

Centros de Estética

Provincia de Madrid

Localidad, Madrid. Domicilio, calle Recoletos, 19, 6.º y 7.º Denominación, «Centro Europeo de Organización, Sociedad Anónima» (CEOSA). Directora, María Josefa Cifrián Marín. Propietario, «Centro Europeo de Organización S. A.» (CEOSA). Profesión autorizada, Estética.

Provincia de Valladolid

Localidad, Valladolid. Domicilio, calle Santiago, 13, 2.º C. Denominación, «Centro Europeo de Organización, Sociedad Anónima» (CEOSA). Director, José Manuel Suárez Prieto. Propietario, «Centro Europeo de Organización, S. A.» (CEOSA). Profesión autorizada, Estética.

MINISTERIO DE TRABAJO

11453

RESOLUCION de 7 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial de la «Empresa Nacional de Celulosas, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional de Celulosas, S. A.», para sus centros de trabajo de Oficinas Centrales de Madrid y Barcelona;

Resultando que con fecha 3 de los corrientes ha tenido entrada el texto del mencionado Convenio en esta Dirección General de Trabajo, suscrito el 17 de abril del presente año por la representación de la Empresa y la de los trabajadores, acompañando la documentación complementaria;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida cuenta que, según la información obrante en el expediente, la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que en el citado Convenio Colectivo no se observa en sus cláusulas contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la «Empresa Nacional de Celulosas, S. A.», para sus centros de trabajo de las oficinas centrales de Madrid y Barcelona, suscrito el 17 de abril de 1980, entre la representación de la citada Empresa y de sus trabajadores.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro Especial de este Centro Directivo y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta resolución a los representantes de las partes firmantes, haciéndoles saber que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 7 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados. Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE ENCE. CENTROS DE TRABAJO DE OFICINAS CENTRALES Y BARCELONA

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo preliminar.—Intervienen: De una parte, en representación del personal de los centros de trabajo de Oficinas Centrales y Barcelona, los miembros del Comité de Empresa cuya identidad se justifica en el anexo I, y de otra parte, y en representación de la Dirección de la Empresa, don Alberto García Ortiz, representación que ostenta según certificado que se incluye como anexo II.

Art. 1.º *Ambito de aplicación.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la «Empresa Nacional

de Celulosas, S. A.», y sus trabajadores del centro de trabajo de Oficinas Centrales y Barcelona.

Art. 2.º *Ambito personal.*—El presente Convenio afecta a todos los trabajadores fijos pertenecientes a la plantilla del centro de trabajo de Oficinas Centrales y Barcelona a todos los efectos.

El personal directivo, técnico superior, medio, Jefes administrativos y asimilados, sin embargo el orden retributivo seguirá sometido a las normas por las que actualmente se rige, y bajo este supuesto, exclusivamente, no queda por lo tanto afectado por este Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1980 y tendrá una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1980.

Las deliberaciones para el Convenio de 1981 comenzarán un mes antes de finalizar la vigencia del Convenio.

Art. 4.º *Garantías «ad personam».*—Queda subsistente todo cuanto no sea objeto expreso del presente pacto laboral y todos aquellos derechos que adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores están reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

Art. 5.º *Absorción y compensación:*

A) Las estipulaciones de este Convenio revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estén vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

B) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual de este Convenio.

Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y en relación a la jornada normal de trabajo.

C) Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio en su aspecto meramente económico forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente, sino en su totalidad.

Art. 6.º *Comisión Paritaria:*

1. Existirá una comisión paritaria que estará compuesta por cuatro miembros designados por la Empresa y cuatro designados por el Comité de Empresa. Dicha comisión paritaria será el órgano para interpretar, vigilar, conciliar y arbitrar lo dispuesto en el presente Convenio.

2. Los miembros de la Comisión poseen los mismos derechos y obligaciones y en particular la facultad de opinar en cualquier asunto que sea sometido a este órgano. Cada uno de ellos tendrá derecho a un voto.

3. Los Vocales designados por el Comité de Empresa cesarán en la Comisión Paritaria cuando aquél, reunido en pleno y por mayoría acuerde retirarles la confianza, en cuyo caso se procederá a una nueva designación.

4. Los acuerdos tomados en la Comisión Paritaria, de la que habían tomado parte los Vocales salientes, no podrá volver a reconsiderarse por la Comisión de la que formen parte los nuevos Vocales designados por el Comité de Empresa, en virtud de lo que se indicó en el párrafo anterior.

5. En caso de empate, se seguirán los trámites legales correspondientes.

6. La Comisión Paritaria se reunirá cuando existan asuntos que reclamen atención o cuando lo solicite cualquiera de las partes.

CAPITULO II

Organización del trabajo, actuación sindical en la Empresa e información, participación y colaboración

Art. 7.º *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo será competencia de la Dirección de la Empresa con sujeción a la legislación laboral vigente en cada momento.

Art. 8.º *Actuación sindical en la Empresa:*

1. La actuación sindical en la Empresa se regirá por las disposiciones vigentes en cada momento.

2. La Empresa facilitará la labor que tengan que desarrollar los representantes del personal poniendo a su disposición los medios necesarios.

3. En el anexo III se indican las funciones generales del Comité de Empresa y Derechos Sindicales de los Delegados.

Art. 9.º *Información y participación.*—Aparte de la información que la Dirección de la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa (ver anexo II), se establecen los siguientes cauces de información:

a) Cada trimestre dos representantes del personal participarán en el Comité de Gerencia.

b) Las decisiones tomadas por el Comité de Gerencia sobre asuntos planteados por el Comité de Empresa, serán comunicadas directamente por alguno de los miembros del Comité de Gerencia al Comité de Empresa dentro de la semana en que se haya tomado la decisión.

c) Se informará previamente y por escrito al Comité de Empresa de las sanciones y premios que se van a imponer o conceder; asimismo se pondrán a disposición del Comité los modelos C-2, para su conocimiento.

CAPITULO III

Retribuciones

Art. 10. Consideraciones previas:

1. En el caso de que el índice de precios al consumo (I. P. C.) establecido por el I. N. E. llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980.

2. Todas las cantidades, cualquiera que sea su concepto, que dimanen de la aplicación del presente Convenio, así como cualquiera otra percepción que pudiera existir, se considerarán necesariamente en sus importes brutos y sometidos al gravamen que a cada cual corresponda, según sus circunstancias personales y familiares.

3. Los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social los aportará la parte a que legalmente le corresponda, y en las mejoras voluntarias, prestaciones de jubilación y seguro de vida y accidente, establecidas de común acuerdo con los trabajadores en Convenios anteriores, se mantendrán los porcentajes de participación respectivos entonces acordados.

Art. 11. Sueldos.

1. a) Los valores tipo por escalón de calificación del «suelo de valoración» (compuesto de sueldo base, plus de actividad y aumento voluntario) y la compensación lineal se recogen en la tabla del anexo IV.

b) Se mantendrán los valores de la compensación congelada.

2. Las gratificaciones extraordinarias que se perciben en los meses de diciembre y julio se denominarán a partir de ahora «gratificaciones de Navidad y Julio». Le fecha de su percibo será el 21 de diciembre y el 15 de julio respectivamente.

El personal que ingrese o cause baja durante el año, el eventual y el interino, percibirá su importe proporcionalmente al tiempo de permanencia en la plantilla de la Empresa.

Art. 12. Prima de producción:

a) Se modifica la fórmula de prima por la que a continuación se relaciona, que, en su esencia, consiste en primar con 33,70 pesetas/tonelada métrica comercial producida por encima de 58.313.

La fórmula correspondiente es la siguiente:

$$\text{Prima} = F_p = 33,70 P - 5.955 d$$

Esta fórmula se ha establecido teniendo en cuenta las condiciones de homogeneidad del presente año con relación al año anterior y el trasvase de 622.832 pesetas a emolumentos fijos.

Significado de los símbolos:

p = Producción anual en toneladas métricas equivalente alcanzada.

d = Número de días aplicados; necesariamente 330 en total anual.

b) Si por razones derivadas de la crisis económica o cualquier causa de fuerza mayor las producciones programadas no pudieran conseguirse, la prima se abonará en las cantidades realmente devengadas, por comprenderse que si tales circunstancias desafortunadas se dieran, no existiría fondo económico que repartir entre la Empresa y sus trabajadores.

c) La fórmula tendrá vigencia en tanto en cuanto no se modifiquen los medios de producción y las condiciones de homogeneidad. Cualquier variación de éstos llevará aparejada la oportuna adaptación de la fórmula.

d) Para la determinación individual de la prima se aplicarán las normas de su Reglamento.

Art. 13. Horas extraordinarias.—El importe de la hora extraordinaria se compone de dos sumandos:

a) Desde el 1 de enero de 1980 hasta que entre en vigor el Estatuto del Trabajador, el primero de ellos con un recargo del 50 por 100 por las dos primeras horas trabajadas en día laborable; del 60 por 100 para todas las que sigan a las dos primeras en días laborables, a las trabajadas en días festivos, las que se trabajen de noche (10 de la noche a seis de la mañana), las trabajadas en día de descanso (domingo o del equivalente del personal en régimen de turnos), y todas las trabajadas por el personal femenino, con independencia del número y del día en que se trabaje.

Desde la entrada en vigor del Estatuto del Trabajador, el recargo será en todos los casos del 75 por 100.

b) El segundo sumando no tiene recargo alguno.

El primer sumando se calculará dividiendo los conceptos retributivos que luego se indican por el número de horas trabajadas al año.

El segundo sumando se obtiene dividiendo el plus de actividad referido al año (pesetas/día por 448 días) entre el número de horas trabajables al año.

Los conceptos retributivos que constituyen el dividendo del primer sumando son: sueldo base, aumento voluntario, compensación (lineal y congelada), turnicidad, un tercio de nocturnidad y antigüedad. Dichos conceptos referidos a pesetas/día se multiplicarán por 448 días.

El número de horas trabajadas al año es de 1.980.

Art. 14. Antigüedad.—En lo referente al tiempo computable, cuantía y fecha de su devengo, seguirá vigente lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de la Empresa.

Art. 15. Participación en beneficios.—La participación de beneficios devengada en 1980, a percibir en el primer trimestre de 1981, será el 8 por 100 del sueldo de valoración, compensación lineal y congelada y antigüedad de los emolumentos percibidos en 1980. Quienes hubieran causado alta o baja durante el año percibirán su importe proporcionalmente por dozas partes a los meses de permanencia en la plantilla de la Empresa.

Art. 16. Garantía a los trabajadores de menores ingresos.—Se garantiza una percepción bruta anual a todos los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de este Centro antes de la fecha de vigencia del presente Convenio y cuyo trabajo se realice en régimen norma, (horario completo, sin baja por enfermedad o accidente) de 525.000 pesetas, durante el año de 1980. Para el conjunto de esta cantidad se considerarán todos los conceptos, cualquiera que sea su naturaleza, a excepción de las horas extraordinarias, efectivamente trabajadas y la ayuda familiar.

CAPITULO IV

Beneficios sociales

SECCION PRIMERA.—COBERTURA DE RIESGOS Y CONTINGENCIAS

Art. 17. Para la cobertura de los riesgos y contingencia que pueda sufrir el personal e independientemente de las prestaciones que pudiera disfrutar, según lo establecen las normas legales de previsión social, queda establecido un Seguro de Vida y Accidentes complementario y unos fondos para jubilaciones y para viudedad, orfandad y ascendientes, cuyo contenido se desarrolla a continuación:

A) Seguro de vida y accidentes.—La Empresa mantendrá el Seguro de Vida colectivo a favor de sus productores, contratado con MUSINI, según póliza números 410.003 y 310.114, en las siguientes condiciones generales:

a) Capital asegurado.—En caso de muerte natural o invalidez permanente y total, 70 mensualidades de emolumentos fijos. Teniendo en cuenta que la renovación de la póliza vigente se producirá el 1 de mayo de 1980, a efectos de los capitales asegurados hasta esta fecha, los mismos serán los correspondientes a emolumentos fijos de 1979.

En caso de muerte por accidente, 140 mensualidades de los mismos conceptos.

b) Primas.—Los trabajadores pagarán el 50 por 100 de la prima de la totalidad del personal de la Empresa, con un límite máximo para estos del 2,25 por 100, y la Empresa toma a su cargo el abono del resto de la prima hasta completar la totalidad.

c) La edad límite para el Seguro de Vida será la de sesenta y cinco años cumplidos.

B) Jubilaciones.—La Empresa tiene establecido un sistema de jubilaciones mediante el cual a todo su personal incluido en el presente Convenio, al cumplir los sesenta y cinco años de edad, se le reconoce una pensión de jubilación no superior al 50 por 100 de la totalidad de los emolumentos fijos que haya percibido durante los doce meses anteriores a su jubilación y siempre que la suma que le reconozca la Seguridad Social más la a reconocer por la Empresa no sea superior al 100 por 100 de los emolumentos que por todos los conceptos haya percibido durante el periodo antes indicado.

A partir del 1 de enero de 1980 se establece una pensión mínima de jubilación con cargo al fondo de 12.000 pesetas mes y paga extraordinaria o 100.000 pesetas/año.

El reconocimiento del derecho a la pensión queda regulado por el Reglamento de Fondo de Previsión para Jubilaciones aprobado por el Consejo de Administración en su reunión del día 26 de septiembre de 1970 y modificaciones aprobadas con posterioridad.

C) Viudedad, orfandad y ascendientes.—La Empresa tiene establecido un sistema complementario de viudedad, orfandad y ascendientes, aprobado su Reglamento el 20 de septiembre de 1976, mediante el cual se reconoce a las viudas de los empleados fallecidos en los que se den los requisitos señalados en el mencionado Reglamento una pensión que unida con la reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al 5 por 100 de los mismos emolumentos fijos, para cada uno de los hijos menores de dieciocho años o incapacitados en los que igualmente se den los requisitos señalados en dicho Reglamento. A partir del 1 de enero de 1980 se establecen unas pensiones mínimas de viudedad de 7.200 pesetas al mes y paga extraordinaria o 100.800 pesetas anuales.

SECCION SEGUNDA.—PLAN SOCIAL

Art. 18. Consideraciones generales.—Dentro de este capítulo se recoge el plan social de la Empresa y otras mejoras que benefician a la totalidad del personal de los centros de trabajo

de Oficinas Centrales y Barcelona. Ambas partes convienen en no sobrepasar el importe global de 9.912.555 pesetas, cantidad que engloba la totalidad de los epígrafes en el articulado siguiente. Se podrán trasvasar cantidades de unos epígrafes a otros, según las necesidades, y procurándose que las disminuciones afecten a actividades recreativas o suntuarias más que educativas, culturales o de seguridad. La Comisión Paritaria, a que se refiere el artículo 6.º, será la encargada de elaborar o revisar los distintos Reglamentos que hayan de desarrollar la aplicación de los beneficios sociales.

Todas las modificaciones efectuadas en los distintos capítulos de estos beneficios afectarán a las nuevas peticiones realizadas a partir de 1 de enero de 1980.

Art. 19. Premios de iniciativas y sugerencias.—Para contribuir a un clima de estrecha colaboración entre los trabajadores y la Dirección de la Empresa, ésta mantendrá un sistema de iniciativas y sugerencias con las normas que se dispongan al efecto, de acuerdo con los siguientes principios:

Será la Comisión Paritaria quien juzgará sobre la admisibilidad de las sugerencias que se presenten y que se refieran a cualquier mejora que pudiera realizarse.

De acuerdo con la importancia de las sugerencias presentadas y que hayan sido estimadas por la Comisión, se otorgará la cuantía de los premios.

Presupuesto: 33.450 pesetas.

Art. 20. Ayuda para adquisición de viviendas:

1. Ayuda a fondo perdido.—La Empresa primará los intereses de los préstamos concedidos, por cualquier Entidad de crédito, al personal para la adquisición de una vivienda en cuatro puntos de intereses hasta un tope máximo de 600.000 pesetas. La vivienda servirá de domicilio habitual y principal del propietario.

Se podrá optar por la fórmula de ampliar hasta diez años los plazos de amortización señalados por dichas Entidades. Durante los años fijados por las mismas el trabajador pagará el 50 por 100 de la cantidad correspondiente a la amortización y la totalidad de los intereses menos cuatro puntos. La Empresa, a su vez, adelantará el restante 50 por 100 de la amortización y abonará los cuatro puntos de interés. Transcurrido este plazo y recuperado por la Entidad de crédito la totalidad del préstamo, el trabajador será deudor de la Empresa durante los años que falten hasta cumplirse los diez años del importe de las amortizaciones adelantadas por la Empresa al tipo de interés concertado con la Entidad de crédito menos el 4 por 100.

Presupuesto: 713.600 pesetas.

2. Préstamos recuperables.—El fondo se obtendrá de las amortizaciones de los préstamos concedidos con anterioridad para este mismo fin y a medida que dichas amortizaciones se vayan efectuando.

Estos préstamos se concederán para:

a) Construcción de viviendas en propiedad o adquisición de pisos que sirvan de domicilio habitual y principal del propietario.

b) Para los casos de desahucio o análogos.

En ambos casos se concederán 225.000 pesetas como máximo, en un plazo no superior a cinco años de amortización y con un 3 por 100 de interés. Estos préstamos tendrán vigencia a partir de 1 de enero de 1980 y nunca con incremento de otros préstamos por el mismo concepto a efectos de este plan social.

c) Para reparación o arreglo de viviendas propias.

Se concederán préstamos para este epígrafe por un importe de hasta 78.000 pesetas, como máximo, con un plazo de amortización no superior a cinco años, devengando un interés del 3 por 100 con las mismas condiciones que el apartado b).

Art. 21. Ayuda para adquisición de vehículos.—Van comprendidos en este apartado toda clase de vehículos que precise el personal para sus desplazamientos, fijándose la cuantía del préstamo a conceder en cada caso de la forma siguiente:

a) Automóviles: 85.000 pesetas.

b) Motocicletas: 25.000 pesetas.

Estos préstamos devengarán un interés de un 3 por 100 con un plazo de amortización máximo de tres años.

Como en el caso anterior y siguiendo las mismas normas, se asigna un fondo que se obtendrá de las amortizaciones que el año 1980 se efectúen respecto a los préstamos concedidos con anterioridad para este fin.

Art. 22. Ayuda para adquisición de útiles varios.—Comprende este artículo toda clase de útiles que son indispensables para el bienestar del trabajador, tales como: ajuar doméstico, elementos de trabajo, aparatos electrodomésticos, etc.

La cuantía del préstamo a conceder estará en consonancia con el objeto a adquirir, sin que su cuantía sea nunca superior a 27.000 pesetas, devengando el interés del 3 por 100 con un plazo máximo de amortización de tres años.

El fondo destinado por la Empresa para este concepto se obtendrá y distribuirá siguiendo el mecanismo de los dos casos anteriores.

Art. 23. Beneficios económicos:

1. Nupcialidad, natalidad y defunción.—Estos beneficios son a fondo perdido y, por consiguiente, no reembolsables, son compatibles con otras ayudas que concedan los Organismos oficiales.

Se presupuesta para estos tres conceptos la cantidad de 390.250 pesetas.

a) Nupcialidad.—Importe de una mensualidad del valor del escalón de calificación o nivel base.

b) Natalidad.—Premio por valor de 7.500 pesetas.

c) Defunción.—20.000 pesetas a los herederos del difunto que a su fallecimiento vivieran a sus expensas.

En caso de que el fallecimiento sobrevenga a causa de accidente de trabajo, se incrementará la ayuda indicada en 7.500 pesetas por cada hijo menor que dejase el difunto.

2. Enseñanza: A) Formación profesional y educativa:

a) La Empresa confeccionará para el año 1980 un plan general de formación que incluirá todos los grados, niveles y categorías de todos los grupos laborales de la misma, incluida la enseñanza de idiomas impartida en este Centro.

b) Ayuda escolar para trabajadores.—Se concederá esta ayuda a los empleados que se encuentren realizando cualquier tipo de estudios que puedan elevar su nivel cultural. El régimen de la ayuda a conceder, la cuantía de la misma, su utilización, etc., quedará definido por su Reglamento que entrará en vigor en el presente año y será revisado por la Comisión Paritaria.

Presupuesto:

1.º Plan general de educación.

2.º Clases de idiomas.

3.º Ayuda escolar para los trabajadores.

Total: 892.000 pesetas.

B) Ayuda escolar y becas para hijos de trabajadores.

a) Como reflejo de la preocupación de la Empresa por ayudar a los trabajadores a dar estudios a sus hijos, se establecen fondos que sirvan para tal menester. Por un lado, se constituye, como ya es tradicional, un fondo para ayuda escolar y, por otro, se fijan ciertas cantidades para becas de estudio.

A la ayuda escolar y becas también tendrán derecho los que hayan pertenecido a la Empresa y estén en situación de jubilación, invalidez provisional o permanente absoluta o sean huérfanos menores de veintiún años, de empleado de la Empresa.

Ambos fondos, que se determinarán en las cifras que se dirán a continuación, se registrarán por las normas siguientes:

b) 1. Ayuda escolar.—Como queda dicho, la finalidad de este fondo es la ayuda a los hijos de los trabajadores para los estudios en los diversos Centros de enseñanza oficial, cualquiera que sea su nivel. Quedan exceptuados los estudios no oficiales, tales como idiomas, estudios por correspondencia, etcétera.

Para su distribución, la Comisión Paritaria tendrá en cuenta la totalidad de las peticiones aceptadas y hará las asignaciones según lo que determine el Reglamento de Becas y Ayudas Escolares, que será revisado y actualizado anualmente.

Para optar a la concesión de ayuda escolar habrá que acompañar a la solicitud los comprobantes de haber realizado la matrícula de los estudios cursados, así como las calificaciones obtenidas en el curso anterior.

Presupuesto: 1.538.700 pesetas.

2. Becas.—La Empresa concederá estas becas a los hijos de los empleados que reúnan las condiciones que se determinen en el Reglamento elaborado por la Comisión Paritaria, que asimismo, intervendrá en la administración y distribución becal.

Presupuesto: 334.500 pesetas.

3. Educación especial.—Se concederá una ayuda extraordinaria a determinar por la Comisión Paritaria a los hijos de los empleados que requieren una educación especial.

Presupuesto: 334.500 pesetas.

Art. 24. Medicina asistencial.—Comprende este artículo:

1.º La ayuda que la Empresa pueda prestar a los trabajadores que se encuentren en situación de baja por enfermedad o accidente u otras circunstancias que la Empresa considere oportuno atender. Estas ayudas serán fijadas por la Comisión Paritaria.

Presupuesto: 345.855 pesetas.

2.º El servicio de asistencia sanitaria. Tendrán derecho a esta ayuda todos los empleados que estén adscritos al S. A. S. u otra Entidad médica. El presupuesto para este apartado es de 3.712.950 pesetas, no pudiendo ser superado. La suma a percibir por cada una de las personas adscritas será determinada por la Comisión Sanitaria.

Art. 25. Economato.—Nuestra Empresa, que pertenece como afiliada al economato laboral colectivo del Instituto Nacional de Industria, seguirá abonando las cuotas que origina la pertenencia a dicho economato.

Presupuesto: 613.250 pesetas.

Art. 26. Grupo de Empresa.—Se seguirá atendiendo el desarrollo de las distintas actividades que se realizan a través del Grupo de Empresa.

Presupuesto: 390.250 pesetas.

Art. 27. Navidad.—Se seguirá atendiendo la celebración de

los gastos que ocasione el regalo que a cada empleado se hace con motivo de las fiestas navideñas, fiesta infantil de Reyes y otras celebraciones.

Presupuesto: 613.250 pesetas.

SECCION TERCERA.—ABSENTISMO

Art. 28. Ayuda al personal de baja por ILT:

1. ILT por enfermedad común o accidente no laboral o maternidad.—La indemnización económica a percibir mientras dure la situación de ILT por las causas indicadas será la siguiente:

a) Los tres primeros días, incluso si hubiera más de una baja durante el año, la Empresa abona el 75 por 100 de los emolumentos fijos (sueldo y antigüedad) y compensación congelada en su totalidad.

b) Del cuarto al veinte día, ambos inclusive, se percibirá lo que disponga la legislación vigente, y compensación congelada en su totalidad.

c) Del veintiún día en adelante y hasta el día del alta para el trabajo o el pase a la situación de invalidez provisional o incapacidad permanente se completará lo percibido con cargo a la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de los emolumentos fijos (sueldo y antigüedad) y compensación congelada.

2. ILT por accidente.—La indemnización a percibir será la siguiente:

a) Si el accidente es «in itinere» durante los primeros veinte días de baja se percibirá lo que disponga la legislación vigente. A partir del veintiún día y hasta el día de alta para el trabajo o el pase a la situación de invalidez provisional o incapacidad permanente se completará lo percibido con cargo a la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de los emolumentos fijos (sueldo y antigüedad) y compensación congelada.

b) Si el accidente tuvo lugar en el trabajo, la Empresa completará lo percibido con cargo a la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de los emolumentos fijos (sueldo y antigüedad) y compensación congelada mientras dure la situación de ILT por esta causa.

3. Para obtener los beneficios anteriormente señalados será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) Que el absentismo total laboral medio del mes (excepto los de trabajo y vacaciones) no supere el 5 por 100.

b) Notificar las ausencias con la posible antelación y presentar la baja médica extendida por los Facultativos de la Seguridad Social antes de las cuarenta y ocho horas de dichas faltas al trabajo y si la ausencia al trabajo se prolongase deberá presentar los oportunos partes de «confirmación» extendidos por el Facultativo que le atiende.

c) La Comisión Paritaria, de acuerdo con las características de la enfermedad, se reserva el derecho de modificar los porcentajes, especialmente en aquellas que exigen hospitalización. En todo caso, se reserva el derecho de comprobar el cumplimiento de las normas establecidas en esta sección, estableciendo las acciones que estime procedentes para su control.

CAPITULO V

Disposiciones adicionales

Primera.—La validez de este Convenio Colectivo queda supeditada a su homologación por la Autoridad laboral competente. La Empresa, con el fin de no causar perjuicio a sus trabajadores, acepta que entre en vigor desde el momento de su firma y con efectos desde la fecha indicada en el artículo 3.º Si el Convenio no fuera homologado, las cantidades que supongan la aplicación de este Convenio serán, en todo caso, consideradas a cuenta de las que correspondan según el Convenio definitivo.

Segunda.—En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo, será de aplicación lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Industria Papelera, Reglamento de Régimen Interior de la Empresa y normas oficiales vigentes sobre la materia de que se trate. Estando en vías de revisión la legislación de trabajo vigente, el presente Convenio y demás normas por las que se regulan las relaciones laborales entre la Empresa y trabajadores se irán adoptando, si las circunstancias lo permiten, a las modificaciones que con carácter general se vayan introduciendo. En lo referente a «faltas y sanciones» se sustituyen los artículos 122 a 129, ambos inclusive, del Reglamento de Régimen Interior de la Empresa por el anexo II del vigente Convenio Colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón y que figura como anexo V de este Convenio.

Tercera.—La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia, no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

En prueba de conformidad, se firma por las partes en la representación que ostentan.

ANEXO I

En Madrid a 15 de abril de 1980, reunidos los miembros del Comité de Empresa de las Oficinas Centrales de la «Empresa Nacional de Celulosas, S. A.», constituido legalmente tras las elecciones celebradas el 21 de abril de 1979, de acuerdo con el Real Decreto 3149/1977, de 8 de diciembre,

Reconocen y certifican, mediante el presente escrito, que el Comité está plenamente facultado para la negociación y firma del Convenio Colectivo, cuya vigencia será del 1 de enero de 1980 al 31 de diciembre de 1980.

Dicho Comité está formado por las siguientes personas:

- Don Miguel A. Sánchez González.
- Don Alvaro Elorrieta de Lacy.
- Doña Mercedes Arana García-Echave.
- Doña Josefina del Amo Feduchy.
- Doña Emilia Lunar Ramírez.
- Don Apolinar Garijo Casal.

Y para que conste y surta los efectos oportunos firman el presente escrito en Madrid, en la fecha anteriormente citada.

ANEXO II

Don Rafael Orbe Cano, Vicepresidente y Secretario general de la «Empresa Nacional de Celulosas, S. A.».

Certifica: Que en la reunión del pasado día 4 de febrero de 1980, el Comité de Gerencia adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

Encomendar a don Alberto García Ortiz, Director de Asuntos Sociales, la negociación y en su caso resolución, dentro de las directrices dimanadas del propio Comité, del Convenio que regule las relaciones laborales de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona durante el ejercicio de 1980.

Lo que certifico en Madrid a cuatro de febrero de mil novecientos ochenta.

ANEXO III

I. Comité de Empresa

1. Funciones.—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de Resultados, la Memoria y de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2.º Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.º Se facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente se utilizan, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4.º Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial en supuestos de despido.

5.º En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o sus familiares.

C) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

D) Colaborar con la Dirección para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen 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 obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en el centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Los miembros del Comité de Empresa podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Todos los afectados por estas renunciaciones firmarán un acta de ella en la que constará la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen, y la harán llegar a la Dirección de la Empresa. Las renunciaciones y las consiguientes acumulaciones tendrán una duración mínima de un año.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean

afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités, a fin de prever la asistencia de los mismos a Cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

En relación con lo indicado en los apartados d) y e) la Dirección deberá saber con la suficiente antelación los días en los que por los motivos que se señalan no van a asistir al trabajo, debiendo además justificar debidamente los días de no asistencia al trabajo.

II. Actuación sindical

A) La Empresa:

a) Respetará el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente.

b) Admitirá que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) No podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquiera otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

B) Los sindicatos podrán remitir información a la Empresa si disponen de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

C) Existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección.

D) Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional 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 tiempo al finalizar el desempeño del mismo.

E) Participación en las negociaciones de convenios colectivos.—A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio, implantadas nacionalmente, y que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos, que sean trabajadores en activo del Centro de trabajo de Oficinas Centrales y Barcelona les serán concedidos permisos retribuidos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa Nacional de Celulosas, S. A., esté afectada por la negociación en cuestión.

F) Prácticas antisindicales.—En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

ANEXO IV ENCE (Madrid y Barcelona)

| Escala | Pesetas/año | | | Pesetas/mes y pagas extraordinarias | | |
|--------|-------------|---------------------|---------|-------------------------------------|---------------------|--------|
| | Valoración | Compensación lineal | Total | Valoración | Compensación lineal | Total |
| 1 | 295.992 | 85.381 | 381.373 | 21.142 | 6.099 | 27.241 |
| 2 | 312.271 | 85.381 | 397.652 | 22.306 | 6.099 | 28.404 |
| 3 | 329.452 | 85.381 | 414.833 | 23.532 | 6.099 | 29.631 |
| 4 | 347.550 | 85.381 | 432.931 | 24.825 | 6.099 | 30.924 |
| 5 | 366.692 | 85.381 | 452.073 | 26.193 | 6.099 | 32.292 |
| 6 | 386.862 | 85.381 | 472.243 | 27.633 | 6.099 | 33.732 |
| 7 | 408.140 | 85.381 | 493.521 | 29.153 | 6.099 | 35.252 |
| 8 | 430.573 | 85.381 | 515.954 | 30.754 | 6.099 | 36.853 |
| 9 | 454.271 | 85.381 | 539.652 | 32.447 | 6.099 | 38.546 |
| 10 | 479.235 | 85.381 | 564.616 | 34.230 | 6.099 | 40.329 |
| 11 | 505.607 | 85.381 | 590.988 | 36.114 | 6.099 | 42.213 |
| 12 | 533.403 | 85.381 | 618.784 | 38.100 | 6.099 | 44.199 |
| 13 | 562.749 | 85.381 | 648.130 | 40.198 | 6.099 | 46.295 |
| 14 | 593.709 | 85.381 | 679.090 | 42.408 | 6.099 | 48.507 |
| 15 | 626.361 | 85.381 | 711.742 | 44.740 | 6.099 | 50.839 |

ANEXO V

(Anexo II del Convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón, 1980)

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 1.º Clasificación de las faltas.—Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Art. 2.º Faltas leves.—Son consideradas faltas leves:

1. Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al trabajador en la ejecución de cualquier trabajo que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.

2. No presentar dentro de las veinticuatro horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo de ILT.

3. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.

4. La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a él encomendadas, siempre que la Empresa proporcione los medios necesarias para ello.

5. No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

7. Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa.

8. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etcétera, fuera de los lugares destinados a tal fin.

9. Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo, siempre que no estén autorizadas por la Empresa.

10. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.

11. No comunicar a su Jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.

12. No presentarse a los encargados de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichas en el reloj de control.

13. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las Instituciones de previsiones o ayuda familiar.

14. Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.

15. Emplear para usos propios sin autorización herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.

16. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.

17. Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave.

18. Montar en vehículos de la Empresa sin autorización.

Art. 3.º *Faltas graves.*—Son consideradas faltas graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.

2. No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo.

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

4. La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las Instituciones de previsión o a la ayuda familiar, salario o cualquier complemento salarial.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o a la calidad del producto.

6. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.

7. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

8. No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir su trabajo si de ello se derivan perjuicios graves.

9. Participar en riñas o juegos.

10. Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.

11. El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tableros de anuncios.

12. Ausentarse de las secciones u oficinas o abandonar el recinto del trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la Empresa o fuera causa de accidente a un compañero de trabajo, puede ser considerada como muy grave.

13. Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la Empresa. Si dichos letreros fueran ofensivos para la Empresa o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave.

14. El engaño o simulación para obtener un permiso.

15. Montar en vehículos de la Empresa a personas que no sean expresamente autorizadas por ésta.

16. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

17. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidentes para él o para sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

a) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes.

b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice.

c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas están desconectadas.

d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.

e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección.

18. Entrar sin autorización en los locales prohibidos.

19. Entrar en los locales de aseo destinado a personal de distinto sexo, no estando facultado para ello.

20. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.

22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de la jornada de trabajo.

23. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa.

24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Art. 4.º *Faltas muy graves.*—Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de dos meses.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5. La simulación de enfermedades o accidentes.

6. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

8. La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las Leyes y Convenios vigentes, así como también la inducción a la misma.

9. Falsificar datos en los documentos de control de trabajo.

10. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

11. La embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.

12. Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.

13. Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.

14. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

15. Abuso de autoridad.—Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicio de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegado de personal.

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado de personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho, resolverá lo que proceda.

16. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

17. En caso de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la Empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro, siempre que alguno de estos se encuentre en la Empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.

18. Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.

19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.

20. Originar riñas o peleas.

21. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.

22. Simular la presencia de otro productor firmando o fichando por él. Incurrirá en la misma falta el productor firmado o fichado que no dé cuenta de ello desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

Art. 5.º *Faltas de puntualidad.*—Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta diez minutos en la incorporación al puesto de trabajo cuando esta falta se repita tres veces en un mes natural, contado desde que se cometió la primera falta.

Cada una de las siguientes, dentro del mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día, hasta la 7.ª, inclusive. Cada falta a partir de ésta del mismo tipo, dentro del mismo plazo, será considerada como falta leve.

Si el retraso es mayor de diez minutos y menor de treinta y se repite tres veces en el mismo plazo se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Cada una de las siguientes, dentro del mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de cuatro días, hasta la 6.ª, inclusive.

Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo y dentro del mismo plazo, será considerada como falta grave.

Si el retraso es mayor de treinta minutos y se repite dos veces en el mismo plazo se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día.

La tercera falta de este tipo dentro del mismo plazo se sancionará con cuatro días de suspensión de empleo y sueldo, y a partir de la cuarta, cada falta será considerada como falta muy grave y se sancionará como tal.

Las faltas de puntualidad no tendrán ninguna repercusión en el régimen de reincidencias y/o reiteración de cualquier otra falta.

Las faltas graves por este concepto sólo podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de quince días.

La primera falta muy grave por este concepto será sancionada, previa negociación preceptiva con los representantes de los trabajadores, dentro de las sanciones previstas para las faltas muy graves que se recogen en el artículo de sanciones. En la siguiente falta muy grave desaparece esta obligación de negociación previa.

Art. 6.º Sanciones.—Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día, comunicándolo al productor por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de quince días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a dieciséis días ni superior a seis meses.
- Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.
- Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

Art. 7.º Prescripción.—En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

Art. 8.º Quedan derogados los capítulos correspondientes a faltas y sanciones de los Reglamentos de Régimen Interior y sustituidos por el presente anexo.

M.º DE COMERCIO Y TURISMO

11454 ORDEN de 19 de mayo de 1980 por la que se concede el título-licencia Agencia de Viajes grupo «A» a «Yugotours, S. A.», número 615 de orden.

Excmo. e Ilmo. Sres.: Visto el expediente instruido con fecha 28 de febrero de 1979, a instancia de don Milivoje Perovic, en nombre y representación de «Yugotours, S. A.», en solicitud de la concesión del oportuno título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A», y

Resultando que a la solicitud de dicha Empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9.º y concordantes del Reglamento aprobado por Orden ministerial de 9 de agosto de 1974, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes, y en el que se especifican los documentos que habrán de ser presentados juntamente con la solicitud de otorgamiento del título-licencia;

Resultando que tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Promoción del Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglamento;

Considerando que en la Empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Decreto 1524/1973, de 7 de junio, y Orden de 9 de agosto de 1974, para la obtención del título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A»,

Este Ministerio, en uso de la competencia que le confiere el artículo 7.º del Estatuto Ordenador de las Empresas y Actividades Turísticas, aprobado por Decreto 231/1965, de 14 de enero, y el artículo 1.º del Real Decreto 2677/1977, de 6 de octubre, ha tenido a bien resolver:

Artículo único. Se concede el título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A» a «Yugotours, S. A.», con el número 615 de orden, y casa central en Madrid, Sor Angela de la Cruz, 24, pudiendo ejercer su actividad mercantil a partir de la fecha de publicación de esta Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado», con sujeción a los preceptos del Decreto 1524/1973, de 7 de junio, Reglamento de 9 de agosto, y demás disposiciones aplicables.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. E. y a V. I. muchos años.

Madrid, 19 de mayo de 1980.

GAMIR CASARES

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Turismo e Ilmo. Sr. Director general de Promoción del Turismo.

11455 ORDEN de 22 de mayo de 1980 por la que se concede el título-licencia Agencia de Viajes grupo «A» a «Viajes Turopa, S. A.», número 616 de orden.

Excmo. e Ilmo. Sres.: Visto el expediente instruido con fecha 10 de diciembre de 1979, a instancia de don Tomás Belio Arruebo, en nombre y representación de «Viajes Turopa, S. A.», en solicitud de la concesión del oportuno título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A», y

Resultando que a la solicitud de dicha Empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9.º y concordantes del Reglamento aprobado por Orden ministerial de 9 de agosto de 1974, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes, y en el que se especifican los documentos que habrán de ser presentados juntamente con la solicitud de otorgamiento del título-licencia;

Resultando que tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Promoción del Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglamento;

Considerando que en la Empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Decreto 1524/1973, de 7 de junio, y Orden de 9 de agosto de 1974, para la obtención del título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A»,

Este Ministerio, en uso de la competencia que le confiere el artículo 7.º del Estatuto Ordenador de las Empresas y Actividades Turísticas aprobado por Decreto 231/1965, de 14 de enero, y el artículo 1.º del Real Decreto 2677/1977, de 6 de octubre, ha tenido a bien resolver:

Artículo único. Se concede el título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A» a «Viajes Turopa, S. A.», con el número 616 de orden y casa central en Zaragoza, General Mola, 47, pudiendo ejercer su actividad mercantil a partir de la fecha de publicación de esta Orden ministerial en el «Boletín Oficial del Estado», con sujeción a los preceptos del Decreto 1524/1973, de 7 de junio, Reglamento de 9 de agosto, y demás disposiciones aplicables.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. E. y a V. I. muchos años.

Madrid, 22 de mayo de 1980.

GAMIR CASARES

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Turismo e Ilmo. Sr. Director general de Promoción del Turismo.

11456 ORDEN de 23 de mayo de 1980 por la que se concede el título-licencia Agencia de Viajes grupo «A» a «Viajes Zonda, S. A.», número 617 de orden.

Excmo. e Ilmo. Sres.: Visto el expediente instruido con fecha 10 de noviembre de 1979, a instancia de don Eliseo A. Cerriño Fraga, en nombre y representación de «Viajes Zonda, Sociedad Anónima», en solicitud de la concesión del oportuno título-licencia de Agencias de Viajes del grupo «A», y

Resultando que a la solicitud de dicha Empresa se acompañó la documentación que previene el artículo 9.º y concordantes del Reglamento aprobado por Orden ministerial de 9 de agosto de 1974, que regula el ejercicio de la actividad profesional que compete a las Agencias de Viajes, y en el que se especifican los documentos que habrán de ser presentados juntamente con la solicitud de otorgamiento del título-licencia;

Resultando que tramitado el oportuno expediente en la Dirección General de Promoción del Turismo, aparecen cumplidas las formalidades y justificados los extremos que se previenen en los artículos 10, 12 y 15 del expresado Reglamento;

Considerando que en la Empresa solicitante concurren todas las condiciones exigidas por el Decreto 1524/1973, de 7 de junio, y Orden de 9 de agosto de 1974, para la obtención del título-licencia de Agencia de Viajes del grupo «A»,

Este Ministerio, en uso de la competencia que le confiere el artículo 7.º del Estatuto Ordenador de las Empresas y Ac-