

ANEXO QUE SE CITA

Provincia: Madrid

Centros de Educación General Básica

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «Huérfanos de la Armada». Domicilio: Calle Arturo Soria, 285. Titular: Junta Superior de Acción Social de la Armada. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de 24 unidades y capacidad para 960 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Arturo Soria, 285. Se autoriza la integración de los Centros «Nuestra Señora del Carmen» y «Nuestra Señora del Rosario» y el cambio de denominación de estos por el de «Huérfanos de la Armada». Se autoriza el cambio de domicilio del Centro «Nuestra Señora del Rosario» de Arturo Soria 278, a Arturo Soria, 285. Se autoriza un Centro residencial de 200 plazas.

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Juventud». Domicilio: Calle Barrilero, 4; California, 3 y 5; Seco, 19, y Seco, 38. Titular: Instituto Secular Juventud. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de 13 unidades y capacidad para 20 puestos escolares, constituido por cuatro edificios situados en las calles Barrilero, 4; California, 3 y 5; Seco, 19, y Seco, 38.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «Mater Amabilis». Domicilio: Calle Gavia Seca, 15. Titular: Pia Unión Mater Amabilis. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de 10 unidades y capacidad para 400 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Gavia Seca, 15.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «Nuestra Señora de Altigracia». Domicilio: Calle Jarama, 8 y 10. Titular: Don Francisco José Quintero Lumbreras. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en la calle Jarama, 8 y 10.

Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Nuestra Señora de la Paz». Domicilio: Calle Saturnino Tejera, 17, y Batalla de Torrijos, 22. Titular: Don Serafín Mora García. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en las calles Saturnino Tejera 17, y Batalla de Torrijos, 22.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «Nuestra Señora de los Remedios-Dalton». Domicilio: Calle Salaberry, 54; General Ricardos, 9 y 40, y Azabache, 3 y 5. Titular: Doña Fernanda Remedios Paredes Torres y don Justo Antón de Pedro. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por cuatro edificios situados en las calles Salaberry, 54; General Ricardos, 9 y 40, y Azabache, 3 y 5.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «San Pol I». Domicilio: Calle Puerto Alazores, 30-32, y Sierra de Gredos, 12-14 y 16. Titular: Don Juan Francisco Díaz Martín. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de 10 unidades y capacidad para 400 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en las calles Puerto de Alazores, 30 y 31, y Sierra de Gredos, 12 - 14 y 16.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «San Pol II». Domicilio: Calle Sierra de Gredos, 12 - 14 y 16, y Sierra Gorda, 13. Titular: Don Juan Francisco Díaz Martín. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de nueve unidades y capacidad para 360 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en las calles Sierra de Gredos, 12 - 14 y 16, y Sierra Gorda, 13.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «Virgen de los Villares». Domicilio: Calle Anguita, 6, y Saturno, 20. Titular: Don Venancio Ortiz Marcos. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares constituido por dos edificios situados en las calles Anguita, 6, y Saturno, 20.

Provincia: Santa Cruz de Tenerife

Municipio: La Laguna.—Localidad: Taco. Denominación: «Isabel la Católica-San Antonio». Domicilio: Calle Rosa de Caleyá, 10, y General Gutiérrez, sin número. Titular, doña María Emilia Herranz Fernández y doña Candelaria María Carmen Suárez Martín. Transformación y clasificación provisional en Centro de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en las calles Rosa de Caleyá, 10, y General Gutiérrez, sin número.

Centros de Educación Preescolar

Provincia: Madrid

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «Nuestra Señora de la Paz». Domicilio: Calle Dolores Armengot, 11. Titular: Don Serafín Mora García. Transformación y clasificación provisional en Centro de Párvulos con una unidad y capacidad para 40 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Dolores Armengot, 11.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «Nuestra Señora de los Remedios-Dalton». Domicilio: Calle Azabache 5, y General Ricardos, 9. Titular: Doña Fernanda Remedios

Paredes Torres y Justo Antón de Pedro. Transformación y clasificación provisional en Centro de Párvulos con dos unidades y capacidad para 50 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en las calles Azabache, 5, y General Ricardos, 9.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «San Pol». Domicilio: Calle Sierra Gorda, 13. Titular: Don Juan Francisco Díaz Martín. Transformación y clasificación provisional en Centro de Párvulos con dos unidades y capacidad para 70 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Sierra Gorda, 13.

Municipio: Madrid.—Localidad: Madrid. Denominación: «Virgen de los Villares». Domicilio: Calle Saturno, 20. Titular: Don Venancio Ortiz Marcos. Transformación y clasificación provisional en Centro de Párvulos con dos unidades y capacidad para 60 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la calle Saturno, 20.

M^o DE TRABAJO, SANIDAD Y SEGURIDAD SOCIAL

18759

RESOLUCION de 29 de abril de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Paular».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Paular» recibido en esta Dirección General con fecha 7 de abril de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de los trabajadores el día 27 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la Legislación General sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de abril de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Empresa «Paular».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PAULAR»

Ambito de aplicación

El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los Centros de Trabajo de Paular, existentes en Madrid, Puertollano (Ciudad Real) y Morell (Tarragona) o que pudieran crearse en el presente año, con la única excepción señalada en el ámbito personal.

Ambito personal

Este Convenio afecta a la totalidad del personal fijo, interino, eventual y de temporada que presta sus servicios en la actualidad y a los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusión que las establecidas por norma legal y la de aquellos trabajadores cuya relación laboral se regule por contrato individual, previo acuerdo entre Empresa y trabajador y que estén incluidos en los niveles 1 al 4 de la tabla salarial, ambos inclusive.

Quedan excluidos los ochenta y nueve trabajadores del Centro de Trabajo de Puertollano (Ciudad Real), adscritos a la planta de transformados que, conforme a los pactos de reestructuración de «Paular», pasan a formar parte de nueva Sociedad constituida, que tendrá para 1981 su propio Convenio.

Duración, prórroga y resolución

La duración de este Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1981, entendiéndose anual y tácitamente prorrogado si no se denuncia por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación mediante escrito dirigido a la otra parte, con copia al IMAC.

Caso de que durante la vigencia del presente Convenio se produjera alguna normativa legal que regule lo concerniente a este artículo, la Comisión de Garantía adecuará su contenido a la misma.

Compensación, absorción y garantía personal

El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico y mínimo.

En lo que respecta a posibles absorciones y compensación, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente o que pudiera dictarse en el futuro.

Tabla salarial

Esta tabla es consecuencia de la finalidad perseguida en el presente Convenio, de reajustar el sistema retributivo al régimen general existente en las empresas del sector, por lo que ha sido necesario negociar el valor de las horas extraordinarias. Asimismo, han pasado a incrementar esta tabla salarial parte de los incrementos de algunos otros conceptos.

La tabla salarial para 1981 queda establecida según cuadro anexo.

Pagas de marzo o beneficios y septiembre o producción

Las citadas pagas se abonarán con valor de la tabla salarial de 31 de diciembre de 1980, reflejadas en la tabla de retribuciones anexa, manteniéndose el mismo criterio existente en cuanto a su devengo, cálculo y cobro.

Antigüedad

El complemento personal por antigüedad, en valores absolutos, queda establecido en los módulos que se determinan en la tabla de retribuciones anexa.

El valor de estos módulos tiene carácter de mínimo, pudiendo ser incrementados a final de 1981, con carácter retroactivo al 1 de enero, hasta un 10 por 100 del valor que tenían en 31 de diciembre de 1980, en función del número de horas extraordinarias realizadas durante 1981, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 12.000 horas extra, 10 por 100 de incremento sobre valor 31 de diciembre de 1980.

Hasta 13.000 horas extra, 9 por 100 de incremento sobre valor 31 de diciembre de 1980.

Hasta 14.000 horas extra, 8 por 100 de incremento sobre valor 31 de diciembre de 1980.

Hasta 15.000 horas extra, 7 por 100 de incremento sobre valor 31 de diciembre de 1980.

Hasta 15.500 horas extra, 6 por 100 de incremento sobre valor 31 de diciembre de 1980.

De superarse las 15.500 horas extra, el importe de pesetas en exceso constituirá vegetativo para el Convenio de 1982.

Se acuerda introducir un coeficiente reductor del 0,50 en el cálculo del valor de la hora extraordinaria, para reducir su valor final, acordando la siguiente fórmula:

Horas extraordinarias

$$[(14 \text{ SB} + \text{A}) + (\text{M} + \text{S}) + (\text{T} + \text{N})] \times 0,50$$

1.898

Explicación de signos:

SB = Sueldo base.

A = Antigüedad.

M = Paga de marzo.

S = Paga de septiembre.

T = Turnicidad.

N = Nocturnidad.

Este valor supone una reducción en los costos de la Empresa en el capítulo de las horas extraordinarias, con lo que la posible diferencia respecto del valor que se venía abonando pasa a incrementar la tabla de retribuciones.

La Empresa se compromete a un estricto control sobre la realización de horas extraordinarias conjuntamente con el Comité de Empresa en cada Centro de Trabajo.

Previo acuerdo entre el mando y el trabajador, los descansos trabajados y dobles turnos podrán ser compensados con un descanso, dentro de los diez días naturales siguientes a su realización, o abonándolos como horas extraordinarias. En el caso de optar por descansos, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los complementos condicionados a la asistencia al trabajo.

Si durante la vigencia del presente Convenio se produjera alguna normativa legal o pactada, que regulase lo concerniente a este apartado, la Comisión de Garantía y Control se reunirá para su estudio y posible adecuación.

Complemento de turnicidad

El complemento de turnicidad se fija en 150 pesetas para el personal sometido a jornada de tres turnos rotativos; 112 pesetas para el personal sometido a jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde, descansando fuera de sábados y domingos, y 76 pesetas día para el personal sometido a jornada de dos turnos de mañana y tarde, descansando sábados alternos y domingos y festivos. Este complemento será aplicado a cada día de presencia al trabajo.

Complemento de nocturnidad

El complemento de nocturnidad se fija, en 450 pesetas por noche trabajada.

Complemento de localidad

El complemento de localidad para el Centro de Trabajo de Morell (Tarragona) queda fijado en 100 pesetas día de presencia al trabajo, y para el Centro de Puertollano (Ciudad Real) en 25 pesetas día de presencia al trabajo.

Plus de transporte

Seguirá el mismo criterio que ha regido hasta el presente momento para los Centros de Puertollano (Ciudad Real) y Morell (Tarragona).

El plus de transporte para el Centro de Trabajo de Madrid, se fija en 24 pesetas día de presencia al trabajo.

Ayuda manutención

Para el Centro de Trabajo de Madrid se fija en 300 pesetas día de asistencia al trabajo, en jornada partida.

Llamadas fuera de horario

El trabajador que sea requerido por la Empresa, fuera de su horario de trabajo, y una vez haya abandonado el Centro de Trabajo, será compensado con 1.250 pesetas.

Trabajo en el interior de recipientes

Las horas trabajadas para la realización de limpiezas en el interior de depósitos que funcionen cerrados en marcha normal, y que contengan productos tóxicos o agresivos, serán incrementadas en un 75 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Asimismo, las horas dedicadas a realizar trabajos de limpieza en el interior de depósitos, que funcionen cerrados en marcha normal, y que no contengan los productos citados en el párrafo anterior, se incrementarán en un 50 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Ayuda subnormales

Se mantiene la ayuda para hijos subnormales de trabajadores fijos, reconocidos como tales por la Seguridad Social, fijándose en 3.420 pesetas por mes e hijo.

Fondo para préstamos

El fondo para préstamos al personal fijo para cada Centro de Trabajo, en función del número de personas de su plantilla, se mantiene en 6.000 pesetas por persona, en las condiciones establecidas en las normas dictadas al respecto.

Jornada laboral

La jornada laboral es de cuarenta y dos horas semanales en cómputo anual para los Centros de Trabajo de Puertollano (Ciudad Real) y Morell (Tarragona), distribuidas de lunes a viernes y completadas con siete jornadas continuadas de sábado de cinco horas de duración, aprobada en el presente Convenio de Empresa.

El Centro de Madrid continuará con la jornada vigente.

Reglamento de régimen interior

Para dar cumplimiento a la legislación laboral vigente se ha procedido a la confección del reglamento de régimen interior que tiene por objeto regular las relaciones de trabajo en «Pau-lar».

Este Reglamento de régimen interior no tiene plazo de validez, cabe, en cambio, la obligatoriedad de su parcial rectificación siempre que se hubiese establecido una nueva regulación de las condiciones de trabajo, en virtud de disposiciones legales o de Convenio Colectivo que alteren las cláusulas establecidas.

El desarrollo del Reglamento de Régimen Interior se incluye como anexo, que a todos los efectos se entenderá que forma parte del presente Convenio.

Comisión de garantía y control

Cuantas dudas o divergencias de carácter general puedan surgir entre las partes, respecto al contenido del presente Convenio, serán sometidas, como trámite previo a su conocimiento por la Autoridad competente, a una Comisión Mixta que estará integrada por siete miembros pertenecientes a la Comisión Negociadora: Dos representantes de la Empresa, uno por el Comité de Puertollano (Ciudad Real), tres por el Comité de Morell (Tarragona) y uno por el Comité de Madrid.

Dicha Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia del 60 por 100 de cada una de las partes.

Para resolver las dudas o divergencias que afecten a un solo Centro, respecto al contenido del presente Convenio la Comisión estará formada por las personas designadas por la Empresa y los miembros representantes de los trabajadores de ese Centro, pertenecientes a la Comisión Negociadora.

Tabla de retribuciones
1 de enero de 1981

Nivel	Retribución		Valor pagas de marzo-septiembre	Antigüedad		Categoría
	Mes	Día		Tienio	Quinquenio	
1	118.320	3.944	103.800	5.940	9.900	Director.
2	102.210	3.407	89.670	5.250	8.750	Subdirector.
3	88.830	2.981	77.910	4.710	7.850	Técnico Jefe.
4	82.740	2.758	72.570	4.440	7.400	Técnico superior. Jefe de Proceso de Datos. Jefe administrativo de primera.
5	77.160	2.572	67.680	3.930	6.550	Técnico medio. Analista de Proceso de Datos. Jefe de Explotación. Jefe administrativo de segunda.
6	72.090	2.403	63.240	3.720	6.200	Ayudante técnico. Programador de Ordenador. Jefe administrativo de segunda. Delineante Proyectista.
7	67.530	2.251	59.250	3.000	5.000	Contraamaestre. Programador de máquinas auxiliares. Operador de ordenador. Oficial administrativo de primera. Delineante.
8	63.360	2.112	55.590	2.780	4.600	Encargado. Operador de ordenador. Oficial administrativo de segunda. Delineante.
9	60.270	2.009	52.860	2.520	4.200	Capataz. Oficial de primera de oficio muy cualificado.
10	57.510	1.917	50.460	2.400	4.000	Analista de primera. Auxiliar administrativo. Calcador. Auxiliar técnico de oficina. Almacenero. Oficial de primera de oficio.
11	54.990	1.833	48.240	2.310	3.850	Analista de segunda. Auxiliar administrativo. Calcador. Auxiliar técnico de oficina. Almacenero. Guarda jurado. Oficial de primera de oficio-Conductor. Oficial de segunda de oficio.
12	52.560	1.752	46.110	2.190	3.650	Auxiliar de Laboratorio. Auxiliar administrativo. Calcador. Auxiliar técnico de oficina. Almacenero. Guarda vigilante. Ordenanza. Oficial de tercera de oficio. Ayudante.
13	51.330	1.711	45.030	2.160	3.600	Ordenanza. Ayudante.
14	50.220	1.674	44.040	2.100	3.500	Mozo de almacén. Peón.
15	46.110	1.537	40.440	1.920	3.200	Aprendiz de cuarto año.
16	41.910	1.396	36.750	1.740	2.900	Aprendiz de tercer año-Botones 16/17.
17	37.830	1.261	33.180	1.590	2.650	Aprendiz de segundo año.
18	33.780	1.126	29.640	1.410	2.350	Aprendiz de primer año.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR DE «PAULAR», EMPRESA PARA LA INDUSTRIA QUÍMICA, S. A.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, se confecciona el presente Reglamento de Régimen Interior.

Su estudio y redacción ha sido concebido en capítulos y éstos, a su vez, divididos en artículos, buscando el modo de mejor adecuar las normas laborales obligatorias en vigor, a las características especiales de nuestra Empresa. Se persigue el poder coordinar la organización del trabajo a los preceptos contenidos en la legislación laboral vigente.

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Reglamento de Régimen Interior tiene por objeto regular las relaciones de trabajo en «Paular, Empresa para la Industria Química, Sociedad Anónima», en lo sucesivo «Paular».

Queda, por tanto, incluidas dentro de su ámbito funcional todas las actividades de «Paular» referidas a la producción y comercio de las materias objeto de su función social, tanto en su aspecto industrial como comercial.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Será de aplicación a todo el personal afecto a alguno de los Centros de trabajo incluidos en el artículo 3.º.

Queda excluido de su aplicación el personal que desempeñe trabajo de alta dirección o alta gestión de «Paular», no incluido en el artículo 1.º 3, c), del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo quedará excluido de la aplicación el personal técnico, obrero, agentes y comisionistas a quienes se les encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que, por ello, no pertenece a la plantilla de «Paular».

Art. 3.º *Ambito territorial*.—Las normas del presente Reglamento de Régimen Interior serán de total aplicación a los Centros de trabajo con que actualmente cuenta «Paular» en Madrid, Puertollano (Ciudad Real), Morell (Tarragona) o que en el futuro establezca en el territorio nacional.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—Este Reglamento de Régimen Interior no tiene plazo de validez.

Cabe, en cambio, la obligatoriedad de su parcial rectificación siempre que se hubiese establecido una nueva regulación de las condiciones de trabajo, en virtud de disposiciones legales o de convenio colectivo que alteren en plano de mejora las cláusulas del Reglamento de Régimen Interior.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 5.º La organización del trabajo dentro de las disposiciones legales, es facultad exclusiva de la Dirección de «Paular». Para la implantación de sistemas de organización del trabajo, se seguirá el procedimiento señalado en los párrafos siguientes:

1. Notificar, por escrito, a la representación de los trabajadores de «Paular», con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de modificar la organización de trabajo.

2. Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de las nuevas tarifas, o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizado el período de experimentación, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación de los trabajadores de «Paular», quienes para su asesoramiento podrán recabar informe de las distintas organizaciones sindicales o de la autoridad laboral competente.

4. En el plazo de diez días después de recibir el escrito razonado de la representación de los trabajadores, «Paular» decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control del trabajo e incentivos.

Art. 6.º Todo el personal, en lo relacionado con el trabajo acatará y cumplirá las órdenes que reciba de sus respectivos Jefes y éstos a su vez, tratarán a sus subordinados con la atención y consideración que, como colaboradores suyos, merecen.

Art. 7.º El Personal tendrá la obligación de ejecutar normalmente el trabajo que se le encomiende de acuerdo con la legislación laboral vigente. En los casos de fuerza mayor o de peligro deberá seguir las instrucciones del superior más inmediato. Si no recibiera estas instrucciones en el momento en que el peligro se produzca, por ausencia de superiores que puedan dárseles, el personal obrará según las circunstancias del caso y con la máxima rapidez y eficacia.

Art. 8.º El personal cuidará de realizar su trabajo dentro del más perfecto orden de compostura, disciplina y decoro, evitando crear situaciones que refundan en perjuicio del mismo.

Art. 9.º El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

El puesto de trabajo no debe ser abandonado ni el trabajo suspendido sin la autorización correspondiente.

«Paular» establecerá por razones de seguridad y organización los controles convenientes de acceso al recinto de la fábrica, pero el control de la jornada laboral se efectuará en el puesto

de trabajo de la forma que en cada momento se establezca. En los trabajos de turno continuo no abandonará el trabajo el turno saliente hasta presentarse el relevo y de no presentarse el turno entrante a su hora debida, deberá el saliente avisar a su inmediato superior presente.

Si por algún motivo, no dependiente de la voluntad del personal, no pudiera empezar el trabajo a la hora fijada, o bien si una vez empezada la jornada no pudieran trabajarse las horas reglamentarias de la misma, no será ello causa de descuento en la retribución, pero el personal de todas clases vendrá obligado a trabajar en las tareas apropiadas a que se les destine por «Paular» para completar su jornada.

También deberá el personal suplir a sus compañeros de trabajo, si a ello fuese destinado, tanto en categoría superior como inferior y en tareas para las que está capacitado y de acuerdo con lo reglamentado para trabajos de superior e inferior categoría.

Todo trabajo que no se lleve a cabo según las disposiciones dictadas será interrumpido y si fuese realizado con mala fe por parte del personal, será éste amonestado y/o sancionado de acuerdo con la gravedad de la falta.

Art. 10. Todo trabajo que no se realice con las debidas condiciones de seguridad y eficacia podrá ser detenido dando lugar a la oportuna información de causas y responsabilidades.

Art. 11. El personal está obligado a dar cuantas explicaciones se le pidan por sus superiores sobre los trabajos que tiene encomendados.

Ante cualquier dificultad o duda que se presente en la labor que tenga asignada deberá solicitar consejo o aclaración de su superior, a quien comunicará también cualquier avería o irregularidad que en los procedimientos, aparatos, máquinas, útiles, herramientas y materiales de trabajo se observe.

Art. 12. Salvo permiso especial de la Dirección está prohibida la presencia del personal fuera de su lugar de trabajo y de su horario laboral asignado.

CAPITULO III

Clasificación del personal

SECCION 1.ª CLASIFICACION GENERAL

Art. 13. *Disposiciones genéricas*.—Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Reglamento de Régimen Interior son meramente enunciativas y no suponen obligación de tener cubiertas todas las categorías que se enumeran, ni limitación a la creación de otras nuevas que «Paular» estime necesarias para el normal desarrollo de sus actividades, y tampoco impedirá la facultad de «Paular» de modificar su actual organización del trabajo.

Art. 14. *Clasificación por grupos y categorías*.—El personal reglamentado de «Paular» se clasificará en los siguientes grupos:

- A) Personal Técnico.
- B) Personal Empleado.
- C) Personal Subalterno.
- D) Personal Obrero.

Art. 15. a) *Personal Técnico*.—Este grupo comprende las siguientes categorías agrupadas en tres subgrupos:

I. Técnicos titulados:

- a) Director.
- b) Subdirector.
- c) Técnico Jefe.
- d) Técnico Superior.
- e) Técnico Medio.
- f) Ayudante Técnico.
- g) Ayudante Técnico Sanitario.

II. Técnicos no titulados:

- a) Contraamaestre.
- b) Encargado.
- c) Capataz.
- d) Analista de Laboratorio 1.ª
- e) Analista de Laboratorio 2.ª
- f) Auxiliar de Laboratorio.

III. Técnicos de Procesos de Datos:

- a) Jefe de Proceso de Datos.
- b) Analista.
- c) Jefe de Explotación.
- d) Programador de Ordenador.
- e) Programador de Máquinas auxiliares.
- f) Operador de Ordenador.

Art. 16. b) *Personal empleado*.—Este grupo comprende las siguientes categorías divididas en dos subgrupos:

I. Administrativos:

- a) Jefe de 1.ª
- b) Jefe de 2.ª
- c) Oficial de 1.ª
- d) Oficial de 2.ª
- e) Auxiliar.

II. Técnicos de Oficina:

- a) Delineante Proyectista.
- b) Delineante.
- c) Calcador.
- d) Auxiliar Técnico de Oficina.

Art. 17. c) *Personal subalterno*.—Este grupo está compuesto de las siguientes categorías:

- a) Almacenero.
- b) Conserje.
- c) Guarda Vigilante.
- d) Ordenanza.
- e) Portero.
- f) Mozo de Almacén.
- g) Botones.

Art. 18. d) *Personal obrero*.—Este grupo comprende las siguientes categorías, agrupadas en cuatro subgrupos:

I. Profesionales de oficios auxiliares:

- a) Oficial muy cualificado.
- b) Oficial de 1.^a
- c) Oficial de 2.^a
- d) Oficial de 3.^a

II. Ayudantes.

III. Peones.

IV. Aprendices.

Art. 19. Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de este Reglamento de Régimen Interior, que forma parte integrante del mismo. Los distintos cometidos asignados a cada categoría son meramente enunciativos, ya que el personal está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, entre los que se entienden incluido el orden y la limpieza de las máquinas y útiles y del puesto de trabajo.

SECCION 2.^a CLASIFICACION SEGUN LA PERMANENCIA

Art. 20. El personal sujeto a este Reglamento de Régimen Interior se clasificará, según su permanencia al servicio de «Paular» en los siguientes grupos:

- a) Personal fijo.
- b) Personal contratado para la realización de obra o servicio determinado.
- c) Personal eventual.
- d) Personal interino.

Art. 21. a) *Personal fijo*.—Es el personal contratado por tiempo indefinido, para atender necesidades permanentes de las actividades propias de «Paular».

b) *Personal contratado para la realización de obra o servicio determinado*.—Es el personal contratado por tiempo cierto o indeterminado para la realización de una obra o servicio determinado.

Si el trabajo excediera de un periodo de tiempo superior a dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización que no será inferior al importe de un mes del salario real por cada año o fracción superior a un semestre.

c) *Personal eventual*.—Se considera personal eventual el que se contrata cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de «Paular». El contrato tendrá una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses. Deberá expresarse causa determinante de su duración.

El contrato eventual podrá ser prorrogado, mediante acuerdo de las partes antes del vencimiento de su plazo máximo, sin que la duración total del contrato exceda de nueve meses dentro de un periodo de doce, comunicando la prórroga a la Oficina de Empleo correspondiente.

d) *Personal interino*.—Es el personal contratado para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato que se pacte se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución, y cesarán al reintegrarse el titular, sin derecho a indemnización.

Si el ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, «Paular», resolverá el contrato del interino al término de la reserva del puesto siempre que constase por escrito; caso contrario, el interino adquirirá la condición de fijo, ocupando en la plantilla el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Artículo 22. El personal contratado para la realización de obra o servicio determinados, eventual e interino figurará en plantillas separadas, y, salvo caso de disfrutar de otras condiciones más beneficiosas de trabajo, tendrá derecho a la retribución asignada a su categoría profesional, a las gratificaciones extraordinarias, vacaciones y demás devengos por el tiempo de prestación de sus servicios, en la misma cuantía y forma en que las hace efectivas el personal fijo.

Art. 23. «Paular» vendrá obligada a formalizar con el personal contratado para la realización de obra o servicio determinados, eventual o interino, que tome por más de cinco días, un contrato escrito, en el que se hará constar —además de las

condiciones generales del mismo— su categoría profesional, según el trabajo efectivo que realice, día que se comienza la prestación de los servicios y si el contrato es por cierto tiempo o para una obra o para un trabajo determinado.

Art. 24. Cuando el personal considere que se encuentra indebidamente clasificado, bien en orden a su permanencia o a su función, se dirigirá por escrito a la Dirección de «Paular», consignando los siguientes extremos:

- a) Circunstancias personales del interesado.
- b) Puesto de trabajo que desempeña.
- c) Fecha desde que se considera mal clasificado.
- d) Razones de su reclamación.
- e) Categoría reclamada.

Art. 25. Transcurridos treinta días a partir de la fecha del acuse de recibo, por parte de la Dirección sin que ésta hubiera contestado, o dentro de los diez días siguientes a partir del momento en que la Resolución de la Dirección le hubiere sido comunicada, el interesado podrá presentar su reclamación ante el Comité de Empresa correspondiente.

Art. 26. El Comité de Empresa, previos los asesoramientos pertinentes y la deliberación oportuna, hará o no suya la reclamación, según la estime o no fundada.

En caso afirmativo, la pondrá en conocimiento de la Dirección exponiendo sus fundamentos y si transcurrieran más de doce días hábiles, a partir de la fecha de la comunicación, sin obtener contestación alguna, o si ésta es negativa, el Comité de Empresa decidirá si mantiene o no la reclamación.

En ambos casos, lo comunicará al interesado el cual podrá dirigirse ya directamente a la autoridad laboral.

CAPITULO IV

Ingresos, ascensos, traslados y cambios de puesto, ceses y despidos

SECCION 1.^a INGRESOS

Art. 27. La admisión de los trabajadores fijos en la plantilla de «Paular» se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en la materia.

«Paular» informará al Comité de Empresa de los puestos a cubrir así como de sus características.

«Paular» tiene libertad absoluta para establecer las pruebas y métodos que crea convenientes en orden a la selección del personal y es asimismo libre para juzgar los resultados de dichas pruebas.

Art. 28. Como condiciones generales para el ingreso, serán indispensables:

- a) Someterse a examen médico previa designación del mismo por «Paular».
- b) No tener defectos funcionales ni padecer enfermedades orgánicas o contagiosas.
- c) Poseer las aptitudes acordes con la categoría y naturaleza del puesto de trabajo que se desea cubrir.

Art. 29. Todo el personal de nuevo ingreso pasará por un periodo de prueba, que tendrá la duración máxima que a continuación se expresa:

- Personal Técnico titulado, seis meses.
- Personal Técnico no titulado, tres meses.
- Personal empleado, tres meses.
- Personal subalterno, quince días laborables.
- Personal obrero, quince días laborables.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así consta por escrito.

«Paular» y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba; la situación de incapacidad transitoria autoriza a interrumpir el periodo de prueba.

Concluido, a satisfacción de ambas partes, el periodo de prueba, el personal pasará al servicio de «Paular», con la condición de permanencia que se hubiere estipulado, según corresponda a personal fijo, eventual, interino o contratado para la realización de obra o servicio determinados, computándose para todos los efectos el periodo de prueba.

Es potestativo de «Paular» renunciar al periodo de prueba en la admisión de su personal, así como también el reducir la duración máxima establecida, otorgando carácter definitivo a la admisión si lo estimara oportuno.

Durante el periodo de prueba, el personal podrá renunciar a la prestación de sus servicios y «Paular» podrá rescindir el contrato sin obligación de preaviso alguno, y sin otros derechos y obligaciones, por ambas partes, que el cobro y el pago de los devengos durante los días trabajados y partes proporcionales de gratificaciones fijas reglamentarias.

SECCION 2.^a ASCENSOS

Art. 30. Todo el personal de «Paular», tendrá en igualdad de condiciones, derecho a preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos profesionales de la misma.

Los ascensos se regularán con las normas siguientes:

a) Libre designación de «Paular».

Técnicos titulados.

Técnicos de Proceso de datos.

Jefes Administrativos de primera.

Subalternos, procurando ocupar estas plazas con el personal de «Paular», de manera especial con aquellos que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan desempeñar su cometido con el rendimiento normal.

b) Libre designación de «Paular» o concurso oposición, a criterio de «Paular».

Contramaestre, Encargados y Capataces, entre Oficiales primera.

Obreros muy cualificados y Oficiales de primera obrero.

Jefes administrativos de segunda, entre Oficiales administrativos de primera.

Técnicos de oficina, entre cualquier categoría.

Oficiales primera obrero muy cualificado, entre Oficiales de primera obreros.

c) Concurso oposición.

Analistas de laboratorio de primera, entre Analistas de laboratorios de segunda.

Analistas de laboratorio de segunda, entre Auxiliares de laboratorio.

Auxiliares de laboratorio, entre cualquier categoría.

Oficiales administrativos de primera, entre Oficiales administrativos de segunda.

Oficiales administrativos de segunda, entre Auxiliares administrativos.

Auxiliares administrativos, entre cualquier categoría.

Oficiales de primera obrero, entre Oficiales de segunda obrero.

Oficiales de segunda obrero, entre Oficiales de tercera obrero.

Oficiales de tercera obrero, entre Ayudantes y Peones. Los Aprendices pasarán a esta categoría una vez superado el periodo de aprendizaje.

Art. 31. Cuando las plazas a cubrir corresponden al turno de concurso oposición o pruebas de aptitud, «Paular» anunciará en sus respectivos centros de trabajo, con antelación no inferior a treinta días a la fecha de celebración de la prueba, las vacantes o puestos a cubrir, fechas en que deberán efectuarse los ejercicios, programa a desarrollar, condiciones que se requieren para aspirar a ellas, forma de celebrarlas, méritos, títulos, diplomas u otros requisitos que juzgue preferentes en orden a acreditar la capacidad profesional de los interesados.

Los tribunales que juzgarán el concurso oposición, o prueba de aptitud, para ingresos y ascensos, estarán presididos por la Dirección de «Paular» o el representante en quien delegue esta función y formarán parte de los mismos dos vocales designados por el Comité de Empresa, que habrán de ostentar igual o superior categoría profesional que las correspondientes a las plazas que hayan de cubrirse.

SECCION 3.ª PLANTILLA

Art. 32. Conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, una vez aprobada por la Dirección General de Trabajo, la plantilla general del personal fijo de «Paular», en la que se establecerá el número total de adscritos a cada categoría profesional, se unirá como anexo al presente Reglamento de Régimen Interior.

«Paular» podrá amortizar las vacantes que se produzcan en la plantilla, sin perjuicio de la promoción del personal existente por vía de ascenso, comunicándolo a la Dirección General de Trabajo, con conocimiento al Comité de Empresa.

La plantilla se confeccionará, como mínimo, cada año y no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que forme parte de «Paular».

Art. 33. En la plantilla se guardarán los siguientes porcentajes mínimos:

Personal empleado:

Jefes, el 20 por 100.

Oficiales de primera, el 20 por 100.

Oficiales de segunda, el 20 por 100.

Auxiliares, el 40 por 100.

Personal de laboratorio:

Analistas de primera, el 40 por 100.

Analistas de segunda, el 40 por 100.

Auxiliares, el 20 por 100.

Personal obrero:

Oficiales de primera, el 25 por 100.

Oficiales de segunda, el 50 por 100.

Oficiales de tercera, el 25 por 100.

Los ascensos que superen los mínimos serán de libre elección de «Paular».

SECCION 4.ª ESCALAFON

Art. 34. Con carácter único, «Paular» confeccionará el escalafón del personal fijo, en dos modalidades:

a) General.—Agrupará a todo el personal en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinguir grupos ni categorías profesionales.

b) Especial.—Agrupará al personal, distinguiéndolo por grupos y subgrupos profesionales, y dentro de estos, por categorías.

Como mínimo, deberán figurar los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores, con el siguiente detalle:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en «Paular».
4. Categoría profesional.
5. Fecha de nombramiento o promoción a la categoría.
6. Vencimiento próximo aumento por antigüedad.
7. Número de orden.

El orden del personal en los escalafones lo determina la fecha de alta en la respectiva categoría, dentro del grupo o subgrupo de que se trate. Caso de igualdad decide la antigüedad en «Paular» y, de ser igual, la mayor edad.

Anualmente y dentro del mismo mes de enero, se redactará el escalafón, con las rectificaciones habidas, exponiendo copias en los lugares visibles de los centros de trabajo, al objeto de que los interesados, y en los treinta días siguientes al de su exhibición, puedan formular las oportunas reclamaciones ante «Paular».

SECCION 5.ª TRASLADOS

Art. 35. Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por acuerdo entre «Paular» y el trabajador.
- b) Por razones técnicas, organizativas o productivas justificadas.
- c) Por permutas, con consentimiento de «Paular».

Art. 36. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre «Paular» y el trabajador se estará en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido entre ambas partes, que serán por escrito.

Art. 37. Cuando no se dé el caso previsto en el artículo 36, los trabajadores de «Paular» no podrán ser trasladados a centro de trabajo distinto que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y lo autorice la autoridad laboral previo expediente tramitado al efecto, con conocimiento del Comité de Empresa.

Autorizado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado o rescindir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de despido autorizado por crisis laboral o económica, salvo acuerdo más favorable con «Paular». De igual forma, se determinará el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior al de treinta días.

Superados los trámites previos, «Paular» podrá llevar a cabo el traslado, sujeto a las siguientes condiciones:

a) Garantizar al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como los futuros que pudieran corresponderle.

b) Abonar, previa justificación, el importe de los gastos de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o dependan económicamente de él; el transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización en metálico equivalente a sesenta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado.

c) En cualquier caso, «Paular», vendrá obligada a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento de su traslado, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

d) Por razones técnicas, organizativas o de producción, «Paular» podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento; en dichos mínimos de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de «Paular». Cuando el trabajador se oponga al traslado alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión y su decisión, que recaerá en el plazo máximo de diez días, será de inmediato cumplimiento.

Art. 38. En los casos de personal adscrito con carácter forzoso a un grupo distinto del suyo por exceso de plantilla, deberá ser reintegrado al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

SECCION 6.ª CAMBIOS DE PUESTO

Art. 39. Trabajos de categoría superior.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años,

puede reclamar ante la Dirección de «Paular» la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de «paular» y previo informe del Comité de Empresa, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Art. 40. *Trabajos de categoría inferior.*—Por necesidades perentorias e imprevisibles de la actividad productiva, «Paular» podrá destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya.

A fin de no perjudicar su formación profesional, esta situación tendrá un límite de dos meses, en el plazo de un año, y se evitará reiterar a un mismo trabajador la realización de estos trabajos de categoría inferior, salvo casos muy justificados.

Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición del personal se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

En todo caso se dará comunicación al Comité de Empresa.

Art. 41. *Personal con capacidad disminuida.*—«Paular» acoplará al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de «Paular», destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior se determinará por la antigüedad en «Paular» y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores o incapacitados para el trabajo.

La retribución a percibir por esta personal será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

En forma compatible con las disposiciones legales, «Paular» proveerá las plazas de Porteros, Guardas, Ordenanzas, etc., con aquel de su personal que, por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no pueda seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal.

SECCION 7.ª CESES Y DESPIDOS

Art. 42. El trabajador podrá desistir unilateralmente de la relación laboral, en cualquier momento, sin otro requisito que el comunicarlo por escrito a la Dirección de «Paular» con la siguiente antelación:

Personal Técnico titulado, dos meses.
Personal Técnico no titulado, un mes.
Personal empleado, un mes.
Personal subalterno, quince días.
Personal obrero, quince días.

El incumplimiento por parte del personal de la obligación del preaviso, con la antelación señalada, permitirá a «Paular» descontar de la liquidación del mismo, el importe de retribución de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, «Paular» vendrá obligada a liquidar todos los conceptos retributivos en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Art. 43. El personal contratado para la realización de obra o servicio determinados, cesará al transcurrir el término por el que fue contratado, o al concluirse la obra, trabajo o servicio al que se hace referencia en su contrato.

En los contratos de trabajo para la realización de obra o servicio determinados, superior a seis meses, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación —al menos— de quince días.

Art. 44. El personal interino cesará al incorporarse el personal fijo al que sustituye, debiendo de ser avisado con quince días de antelación o indemnizado con el salario correspondiente a los días en que no se cumpla el preaviso.

A fin de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en este precepto, el personal fijo que haya de reingresar lo comunicará a «Paular» —siempre que sea posible— con quince días de antelación, por los menos. Caso de no hacerlo, «Paular» se reservará el derecho de retrasar la fecha de reingreso hasta que se cumplan los quince días.

Art. 45. El personal eventual cesará al concluirse los trabajos para los cuales hubiera sido contratado, teniendo derecho al término de su contrato, y en las condiciones señaladas en el artículo 44, al previo aviso o a la indemnización señalada para el personal interino.

CAPITULO V

Formación profesional

Art. 46. «Paular» organizará, informando previamente al Comité de Empresa, cursos de formación para su personal, con el fin de conseguir su mayor capacitación.

CAPITULO VI

Jornada, horario, horas extraordinarias, vacaciones

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 47. El número de horas normales de trabajo efectivo a la semana para el personal comprendido en este Reglamento de Régimen Interior será de cuarenta y dos horas semanales.

Dichas horas se distribuirán a lo largo de la semana, de modo que en ningún día el trabajador realice más de nueve y que la jornada laboral del sábado finalice a las catorce horas.

Art. 48. Se exceptúan del régimen señalado en el artículo 47:

1. El personal que trabaje a turnos continuados de ocho horas a quien se le establecerán los descansos correspondientes al exceso de cuarenta y dos horas semanales.

2. 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 menor de nueve meses. La trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

3. 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 ejercido por uno de los cónyuges.

Art. 49. Quedarán excluidos del régimen de jornada máxima además del personal de Dirección, los Técnicos titulados, los Jefes de administración y del Centro de proceso de datos, así como los Jefes de Explotación y Analistas del Centro de proceso de datos, ya que dado el carácter especial de sus funciones y el espíritu y responsabilidad personal que han de caracterizarles, precisan una libertad de movimientos incompatibles con un horario rígido preestablecido. Se procurará, sin embargo, no atribuir al personal comprendido en esta excepción un volumen de trabajo que requiera normalmente para su ejercicio un periodo de tiempo superior a la jornada ordinaria.

Art. 50. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo en casos de urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir como mínimo doce horas.

No se tendrá en cuenta a efectos de duración máxima de la jornada laboral, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su indemnización, de acuerdo con las disposiciones sobre horas extraordinarias.

Art. 51. El trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo, salvo disposición legal expresa o autorización del Ministerio de Trabajo, previo informe del Comité de Empresa, que permita otro régimen de descanso laboral para determinadas actividades, teniendo en cuenta sus necesidades y los intereses de las partes afectadas.

SECCION 2.ª HORARIO

Art. 52. «Paular», previo informe preceptivo del Comité de Empresa, y con la aprobación de la autoridad laboral competente, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígido o flexible; acomodado al número de horas legalmente establecido para la actividad, por días o por cómputo de tiempo de mayor duración, y lo coordinará en los servicios para el más eficaz rendimiento.

Será facultad privativa de «Paular» organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario o conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en estas normas de trabajo, dando conocimiento al Comité de Empresa.

Art. 53. «Paular», cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, previo informe preceptivo del Comité de Empresa, y con la aprobación de la autoridad laboral competente, podrá modificar el horario de trabajo establecido, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores con quince días de antelación.

Art. 54. El personal que trabaje en turnos, deberá figurar en cuadros expuestos en sitios visibles, con indicación expresa del turno rotativo a que está afectos, firmado por el responsable del Servicio.

Cuando el personal pase de un grupo de turno a otro, el cambio deberá serle comunicado con un mínimo de veinticuatro horas de anticipación, salvo en los siguientes casos:

1. Cubrir ausencias que se produzcan sin previo aviso.
2. Situaciones de emergencia.

Art. 55. En los relevos de los turnos el personal seguirá en su puesto de trabajo en tanto no sea sustituido por entrante o suplente, procurando «Paular» que su relevo se efectúe lo más rápidamente posible y trasladándole a su domicilio dentro de la población donde radique el centro de trabajo, por cuenta de la misma, en el caso de que no hubiera transportes públicos adecuados.

Art. 56. El personal que, en razón de servicio, sea desplazado de su centro de trabajo a otro con carácter temporal o definitivo, habrá de someterse —en todo caso— a la jornada y horario establecidos en el nuevo centro de trabajo, sin que el cambio de horario y horas de permanencia suponga variación alguna en la retribución.

SECCION 3.ª HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 57. Se consideran como horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria ordinaria, resultante del número de horas de trabajo semanales.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y cien al año, salvo las que vengan exigidas por las necesidades de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como por ausencias o circunstancias de carácter estructural, siempre que no quepa la utilización de las distintas unidades de contratación temporal o parcial descritas por la legislación laboral vigente.

Art. 58. Las horas extraordinarias podrán realizarse, a título enunciativo, por los siguientes motivos:

1. Ausencias imprevistas del personal tales como:

a) Enfermedad o accidente, sin tiempo del personal para avisar a «Paular».

b) Desgracias familiares.

2. Trabajos importantes y con carácter de urgencia, tales como:

a) Grandes catástrofes o siniestros en «Paular».

b) Reparación de máquinas imprescindibles para la marcha normal de la producción.

c) Continuación de una reparación iniciada que, de no hacerla así, causaría grandes trastornos en «Paular».

Art. 59. Las horas trabajadas para la realización de limpieza en el interior de depósitos, que funcionen cerrados en marcha normal, contengan productos tóxicos o agresivos se incrementarán en el 85 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Asimismo, las horas dedicadas a realizar trabajos de limpieza en el interior de depósitos, que funcionen cerrados en marcha normal, y que no contengan los productos citados en el párrafo anterior, se incrementarán en el 50 por 100 del valor de la hora ordinaria.

Art. 60. El personal que después de haber cumplido su jornada normal de trabajo, fuese reclamado excepcionalmente de su domicilio por la Empresa para atender necesidades urgentes, percibirá un plus voluntario ocasional que le garantice, como complemento del tiempo efectivamente trabajado el valor de dos horas extraordinarias.

Art. 61. Previo acuerdo entre «Paular» y el trabajador, los descansos trabajados y dobles turnos, podrán ser compensados con un descanso dentro de los diez días naturales siguientes a su realización, o abonados como horas extraordinarias.

Art. 62. Se prohíbe realizar horas extraordinarias a los menores de dieciocho años, y en todo caso, las horas extraordinarias, serán a libre aceptación del trabajador salvo en los casos señalados.

Art. 63. «Paular» informará periódicamente al Comité de Empresa, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, «Paular» y el Comité de Empresa, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

SECCION 4.ª VACACIONES

Art. 64. Se establecen para todo el personal treinta días naturales de vacaciones, siempre que se disfruten ininterrumpidamente. En caso de fraccionamiento de vacaciones, los treinta días naturales, serán equivalentes a los siguientes días laborables:

Jornada de lunes a viernes, veintinueve días.

Jornada de lunes a sábados, veinticinco días.

Jornada de relevos, veintidós días.

De estas vacaciones, como mínimo, diez días laborables habrán de disfrutarse de forma ininterrumpida.

El disfrute de vacaciones se realizará de forma tal que en condiciones normales origine el menor número de horas extraordinarias.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico, salvo los casos de liquidación finiquito por cese en la prestación de servicios.

Los trabajadores que en fecha determinada para el disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de «Paular», disfrutarán de un número de días proporcionados al tiempo de servicios prestados.

En cada centro de trabajo se desarrollará la normativa sobre el disfrute de vacaciones.

Art. 65. Las vacaciones devengadas durante el año natural se disfrutarán durante el transcurso del mismo, preferentemente de mayo a octubre, teniendo en cuenta las necesidades de las dependencias, y en lo posible, los deseos del personal.

Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

El calendario de vacaciones se fijará en cada centro de trabajo. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden dos meses antes del comienzo del disfrute.

Art. 66. Los descansos acumulados por compensación de cuadrante, serán tomados en forma que no generen horas extras, no pudiéndose disfrutar en el periodo comprendido del quince de junio al quince de septiembre.

Semestralmente serán disfrutados la mitad de los descansos acumulados.

CAPITULO VII

Retribución

SECCION 1.ª PRINCIPIOS GENERALES

Art. 67. La remuneración del personal de «Paular» podrá establecerse sobre la base de asignación fija o de otro sistema con incentivo que estimule su rendimiento y eficacia.

Art. 68. Las asignaciones del presente Reglamento de Régimen Interior, en cuanto sean más favorables en su conjunto para el personal, sustituyen a cuantas condiciones se hallasen vigentes en la fecha de su entrada en vigor y que sean concurrentes en las pactadas.

Art. 69. Con independencia de las asignaciones que se tratan en el presente Reglamento de Régimen Interior, y sin perjuicio de ellas, «Paular» puede —libremente y a su criterio— señalar a aquel personal que estime conveniente, remuneración superior a otro de igual categoría, así como los incrementos que, por cualquier concepto, considere pertinentes.

Estas mejoras tendrán el concepto de Plus Voluntario y pueden ser otorgadas de manera espontánea, circunstancialmente o pactadas específicamente por contrato de trabajo, y siempre bajo el amparo de lo reglamentado por el Decreto de 21 de marzo de 1958 y Orden ministerial de 12 de abril de 1958, así como Decretos 55/1963 y 2419/1966, que le reconocen susceptibilidad de compensación y absorción en relación a posibles futuras variaciones de los mínimos salariales establecidos, bien sea por disposición estatal, Convenio colectivo o iniciativa de «Paular».

Art. 70. Las retribuciones del personal se abonarán por meses vencidos, por medio de entidades bancarias.

El personal tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de sus haberes devengados, sin que puedan exceder de hasta el noventa por cien del importe del salario, pero habrá de justificarse la necesidad de los mismos a satisfacción de «Paular».

SECCION 2.ª SALARIO BASE

Art. 71. El salario base del personal comprendido en este Reglamento de Régimen Interior, entendido como la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinadas de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establezca en la tabla salarial anexa, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de este Reglamento de Régimen Interior.

Estas retribuciones podrán ser modificadas por «Paular» en lo sucesivo, elevando el nivel de la categoría o categorías que considere oportuno.

Art. 72. Las retribuciones mínimas anuales para cada categoría laboral, así como las retribuciones/horas profesional mínimas que resultan, serán fijadas de conformidad con lo establecido en la legislación laboral vigente.

Art. 73. El personal de «Paular» que trabaje en turno de noche, cuya jornada sea la comprendida entre las veintidós y las seis horas, percibirá el plus de nocturnidad establecido en Convenio.

Esta mejora económica de plus de nocturnidad, corresponderá únicamente a los días de labor activa, en que la misma se efectúe, excluyéndose su proporcionalidad para la retribución dominical y gratificaciones extraordinarias.

Art. 74. El personal de «Paular» que trabaje en régimen de turnos, por cada día de asistencia al trabajo percibirá el plus de turnicidad establecido en Convenio, para cada uno de los siguientes regímenes:

Jornada de tres turnos rotativos.

Jornada de dos turnos rotativos de mañana y tarde descansando fuera de sábados y domingos.

Jornada de dos turnos de mañana y tarde descansando sábados alternos y domingos y festivos.

Art. 75. El trabajador que sea requerido por «Paular» fuera del horario de trabajo y una vez haya abandonado el centro de trabajo, será compensado con la cantidad establecida por Convenio, para llamadas fuera de horario.

SECCION 3.ª AUMENTOS PERIODICOS POR TIEMPO DE SERVICIO

Art. 76. Los trabajadores fijos de «Paular» disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de aumentos periódicos

por tiempo de servicio, consistentes en dos trienios y cinco quinquenios.

El valor de dichos trienios y quinquenios será el de los módulos establecidos en Convenio.

Art. 77. A efectos de aumentos periódicos por antigüedad para el cómputo, se considerarán como efectivamente trabajados los días en que el personal haya recibido retribución, bien sea por servicios prestados en cualquiera de los centros de «Paular», o en comisiones, vacaciones, licencias, accidentes de trabajo o enfermedad, así como el periodo de prueba. Las fracciones de mes a efectos de antigüedad se considerarán como meses completos.

Computará, también, para aumentos periódicos por antigüedad el tiempo de prestación del servicio militar, voluntario u obligatorio, así como el tiempo de excedencia forzosa para un cargo político o sindical.

Art. 78. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del personal en «Paular». El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguientes al de su cumplimiento.

Art. 79. El módulo del valor de la antigüedad será el correspondiente al nivel retributivo en que el trabajador esté encuadrado, sirviendo dicho módulo no sólo para el valor de la antigüedad de nuevo vencimiento, sino también para la ya perfeccionada.

Art. 80. El trabajador que cese definitivamente en «Paular» y posteriormente ingrese de nuevo, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

El personal contratado por tiempo cierto y los eventuales percibirán en compensación al término de su contrato por este concepto el diez por ciento de la retribución devengada.

SECCION 4.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 81. El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad cada una, llamadas de julio y diciembre.

Se devengarán en base a los días de asistencia al trabajo. A estos efectos, se entenderá la retribución pactada contractualmente, más los aumentos periódicos por años de servicios.

Art. 82. Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cesara durante el transcurso del mismo, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

En general, cada gratificación de julio y diciembre será prorrateable por el tiempo de servicios durante el semestre correspondiente, aplicándose la gratificación de julio al primer semestre y la de diciembre al segundo.

Por consiguiente, el personal que efectúe su ingreso o cese durante el año, percibirá la parte alicuota al tiempo de servicios durante el semestre correspondiente, aplicándose también esta norma para el excedente y para el que inicie o cese el servicio militar.

Art. 83. Análoga regla de prorrateo a la del artículo 82, se observará en «Paular» caso de implantarse la jornada reducida o turnos de trabajo en que no se alcance la jornada legal. En esta hipótesis se hará el cálculo según la remuneración contractual, de acuerdo con la prestación de servicios efectivamente realizados.

Art. 84. La gratificación extraordinaria de julio será abonada con la nómina del mes de junio. La gratificación extraordinaria de diciembre se recibirá con carácter de anticipo el día quince de diciembre de cada año, regularizándose con la nómina del mes de diciembre.

Art. 85. El personal que lleve dos o más años al servicio de «Paular», al ingresar en el servicio militar percibirá en tal ocasión una gratificación equivalente al importe de una mensualidad, o treinta días si se trata de persona que tenga fijada retribución diaria.

La resolución voluntaria del contrato por razón de matrimonio no dará derecho a indemnización alguna.

El personal femenino de «Paular» con contrato en vigor el día uno de enero de 1979, que contraiga matrimonio y que opte por la rescisión de su contrato percibirá en concepto de dote, una cantidad equivalente a tantas mensualidades como años de servicio haya prestado en «Paular», sin que la cantidad total exceda del importe de seis. El que optare por la excedencia no percibirá indemnización.

Se considerará como año completo a estos efectos la fracción superior a seis meses, y como sueldo mensual el reglamentario o el mayor que voluntariamente vena satisfaciendo «Paular», al tiempo de ingresar en el servicio militar o contraer matrimonio más los aumentos periódicos por años de servicio, no computándose los demás complementos y pagos de vencimiento superior al mensual.

SECCION 5.ª PAGAS DE MARZO Y SEPTIEMBRE

Art. 86. El personal de «Paular» percibirá anualmente dos pagas, llamadas de marzo y septiembre, conforme a los valores establecidos en Convenio.

Estas percepciones, las recibirá el trabajador con las nóminas de marzo y septiembre respectivamente, y se devengarán en base a los días de asistencia al trabajo durante los semestres vencidos correspondientes a julio-diciembre, del año anterior para la paga de marzo, y enero-junio, del año en curso para la paga de septiembre.

Como mínimo se abonarán quince días de una mensualidad de la Ordenanza de Industrias Químicas por año de permanencia o la fracción correspondiente.

CAPITULO VIII

Viajes y dietas

SECCION 1.ª CLASIFICACION

Art. 87. Para desplazamientos accidentales a otras localidades a requerimiento de «Paular» y por necesidades de la organización, se tendrán en cuenta las normas especiales que sobre la materia establezca en cada momento «Paular», en base a los principios señalados en este Reglamento de Régimen Interior.

SECCION 2.ª VIAJES

Art. 88. Los gastos de locomoción en ferrocarril serán abonados en primera clase.

Cuando el personal tenga que estar gran parte de la noche viajando en ferrocarril, se procurará el medio más idóneo para que pueda atender a su descanso normal.

Cuando el viaje no se haga en ferrocarril se liquidará de acuerdo con las tarifas que, para los vehículos empleados (coches de línea, autotaxímetros, etc.), tengan fijados las Jefaturas de Obras Públicas y Ayuntamientos.

En caso de que «Paular» facilite los medios de locomoción, no se abonarán los gastos antes citados.

El personal, a no ser por causa justificada, no podrá viajar en categoría inferior a la abonada por «Paular», entendiéndose como caso justificado, que no sólo permite sino que obliga a desplazarse en clase inferior, cuando así lo demande la urgencia del servicio encomendado.

Art. 89. En el caso de que el personal, previamente autorizado tenga que utilizar el vehículo particular de su propiedad, por motivos de servicio, percibirá el reembolso kilométrico que se establezca por «Paular».

La tarifa que se señala será total, siendo de cuenta del interesado la gasolina, aceite, neumáticos, amortizaciones, entretenimientos, reparaciones, etc.

A tal propósito se aclara que «Paular» declina toda responsabilidad por eventuales daños a causar a cosas o personas durante el viaje de servicio, y por lo tanto, el interesado —en el caso de que no lo hubiese hecho ya— debe regularizar las situaciones de responsabilidad civil, suscribiendo la póliza de seguro voluntario por daños a cosas de terceros, puesto que el seguro por daños a personas es ya obligatorio.

SECCION 3.ª DIETAS

Art. 90. El personal viajará, en atención a los gastos de estancia derivados de sus funciones específicas bajo el concepto de gastos a justificar, para cuya asignación se clasificará en dos grupos:

Grupo 1, niveles 1 a 6.

Grupo 2, niveles 7 a 14.

Art. 91. Las dietas que el personal disfrutará serán las que «Paular» establezca, calculadas según el número de servicios, desayunos, comidas, cenas y habitación que se efectúen, teniendo en cuenta los precios medios del sector hotelero o residencias para los grupos referidos en el artículo 90.

Los posibles impuestos que graven estas dietas serán de cuenta del perceptor.

Siendo el fin principal de la dieta sufragar los gastos que la estancia origine, el personal deberá hospedarse con arreglo a su categoría y a la cuantía de la dieta que se le asigne.

En aquellos casos circunstanciales, en que, autorizado, de manera especial, el desplazamiento se realice con gastos a justificar, el interesado deberá presentar liquidación detallada de los gastos producidos y el oportuno justificante por cada uno de ellos, con los impuestos inherentes a cargo de «Paular».

Art. 92. Desplazamientos en el extranjero.—El personal, para todos los viajes por el extranjero en razón de servicio vendrá a disfrutar del abono líquido de los gastos totales del desplazamiento, siempre y cuando se justifiquen debidamente y hubiese sido autorizado por «Paular» a realizarlos.

Además del abono de los gastos de desplazamiento el personal disfrutará de una dieta de acuerdo con la escala que se determine basándose en la clasificación del personal establecida en el artículo 90.

Los posibles impuestos que graven la liquidación de estos gastos así como la dieta asignada correrán a cargo de «Paular».

CAPITULO IX

Incapacidad laboral, licencias y excedencias

SECCION 1.ª INCAPACIDAD LABORAL

Art. 93. En los casos de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, y de accidente laboral, «Paular» garantiza a su personal la percepción de las cantidades necesarias para completar las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de las percepciones totales establecidas

en el artículo 71, de este Reglamento de Régimen Interior para cada categoría laboral, incrementadas, en sus casos, con los devengos de antigüedad.

Art. 94. Para el abono de estas cantidades señaladas en el artículo 93, será preciso que la incapacidad transitoria devengue prestaciones económicas de la Seguridad Social.

Art. 95. Será requisito imprescindible para la percepción de los beneficios señalados en el artículo 93 que el personal haya causado alta en «Paular» con tres meses de anterioridad al día de la fecha en que se inicie la incapacidad laboral transitoria.

Art. 96. La incapacidad laboral transitoria por enfermedad común o accidente no laboral o por accidente laboral, se justificará por parte facultativa, entendiéndose por tal el determinado por la Seguridad Social y verificado por los Servicios Médicos de «Paular».

Art. 97. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, todo el personal enfermo estará sometido a la vigilancia de los Servicios Médicos de «Paular», y no podrá trasladar su residencia salvo prescripción facultativa y comunicación a «Paular».

El personal enfermo no dejará de estar bajo dicha inspección y vigilancia aún cuando se encuentre hospitalizado en sanatorios y clínicas y también cuando haya sido autorizado a cambiar de residencia.

Art. 98. Los beneficios señalados en el artículo 93 comenzarán a devengarse en el momento en que se devenguen las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

Art. 99. No se percibirán los beneficios citados en el artículo 93:

a) Cuando la incapacidad laboral transitoria concorra por causas voluntarias o temerarias.

b) Cuando existan simulaciones y faltas de lealtad al espíritu que inspira la creación de esta mejora para el personal, que además serán sancionados conforme el presente Reglamento de Régimen Interior.

Art. 100. Quedarán suspendidos los beneficios mencionados en el artículo 93 en los supuestos en que pueda estimarse epidemia o de excepción la proporción de enfermos en la plantilla de «Paular». Se estimará ésta cuando no asistan al trabajo los porcentajes de personal que seguidamente se señalan en relación a las plantillas que respectivamente se especifican:

Hasta 5 productores,	40 por 100.
De 6 a 10 productores,	30 por 100.
De 11 a 25 productores,	20 por 100.
De 26 a 40 productores,	18 por 100.
De 41 a 60 productores,	16 por 100.
De 61 a 80 productores,	14 por 100.
De 81 a 100 productores,	12 por 100.
Más de 100 productores,	10 por 100.

SECCION 2.ª LICENCIAS

Art. 101. «Paular» bajo la consideración de permiso retribuido, concederá licencia para no asistir al trabajo en los casos justificados y por el tiempo que a continuación se indica:

a) Por matrimonio del trabajador, quince días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa, dos días naturales que podrán ser prorrogados por otros tres en caso de justificada enfermedad o desplazamiento.

c) Por fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos directos o políticos y cónyuge, así como enfermedad grave de la esposa, hijos o de los padres, de dos a cinco días naturales, según la circunstancia, fijado libremente por «Paular».

d) Por matrimonio de hijos o hermanos, en la fecha de la celebración de la ceremonia, un día natural.

e) Durante un día natural por traslado de su domicilio habitual.

f) Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación, así como los que concurren a oposiciones para ingresar en cuerpos de funcionarios públicos, tiene derecho en los términos que se establezcan:

1. A los permisos, por el tiempo máximo de diez días naturales al año, para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales; a tales efectos, también podrán pedir la división de las vacaciones anuales, siempre que sea compatible con la organización razonable del trabajo de «Paular».

2. A prestar sus servicios, en el caso de que asistan a los cursos que se señalan anteriormente y en «Paular» haya varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

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

h) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones propias de los miembros del Comité de Empresa relativas a

«Paular», siempre que medie la oportuna y previa notificación y autorización, sin exceder de las que en cada momento marque la legislación laboral vigente.

La negativa de autorización deberá ser justificada ante la dirección de «Paular».

Art. 102. En casos extraordinarios, de los referidos a los apartados a), c) y f) del artículo 101, debidamente acreditados a satisfacción de «Paular», se podrán otorgar licencias por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias.

Entre «Paular» y el personal se convendrá las condiciones de su concesión, oudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 103. Cuando por razón de enfermedad, el personal preste la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, «Paular» concederá sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante por el facultativo.

SECCION 3.ª EXCEDENCIAS

Art. 104. *Excedencia voluntaria.*—El trabajador con una antigüedad en «Paular» al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor de dos años ni mayor de cinco, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cumplir de nuevo un período de al menos cuatro años de servicio efectivo a «Paular».

Las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando ambos cónyuges trabajen, sólo uno de ellos puede ejercer este derecho.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por «Paular» en el plazo máximo de un mes y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas.

El personal dirigirá su solicitud por escrito a la Dirección de «Paular», concretando el tiempo de la excedencia que desea acogerse.

En todo caso se respetará el preaviso señalado en el artículo 42 del presente Reglamento de Régimen Interior.

Quando lo solicite, el reintegro estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y si en la inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reintegrarse hasta que se produzca dicha vacante.

Si el personal no solicita el reintegro antes de la terminación de su excedencia causará baja definitiva en «Paular».

El tiempo de período de excedencia no computará a efectos de antigüedad en «Paular».

Art. 105. *Excedencia especial.*—Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo:

a) Nomenclatura para cargo político o sindical: Cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios en «Paular». Si surgieren discrepancias a este respecto, decidirá la jurisdicción laboral. La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba el trabajador al producirse tal situación, computándose el tiempo que haya permanecido en aquella como activo a todos los efectos. El reintegro deberá solicitarlo dentro del mes siguiente al de su cese en el cargo público que ocupaba.

b) Enfermedad: Una vez transcurrido el plazo de baja por incapacidad transitoria y durante el tiempo en que el personal perciba prestación de invalidez provisional de la Seguridad Social.

El personal pasará a la situación de excedencia forzosa transcurrido el período que señala en el apartado anterior. En esta excedencia el personal se someterá a los reconocimientos periódicos que determine «Paular», causando baja definitiva al final del período máximo de cinco años.

c) Servicio militar: La incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tope mínimo de duración de éste, reservándose el puesto laboral mientras el personal permanezca cumpliendo dicho servicio militar y dos meses más, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad en la Empresa.

CAPITULO X

Premios y faltas

SECCION 1.ª PREMIOS

Art. 106. Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad o cualidades sobresalientes del personal (estimando al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones), «Paular» podrá conceder premios, que serán otorgados individualmente o por grupos.

SECCION 2.ª FALTAS

Art. 107. Toda falta cometida por el personal se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

Art. 108. Se considerarán faltas leves:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos, e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a «Paular» o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a «Paular» los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de «Paular». Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser considerados como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 109. Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa de estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio de «Paular», podrá ser considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro personal, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el personal, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de «Paular» para usos propios.
11. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
12. La reincidencia en falta leve (excluida de la puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Art. 110. Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en «Paular» como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona de las dependencias de «Paular» o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de «Paular».
4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de «Paular» o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de «Paular» o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus compañeros y subordinados.
9. La utilización habitual de palabras mal sonantes que vayan en contra de los principios normalmente aceptadas por la Sociedad.

10. Causar accidentes graves por negligencias o imprudencias.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
14. Las derivadas de los previstos en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo 108.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

CAPÍTULO XI

Sanciones

Art. 111. Corresponde a «Paular» la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Art. 112. Corresponde al Director de cada Centro de trabajo la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves y muy graves, conforme a la normativa del siguiente artículo.

Art. 113. No será necesaria la previa instrucción de expediente en los casos de faltas leves, pero si lo será en los de faltas graves o muy graves, cuya tramitación no podrá durar más de dos meses y con sujeción al siguiente formulismo:

- a) Será oído el supuesto infractor que podrá aportar en su descargo cuantas pruebas estime necesarias.
- b) Serán oídos asimismo cuantos testigos puedan aportar algún dato sobre la supuesta culpabilidad.
- c) Se realizarán cuantas indagaciones se consideren necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.
- d) A la vista de los resultados la Dirección calificará la falta y la sancionará, siendo la sanción comunicada por escrito al infractor, con conocimiento en los casos de sanciones por falta muy grave al Comité de Empresa.

Art. 114. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
Inhabilitación por un periodo no superior a dos años para el ascenso.
Traslado forzoso a otra localidad.
Despido.

Art. 115. La facultad de «Paular» para sancionar, caducará, para las faltas leves, a los tres días hábiles; para las faltas graves, a los quince días hábiles; para las muy graves, al mes, a partir de la fecha en que «Paular» tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la deslealtad o el abuso de confianza prescribirá a los dieciocho meses de la omisión del hecho.

Art. 116. Las sanciones que en el orden laboral pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

CAPÍTULO XII

Acción social

SECCION 1.ª PREVISION

Art. 117. El personal de «Paular» afectado por este Reglamento de Régimen Interior estará encuadrado en el Servicio de Mutualidades del Instituto Nacional de la Seguridad Social o Mutua Patronal para las coberturas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

SECCION 2.ª PRENDAS DE TRABAJO

Art. 118. Con carácter general, «Paular» dotará al personal que lo necesite, de las prendas de trabajo que se establezcan en cada Centro de trabajo.

Art. 119. Las prendas de trabajo serán de uso individual y será obligatoria su utilización.

La limpieza y conservación de las prendas de trabajo serán de cuenta del personal o de «Paular», dependiendo de su naturaleza.

ANEXO I

Definición de categorías profesionales

A) Personal técnico.—Son aquellos a quienes para el cumplimiento de su función se exige poseer el título profesional expedido por Centro docente mantenido oficialmente por el Estado español o por Centros reconocidos por el mismo, siempre y cuando realicen funciones propias de su carrera, y sean retribuidos de manera exclusiva o preferente mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala habitual de honorarios en la profesional afectada.

A)1. Técnicos titulados:

A)1.a) Director.—Corresponde al mismo la Dirección de los servicios de toda explotación o fábrica.

A)1.b) Subdirector.—Es el que asume la responsabilidad de la Dirección General, en caso de ausencia del Director, ayudando a éste en todas sus funciones.

A)1.c) Técnico Jefe.—Es quien, en posesión de título académico superior o medio dirige dentro de cada unidad de fabricación, laboratorio, sección o célula orgánica equivalente, todo lo inherente al proceso operativo, o de estudio del mismo ocupándose de su mejora y perfeccionamiento y de cuantas exigencias precisen su intervención. Tiene mando director sobre los Técnicos titulados y la responsabilidad del trabajo, disciplina y seguridad del personal.

A)1.d) Técnico Superior.—Son los que poseyendo un título profesional de carácter universitario o técnico realizan en «Paular» funciones propias de su título y conocimiento universitario o de una Escuela Superior y son retribuidos de manera exclusiva mediante sueldo, sin sujeción, por tanto, a la escala habitual de honorarios de la respectiva profesión.

A)1.e) Técnico medio.—Es quien, en posesión del título académico secundario, realiza funciones para las que aquél le faculta, a las órdenes inmediatas del Director, Subdirector, Técnico Jefe y Técnico.

A)1.f) Ayudante Técnico.—Es quien poseyendo título de carácter técnico secundario, ayuda a las órdenes de los Directores Subdirectores, Técnicos Jefes y Técnicos, así como los que en la actualidad, aún sin poseer título de ninguna clase, realizan estas mismas funciones en la rama técnica de que se trate.

A)1.g) Ayudante Técnico Sanitario.—Es quien en posesión del título oficial correspondiente, presta de forma habitual los servicios de su profesión.

A)2. Técnicos no titulados:

Comprende al personal que, sin título profesional superior ni inferior, se dedica a funciones de carácter técnico análogas y subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

A)2.1. Contramaestre.—Es quien, con conocimientos técnicos y capacidad acreditada a las órdenes del Técnico titulado, Jefe de su Sección, si lo hubiese, tiene mando directo sobre mandos intermedios y personal manual de la misma, siendo su misión la vigilancia e inspección de las distintas fases de la fabricación, respondiendo de la disciplina del personal de la distribución del trabajo, buena ejecución del mismo, reposición de piezas, conservación de las instalaciones y proporciona datos sobre producción y rendimiento.

A)2.2. Encargado.—Es quien, con mando directo sobre capataces y oficiales está a las órdenes inmediatas del Técnico o del Contramaestre, si lo hubiere, secundando a éste en el trabajo y servicios a él encomendados y sustituyéndole en sus ausencias.

A)2.3. Capataz.—Es quien, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo las instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina.

A)2.4. Analista de Laboratorio de primera.—Es quien, bajo la supervisión de su superior, realiza análisis físicos o químicos y determinaciones de laboratorio, para lo cual no es siempre necesario que les indiquen las normas y especificaciones; cuida del buen estado de los aparatos y de su homologación; prepara los reactivos necesarios, se ocupa de la obtención de determinadas muestras convenientemente y de extender los certificados de calidad y boletines de análisis, y todo ello con tal grado de perfección que no sólo permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza a juicio de la Dirección.

A)2.5. Analista de laboratorio de segunda.—Integran esta categoría los Analistas que sin llegar a la especificación exigida para los trabajos de los Analistas de Laboratorio de primera, los ejecuta con la suficiente corrección y eficacia.

A)2.6. Auxiliar de Laboratorio.—Es quien realiza funciones carentes de responsabilidad técnica, como taladro de muestras y otras similares, ayudando a sus superiores en trabajos sencillos que puedan tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

A)3. Técnicos de Proceso de Datos:

A)3.1. Jefe de Proceso de Datos.—Es quien tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como la responsa-

bilidad del trabajo de los equipos de analistas y programadores. Asimismo le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas en el Centro de informática.

A)3.2. Analista.—Es quien verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas, para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadena de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos. Archivos a tratar, su definición. Puesta a punto de aplicaciones. Creación de juegos de ensayo. Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. Colaboración en el programa de la prueba «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

A)3.3. Jefe de Explotación.—Es quien tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo y la dirección de los equipos de control.

A)3.4. Programador de Ordenador.—Es quien estudia los procesos complejos definidos por los Analistas confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo. Poner a punto los programas y completar los cuadernos de carga de los mismos.

A)3.5. Programador de máquinas auxiliares.—Es quien estudia la realización de procesos en máquinas básicas, creando los paneles o tarjetas perforados precisos para programar las citadas máquinas básicas.

A)3.6. Operador de Ordenador.—Es quien tiene a su cargo las manipulaciones necesarias en la unidad central y periférica de un ordenador electrónico, para lograr su adecuada explotación, siguiendo las instrucciones del Jefe de Explotación.

B) Personal empleado:

B)1. Administrativos.—Son los que realizan funciones de oficina, contable u otras análogas, sea dentro de la organización central de «Paular» o en los servicios considerados como ramificados de la misma.

B)1.a) Jefe administrativo de primera.—Es el personal provisto o no de poderes, que lleva la responsabilidad directa de una o más Secciones, estando encargado de imprimirles unidad, realizando las funciones propias de su título y/o conocimientos.

B)1.b) Jefe administrativo de segunda.—Es el personal provisto o no de poderes limitados; está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a la Sección o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir el trabajo entre el personal que de él dependa.

B)1.c) Oficial de primera.—Es quien con un servicio determinado a su cargo con iniciativa y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes, ejecuta alguno de los siguientes trabajos:

Funciones de cobro y pago, dependiendo directamente de un Jefe, y desarrollando su labor como Ayudante o auxiliar de éste, sin tener firma ni fianza; facturas y cálculo de las mismas, siempre que sea responsable de esta misión estadística, transcripción en libros de cuentas corrientes, diario mayor, correspondientes, redacción de correspondencia con iniciativa propia, liquidación y cálculo de la nómina de salarios, sueldos u operaciones análogas, taquimecanógrafo en idioma extranjero.

B)1.d) Oficial de segunda.—Es quien con iniciativa y responsabilidad restringida, efectúa operaciones auxiliares de contabilidad o coadyuvantes de las mismas, organiza archivos o ficheros, taquimecanógrafo en idioma nacional, asimismo realiza corresponsalia sin iniciativa y otras funciones similares.

B)1.e) Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedica dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquellas. En esta categoría se integran las telefonistas y mecanógrafos de ambos sexos.

B)2. Técnicos de oficina.—Son aquellos empleados que, dentro de las oficinas de «Paular», realizan trabajos de carácter técnico relacionados con su profesión.

B)2.a) Delineante proyectista.—Es quien dentro de las especialidades a que se dedique la Sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla todo lo que indica el Técnico titulado bajo cuyas órdenes está o el que, sin tener superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe, según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes, las Empresas o la naturaleza de las obras. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras, estudiar y montar y replantearlas. Dentro de todas estas funciones las principales son: Estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a las ofertas.

B)2.b) Delineante.—Es quien desarrolla los proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas y anteproyectos estudiados; croquización de maquinaria en conjunto, despieces de planos de conjuntos, pedidos de materias para consultas y cubicaciones y transportación de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas de mecanismo o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que están sometidos.

B)2.c) **Calcedor.**—Es quien limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, los calcos o las litografías que otros han preparado, y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de la estampa o bien dibujos en limpio.

B)2.d) **Auxiliar Técnico de oficina.**—Es el mayor de dieciocho años que sin iniciativa ni responsabilidad, trabaja en cualquiera de las labores propias de las categorías de Delineante, Proyectista, Delineante o Calcedor.

C) **Personal subalterno.**—Son los que desempeñan funciones para las cuales no se requiere mayor preparación cultural que la adquirida en las Escuelas de primera enseñanza, y sólo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

C)a) **Almacenamiento.**—Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlos en los estantes, registrar en los libros de material el movimiento que se haya producido durante la jornada.

C)b) **Conserje.**—Es quien al frente de los Ordenanzas, Porteros, Botones o Recadistas y Empleadas de limpieza cuida de la distribución del trabajo del ornato y policía de las distintas dependencias.

C)c) **Ordenanza.**—Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consista en hacer recados, copias a prensa de documentos, realizar los encargos que se le encomienden entre uno y otro departamento, recoger y entregar correspondencia y llevar a cabo otros trabajos elementales por orden de sus Jefes.

C)d) **Mozo de almacén.**—Es el mayor de dieciocho años que tiene a su cargo labores mecánicas en el almacén y ayuda a la medición, pesaje y traslado de mercancías.

C)e) **Botones o Recadero.**—Son los mayores de catorce años y menores de dieciocho encargados de labores de reparto dentro o fuera del local al que están adscritos.

D) **Personal obrero.**—Constituye este grupo el personal que preferentemente ejecuta trabajos de orden mecánico material.

D)1.a) **Oficial muy cualificado.**—Es quien sin mando o con mando ocasional, procediendo de la categoría de Oficial de oficio o propio de la industria química, por su experiencia y conocimientos muy cualificados de una o varias especialidades realiza sus funciones a juicio de la Dirección con el más alto grado de especialización y aptitud de conocimientos.

D)1.b) **Oficial de primera.**—Es quien poseyendo uno de los oficios clásicos o propios de la industria química, lo practica y aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza. Tendrán esta categoría los Conductores de camiones, tractores, coches de turismo o máquinas móviles que requiera o no hallarse en posesión del permiso de conducción, por lo que en esta categoría quedan incluidos los Gruistas.

D)1.c) **Oficial de segunda.**—Integra esta categoría quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

D)1.d) **Oficial de tercera.**—Es quien habiendo realizado el aprendizaje de un oficio clásico, no ha alcanzado todavía los conocimientos prácticos indispensables para efectuar los trabajos con la corrección exigida a un Oficial de Segunda.

D)2. **Ayudante.**—Comprende el personal que desempeña funciones subordinadas en instalaciones, talleres, laboratorios, almacenes y similares, adquiriendo práctica y conocimientos para realizar funciones de sustitución accidentalmente.

D)3. **Peón.**—Es el mayor de dieciocho años encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico.

Tabla de retribuciones

Los valores económicos serán los pactados en Convenio.

Nivel	Categorías
1	Director.
2	Subdirector.
3	Técnico Jefe.
4	Técnico Superior. Jefe Proceso de Datos. Jefe Administrativo de primera.
5	Técnico Medio. Analista de Proceso de Datos. Jefe de Explotación. Jefe Administrativo de segunda.
6	Ayudante Técnico. Programador de Ordenador. Jefe Administrativo de segunda. Delineante Proyectista.
7	Contramaestre. Programador Máquinas Auxiliares. Operador de Ordenador. Oficial Administrativo de primera. Delineante.

Nivel	Categorías
8	Encargado. Operador de Ordenador. Oficial Administrativo de segunda. Delineante.
9	Capataz. Oficial primera de Oficio muy cualificado.
10	Analista de primera. Auxiliar Administrativo. Calcedor. Auxiliar Técnico de Oficina. Almacenero. Oficial primera de Oficio.
11	Analista de segunda. Auxiliar Administrativo. Calcedor. Auxiliar Técnico de Oficina. Almacenero. Guarda Jurado. Oficial primera de Oficio-Conductor. Oficial segunda de Oficio.
12	Auxiliar de Laboratorio. Auxiliar Administrativo. Calcedor. Auxiliar Técnico de Oficina. Almacenero. Guarda Vigilante. Ordenanza. Oficial tercera de Oficio. Ayudante.
13	Ordenanza. Ayudante.
14	Mozo de Almacén. Peón.
15	Aprendiz cuarto año.
16	Aprendiz tercer año-Botones 16/17.
17	Aprendiz segundo año.
18	Aprendiz primer año.

De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa

1. Organización de representación de los trabajadores.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso, serán los órganos representativos de los trabajadores en su Centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

2. Funciones de los Comités de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de «Paular»:

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

b) Anualmente conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultandos, la Memoria, y en el caso de que «Paular» revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejercicio por «Paular», 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 en «Paular».

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

1.º Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de 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 «Paular», cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.º «Paular» facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante «Paular» 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 de categorías.

B) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, con-

diciones o usos de Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante «Paular» 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 «Paular».

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en «Paular».

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en «Paular» en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de «Paular» para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de «Paular».

E) Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

F) Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de sus competencias, deben elaborarse en el plazo de quince días.

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

H) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a), b) y c) del punto A), aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señala expresamente el carácter reservado. En ningún caso, ningún tipo de documento entregado por «Paular» al Comité de Empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

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

3. Derechos y garantías de los miembros de los Comités de Empresa.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del primer 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 obedecieren a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

Poserán prioridad de permanencia en «Paular», o Centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas económicas.

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

C) Podrán ejercer la libertad de expresión colegiada en «Paular» 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 «Paular», y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Derecho para el ejercicio de su función representativa, al crédito de horas laborales mensuales retribuidas que determina la Ley. No se incluirá en el cómputo de las horas el tiempo empleado en actuaciones o reuniones llevadas a cabo por iniciativa de la dirección.

Previo informe a la dirección, con una antelación de dos meses, podrá acumularse el crédito de horas de los distintos miembros del Comité en uno o varios de sus componentes sin rebasar, en cómputo global, el máximo de horas establecido. La acumulación habrá de referirse a períodos superiores al semestre.

E) Se pondrá a disposición del Comité un local, que pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas, así como tablonés de anuncios que posibiliten una comunicación fácil con los trabajadores.

18760

RESOLUCION de 12 de mayo de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 30 de abril de 1981, suscrito por la Empresa y la representación de los trabajadores el día 8 de abril de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia

de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores a ella.

Segundo.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de mayo de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.—«Los Tres Sietes, S. A.».

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «LOS TRES SIETES, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Ambito y vigencia

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—Este Convenio se aplicará exclusivamente a las actividades que desarrolla la Empresa «Los Tres Sietes, S. A.», en sus centros de trabajo de Camas, calle Arjona (Sevilla), y Córdoba.

Art. 2.º *Ambito personal*.—Las disposiciones de este Convenio afectan a todo el personal que figura en la plantilla de la Empresa, de los centros de trabajo de Camas, Córdoba y Arjona (Sevilla), con excepción del comprendido en el artículo 2.º 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal*.—La duración del presente Convenio será de un año, a partir del 1 de enero de 1981, salvo para aquello que se establezca una vigencia distinta, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», una vez homologado por la autoridad laboral competente, y sus efectos económicos de carácter salarial se retrotraerán al día 1 de enero, a excepción de aquellos conceptos que en el presente Convenio tengan establecida fecha distinta.

Art. 4.º *Revisión*.—El presente Convenio podrá ser revisado en cuanto a criterios salariales en él establecidos, en los siguientes términos: Si el índice de precios al consumo, al 30 de junio de 1981, superase en los seis meses anteriores el 7 por 100, se revisará el presente Convenio a partir del 1 de enero de 1980.

El criterio para la puesta en práctica de la revisión, cuando ésta procediera, será el de aplicar el número de puntos que excediera del 7 por 100, sobre los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en el artículo 29.

Art. 5.º *Prórroga, denuncia y preaviso del Convenio*.—De no existir preaviso o denuncia por alguna de las partes, con una antelación de dos meses a su extinción, se considerará prorrogado tácitamente este Convenio por períodos anuales, si bien las remuneraciones del año anterior al de la prórroga se incrementarán en un porcentaje igual al aumento que experimente el índice de precios al consumo del año anterior.

En caso de denuncia, la negociación no podrá iniciarse hasta al menos un mes después, a partir de que haga entrega del anteproyecto por la parte denunciante.

Art. 6.º *Garantías individuales*.—Se respetarán individualmente el total de los ingresos con anterioridad al Convenio, sin que las normas de éste puedan implicar merma de los mismos. Tal garantía será de carácter exclusivamente personal, sin que pueda entenderse vinculada a puestos de trabajo, categorías profesionales u otras circunstancias análogas, por lo que el personal de nuevo ingreso no podrá alegar a su favor las condiciones más beneficiosas de que hubieran disfrutado los productores que anteriormente ocupasen los puestos a que sea destinado o promovido.

CAPITULO II

Ingresos, ceses y ascensos

Art. 7.º La admisión del personal es de exclusiva competencia de la Dirección de la Empresa, siempre que sea solicitada por el interesado y supere el reconocimiento médico, y las pruebas psicotécnicas profesionales adecuadas si bien se dará preferencia en igualdad de circunstancias a los siguientes casos:

- El huérfano del trabajador fallecido en accidente de trabajo.
- El huérfano de trabajador.
- El hijo del trabajador.

El personal de nuevo ingreso en la Empresa no podrá estar percibiendo pensión de ninguna clase, salvo las que procedan de incapacidad permanente parcial o total.

Art. 8.º *Vacantes*.—Cuando se produjeran vacantes o fuera necesario crear nuevos puestos de trabajo, se dará preferencia al personal de plantilla siempre y cuando acredite estar en condiciones de titulación, preparación y capacidad exigidas para el desempeño del puesto a que aspira.

El procedimiento para cubrir estos puestos se regula en los artículos siguientes.

Art. 9.º *Participantes*.—Todo trabajador que aspire a progresar, esto es, a ocupar una vacante de superior categoría, habrá de someterse a las pruebas de aptitud que se le exijan con referencia al puesto vacante; en virtud de ello, se establece como único procedimiento de progresión el concurso-oposición en el que se tendrán en cuenta las aptitudes de cada aspirante. Ello determina la renuncia del personal al turno de ascenso por libre designación. El personal que podrá participar en los concursos será únicamente el siguiente: