4.462	5.949	7.437
Postero, Guarda y Sereno	729	1.458	2.916	4.374	5.832	7.290
Ordenanza	719	1.438	2.876	4.315	5.753	7.191
Recadero - Botones (14-15)	—	—	—	—	—	—
Recadero - Botones (16-17)	—	—	—	—	—	—
<i>Profesionales de oficio</i>						
Oficial de 1. ^a 1. ^a	27	53	106	159	212	265
Oficial de 1. ^a 2. ^a	26	52	105	157	209	262
Oficial de 2. ^a 1. ^a	25	51	102	153	204	255
Oficial de 2. ^a 2. ^a	25	51	101	152	202	253
Oficial de 3. ^a 1. ^a	25	49	98	148	197	246
Oficial de 3. ^a 2. ^a	24	49	97	146	194	243
<i>Oficios auxiliares</i>						
Oficial de 1. ^a O. A.	26	52	105	157	209	262
Oficial de 2. ^a O. A.	25	51	101	152	202	253
Oficial de 3. ^a O. A.	24	49	98	147	196	245
<i>Especialistas</i>						
Especialista de 1. ^a	24	48	95	143	190	238
Especialista de 2. ^a	23	48	94	141	187	234
Especialista de 3. ^a	23	46	92	139	185	231
Peón	23	46	92	138	183	229
Pinche (14-15)	—	—	—	—	—	—
Pinche (16-17)	—	—	—	—	—	—
Personal de limpieza (hora) A	3	6	11	17	23	29
Personal de limpieza (hora) B	3	6	11	17	23	29

Para los 31 años se multiplicará por seis la segunda columna. Para los 36 años se multiplicará por siete dicha columna.

ANEXO III

Plus de nocturnidad

	Importe unitario	Importe unitario
<i>Técnicos titulados</i>		
Técnico Superior	204	
Técnico Medio	183	
Diplomado	163	
<i>Técnicos no titulados</i>		
Jefe de Sección		138
Contramaestre de 1. ^a		130
Contramaestre de 2. ^a		122

	Importe unitario
Maestro Sala de 1. ^a	112
Maestro Sala de 2. ^a	104
<i>Administrativos</i>	
Jefe de Sección Administrativa	163
Oficial de 1. ^a Administrativo	130
Oficial de 2. ^a Administrativo	122
Auxiliar Administrativo	103
Aspirante Administrativo	—
<i>Técnicos de organización</i>	
Jefe de Organización de 1. ^a	151
Jefe de Organización de 2. ^a	147
Técnico de Organización de 1. ^a	130
Técnico de Organización de 2. ^a	119
Auxiliar de Organización	112
Aspirante de Organización	—
<i>Subalternos</i>	
Almacenero	107
Listero	105
Pesador	99
Cobrador y Conserje	99
Portero, Guarda y Sereno	97
Ordenanza	96
Recadero - Botones (14-15)	—
Recadero - Botones (16-17)	—
<i>Profesionales de oficio</i>	
Oficial de 1. ^a 1. ^a	106
Oficial de 1. ^a 2. ^a	105
Oficial de 2. ^a 1. ^a	102
Oficial de 2. ^a 2. ^a	101
Oficial de 3. ^a 1. ^a	98
Oficial de 3. ^a 2. ^a	97
<i>Oficios auxiliares</i>	
Oficial de 1. ^a O. A.	105
Oficial de 2. ^a O. A.	101
Oficial de 3. ^a O. A.	98
<i>Especialistas</i>	
Especialista de 1. ^a	95
Especialista de 2. ^a	94
Especialista de 3. ^a	92
Peón	92
Pinche (14-15)	—
Pinche (16-17)	—
Personal de limpieza (hora) A	—
Personal de limpieza (hora) B	—

A N E X O I V

Plus de toxicidad o insalubridad

	Precio unitario
<i>Técnicos titulados</i>	
Técnico Superior	204
Técnico Medio	183
Diplomado	163
<i>Técnicos no titulados</i>	
Jefe de Sección	138
Contramaestre de 1. ^a	130
Contramaestre de 2. ^a	122
Maestro Sala de 1. ^a	112
Maestro Sala de 2. ^a	104
<i>Administrativos</i>	
Jefe de Sección Administrativa	163
Oficial de 1. ^a Administrativo	130
Oficial de 2. ^a Administrativo	122
Auxiliar Administrativo	103
Aspirante Administrativo	—
<i>Técnicos de organización</i>	
Jefe de Organización de 1. ^a	151
Jefe de Organización de 2. ^a	147

	Precio unitario
Técnico de Organización de 1. ^a	130
Técnico de Organización de 2. ^a	119
Auxiliar de Organización	112
Aspirante de Organización	—
<i>Subalternos</i>	
Almacenero	107
Listero	105
Pesador	99
Cobrador y Conserje	99
Portero, Guarda y Sereno	97
Ordenanza	96
Recadero - Botones (14-15)	—
Recadero - Botones (16-17)	—
<i>Profesionales de oficio</i>	
Oficial de 1. ^a 1. ^a	106
Oficial de 1. ^a 2. ^a	105
Oficial de 2. ^a 1. ^a	102
Oficial de 2. ^a 2. ^a	101
Oficial de 3. ^a 1. ^a	98
Oficial de 3. ^a 2. ^a	97
<i>Oficios auxiliares</i>	
Oficial de 1. ^a O. A.	105
Oficial de 2. ^a O. A.	101
Oficial de 3. ^a O. A.	98
<i>Especialistas</i>	
Especialista de 1. ^a	95
Especialista de 2. ^a	94
Especialista de 3. ^a	92
Peón	92
Pinche (14-15)	—
Pinche (16-17)	—
Personal de limpieza (hora) A	—
Personal de limpieza (hora) B	—

A N E X O V

Participación en beneficios

	Importe anual sin antigüedad
<i>Técnicos titulados</i>	
Técnico Superior	41.129
Técnico Medio	38.947
Diplomado	32.929
<i>Técnicos no titulados</i>	
Jefe de Sección	27.909
Contramaestre de 1. ^a	26.194
Contramaestre de 2. ^a	24.561
Maestro Sala de 1. ^a	22.578
Maestro Sala de 2. ^a	20.945
<i>Administrativos</i>	
Jefe de Sección Administrativa	32.835
Oficial de 1. ^a Administrativo	26.194
Oficial de 2. ^a Administrativo	24.561
Auxiliar Administrativo	20.841
Aspirante Administrativo	15.654
<i>Técnicos de organización</i>	
Jefe de Organización de 1. ^a	30.390
Jefe de Organización de 2. ^a	29.654
Técnico de Organización de 1. ^a	26.242
Técnico de Organización de 2. ^a	23.927
Auxiliar de Organización	22.578
Aspirante de Organización	17.798
<i>Subalternos</i>	
Almacenero	21.544
Listero	21.074
Pesador	20.014
Cobrador y Conserje	19.991
Portero, Guarda y Sereno	19.595
Ordenanza	19.330
Recadero - Botones (14-15)	10.598
Recadero - Botones (16-17)	14.921

	Importe anual sin antigüedad
Profesionales de oficio	
Oficial de 1. ^a 1. ^a	21.633
Oficial de 1. ^a 2. ^a	21.351
Oficial de 2. ^a 1. ^a	20.792
Oficial de 2. ^a 2. ^a	20.650
Oficial de 3. ^a 1. ^a	20.092
Oficial de 3. ^a 2. ^a	19.811
Oficios auxiliares	
Oficial de 1. ^a O. A.	21.351
Oficial de 2. ^a O. A.	20.650
Oficial de 3. ^a O. A.	19.952
Especialistas	
Especialista de 1. ^a	19.400
Especialista de 2. ^a	19.114
Especialista de 3. ^a	18.846
Peón	18.707
Pinche (14-15)	10.724
Pinche (16-17)	15.091
Personal de limpieza (hora) A	(p/hora) 6
Personal de limpieza (hora) B	6

En la tabla figuran los valores de la paga de beneficios, para trabajadores sin antigüedad. Para determinar la correspondiente a cada antigüedad habrá que multiplicar ese valor por los factores correspondientes, que se señalan a continuación:

Años de antigüedad	Factor a aplicar
3	1,05
6	1,10
11	1,20
16	1,30
21	1,40
26	1,50
31	1,60
36	1,70

15620 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se dicta Laudo de Obligado Cumplimiento para las Empresas «Representaciones Garantizadas de Tabacalera, S. A.», y su personal.

Vista la solicitud de conflicto colectivo de trabajo formulada por la «Asociación Nacional de Representantes Garantizados de Tabacalera, S. A.», por la terminación sin acuerdo de las deliberaciones del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial intentado con la «Asociación Profesional Independiente de Trabajadores al servicio de las Representaciones Garantizadas de Tabacalera, S. A.», y

Resultando que siguiendo los trámites establecidos en el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977 fueron citadas las partes interesadas a una reunión en locales de este Ministerio el día 24 de mayo de 1979, a la que asistieron representantes de ambas partes con respectivos asesores, según se relaciona en el acta correspondiente, siendo presididos por el ilustrísimo señor Subdirector general del Sector Servicios para intentar una avenencia;

Resultando que en la citada reunión ambas partes expusieron sus puntos de vista respecto al principal tema de desavenencia, que se centra en la considerable diferencia existente entre el porcentaje de incremento salarial que ofrece la representación económica y el que solicita la representación social, justificando la primera su postura en la considerable incidencia económica que supuso el anterior laudo, lo que hace insostenible para el sector cualquier subida superior a la ofrecida, que, por otra parte, supondría exceder de los criterios salariales establecidos en las disposiciones vigentes, y la social en que las comisiones no son tan rígidas como se pretende sostener, que el Laudo anterior no estableció mejoras considerables ya que principalmente se limitó a reiterar situaciones jurídicas ya establecidas en anterior normativa y que sus niveles salariales aún permanecen inferiores a los vigentes en las «Representaciones Directas de Tabacalera, S. A.», pese a lo dispuesto en el Orden de 25 de febrero de 1959 y sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 18 de noviembre de 1970, en cuya virtud debería estar estrictamente equiparados;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer y resolver el presente expediente de conflicto colectivo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley de 4 de

marzo de 1977, por afectar a trabajadores de varias provincias; Considerando que si bien por la parte empresarial se alegan incrementos excesivos de la masa salarial bruta en el anterior Laudo, ello no puede estimarse así, dado que en tal Laudo se disponía que un plus de asiduidad abonable con carácter general e independientemente de la cantidad o calidad de trabajo, y se devengaba incluso en días festivos, establecido en el anterior Convenio, pasara a integrarse en el sueldo base, pero ello no supuso un aumento de su cuantía en el salario sino un cambio de cualificación de tal concepto salarial, que por tanto no puede valorarse como incremento cuya cuantía se mantuvo dentro y por bajo de los límites legales; respecto a la declaración que en el anterior Laudo se contiene en relación con la antigüedad, se limitó a remitir a la Ordenanza Laboral aplicable, sin modificación alguna, por lo que tampoco puede valorarse como incremento salarial, dado que se estaba produciendo en alguna de las empresas, que no en todo el sector, una defectuosa aplicación de la Ordenanza, y con el recordatorio que en el Laudo se hace respecto a la necesidad de su cumplimiento no se establece mejora alguna sino que se pretende restituir a su forma legal una situación jurídica mal establecida;

Considerando que si bien de una parte aún subsistirán diferencias salariales respecto a las representaciones directas, pese a que la Orden de 25 de febrero de 1959 y su interpretación jurisprudencial aconsejan una plena equiparación que no ha podido efectuarse por las sucesivas medidas económicas, de otra parte las actualmente vigentes establecen unos criterios salariales de estricto cumplimiento por parte de la Administración al resolver cuestiones de carácter salarial que impedir se acceda a establecer los incrementos salariales que impide la representación social, que excederían de las posibilidades que señala la normativa vigente (Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977 y Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978), de igual forma que tampoco puede limitarse el incremento al ofrecido por la representación económica, que aumentaría el distanciamiento con los niveles salariales de las representaciones directas. Según ello, se estima lo más equitativo autorizar el incremento de la masa salarial bruta del sector en un 13 por 100, límite promedio permitido según el artículo 1.º del Real Decreto-ley de 26 de diciembre de 1978, del cual se estimará que un 1 por 100 ha de corresponder a la incidencia de aumentos por antigüedad y ascensos, resultando en su virtud que la aplicación a los conceptos salariales del anterior Laudo de 1978 supone el 10 por 100 real, y con tal criterio se establecerán las nuevas tablas salariales;

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Dictar el presente Laudo de Obligado Cumplimiento para las Empresas «Representaciones Garantizadas de Tabacalera, S. A.», y su personal, prorrogando el Convenio Colectivo Sindical homologado por este Centro directivo por Resolución de 29 de julio de 1975, así como los laudos de obligado cumplimiento de 9 de mayo de 1977 y 8 de agosto de 1978, en todo lo que sucesivamente no resulten modificados.

Segundo.—Las tablas salariales del anterior Laudo quedan sustituidas por las siguientes:

	Pesetas
Oficial mayor	42.075
Oficial de primera	37.950
Oficial de segunda	35.062
Auxiliar de primera	34.237
Auxiliar de segunda	32.037
Auxiliar de tercera	29.012
Ordenanza	28.242
Mozo de almacén y Vigilantes	28.242

Tercero.—El personal de limpieza percibirá una retribución de 165 pesetas por hora de trabajo.

Cuarto.—Las dietas se aborarán por día a 1.320 pesetas mas gastos de locomoción y a 1.980 pesetas si hubiera que pernoctar fuera del domicilio.

Quinto.—El presente Laudo tiene efectos desde 1 de abril de 1979, manteniendo su vigencia hasta tanto que por las partes no se llegue al establecimiento de un nuevo Convenio Colectivo.

Notifíquese esta Resolución a los interesados en la forma establecida en el artículo 79 de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, con la advertencia de que contra este acuerdo puede interponer recurso de alzada ante el excelentísimo señor Ministro de este Departamento en plazo de quince días, en la forma prevenida en los artículos 122 y 123 de la Ley de Procedimiento Administrativo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977.

Madrid, 11 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terrientes.

«Asociación Nacional de Representantes de Tabacalera, S. A.» y «Asociación Profesional Independiente de Trabajadores al Servicio de las Representaciones «Garantizadas de Tabacalera, Sociedad Anónima».