

de un mes a partir de la fecha de publicación del aviso correspondiente.

El reparto de las mismas se efectuará por la Empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

Se pacta expresamente que el percibo de las ayudas referida, durante un año no otorgan derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

El fondo referido será de igual cuantía para el año 1983.
Art. 38. *Plus transporte*.—El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 45 pesetas brutas por día trabajado en concepto de ayuda-plus de transporte.

A partir de enero de 1983 esta cantidad se fija en 55 pesetas brutas con vigencia hasta 31 de diciembre del mismo año.

Art. 39. *Dietas*.—Las dietas en territorio nacional serán revisadas anualmente en función de las modificaciones de precios que experimenten los servicios que con ellas se reembolsan, según INE.

Art. 40. *Coches de Empresa*:

Uso particular.—Se regirán por la normativa anterior, tanto en lo referente a la carta de autorización como a su utilización sin mediar autorización expresa para recorridos de hasta 1.000 kilómetros.

Coche base.—A los solos efectos de financiación, se determina como coche base el modelo «Renault 6 GTL».

Art. 41. *Kilometraje*:

Precio kilómetro.—La Empresa procederá a efectuar la revisión automática del precio kilómetro, en el momento en que los parámetros que comprende su base actual sufra un incremento igual a una peseta.

La base de aplicación será a partir del nuevo precio kilómetro que se publicará en el plazo aproximado de un mes, incluyéndose en el apartado de parámetros el de «lavado», y cifrado en la cantidad de dieciocho anuales.

Art. 42. *Derecho supletorio*.—En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral básica existente o que se dicte oportunamente.

ANEXO

	Base de cotización	Salario de Convenio	Antigüedad
Grupo I. Personal técnico:			
Licenciado	1	83.089	4.154
Perito	2	66.074	3.304
Supervisor	2	66.691	3.335
Ayudante Técnico	2	66.074	3.304
Técnico Mecánico	5	57.081	2.854
Oficial Laboratorio primera	8	51.654	2.583
Oficial Laboratorio segunda	8	44.281	2.464
Grupo II. Personal mercantil:			
Director de Ventas	1	82.669	4.133
Jefe de División	2	81.745	4.087
Jefe Delegación	2	80.701	4.035
Jefe Ventas	2	76.339	3.817
Supervisor	2	66.691	3.335
Especialista de producto	2	66.691	3.335
Viajante Técnico	5	59.744	2.927
Viajante	5	49.788	2.589
Grupo III. Personal administrativo:			
Director	1	83.089	4.154
Jefe Sección general	3	80.701	4.035
Jefe Sección, Jefe Personal, Jefe Compras	3	76.339	3.817
Jefe Administrativo	3	71.970	3.599
Jefe Grupo	4	66.691	3.335
Oficial Técnico	4	63.237	3.162
Oficial Administrativo primera	5	54.780	2.739
Oficial Administrativo	5	51.659	2.583
Auxiliar Administrativo	7	39.789	1.988
Tequimecanógrafa idiomas	4	57.081	2.854
Programador	5	61.677	3.084
Operador-Ordenador	5	54.780	2.739
Operador máquina auxiliar segunda	7	44.528	2.226
Grupo IV. Almacenes:			
Jefe Almacén de primera	3	71.970	3.599
Jefe Almacén de segunda	3	64.378	3.219
Responsable Almacén	7	54.780	2.739
Oficial Almacén primera	8	45.475	2.274
Oficial Almacén segunda	8	43.575	2.179
Profesional Oficio primera	8	48.803	2.440
Profesional Oficio de segunda	8	43.575	2.179
Mozo	10	35.013	1.751

Grupo V. Servicios:

	Base de cotización	Salario de Convenio	Antigüedad
Telefonista	7	39.769	1.988
Profesional Oficio de primera	8	48.803	2.440
Profesional Oficio de segunda	8	43.575	2.179
Cobrador	8	45.475	2.274
Vigilante	8	37.392	1.870
Conserje	8	42.149	2.107
Ordenanza	8	37.392	1.870

11443

RESOLUCION de 29 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la «Empresa Nacional de Celulosas, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la «Empresa Nacional de Celulosas, S. A.», recibido en este Centro directivo el 18 de marzo de 1982 (texto del mismo y documentación complementaria), suscrito por las representaciones de la Empresa y de sus trabajadores en fecha 5 de marzo de 1982. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y 6.ª y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión deliberadora. Dios guarde a Vds.

Madrid, 29 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

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

CONVENIO COLECTIVO DE ENCE

Centro de trabajo: Oficinas Centrales y Barcelona

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

ARTICULO PRELIMINAR

Intervienen:

De una parte, en representación del personal del Centro de trabajo de oficinas centrales y Barcelona, los miembros del Comité de Empresa cuya identidad se justifica en el anexo I.

De otra parte, y en representación de la Dirección de la Empresa, don Fernando García Rivero, representación que ostenta según certificado que se incluye como anexo II.

Artículo 1.º *Ambito de aplicación*.—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la «Empresa Nacional de Celulosas, S. A.», y sus trabajadores del Centro de trabajo de oficinas centrales y Barcelona.

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

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

Art. 3.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1982 y tendrá una duración de dos años, es decir hasta el 31 de diciembre de 1983.

Las deliberaciones para el Convenio de 1984 comenzarán un mes antes de finalizar la vigencia de este Convenio.

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

Art. 5.º *Absorción y compensación*.

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

B) Las mejoras económicas y de otra índole que pudieran establecerse por las disposiciones legales o reglamentarias serán

absorbidas o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual de este Convenio.

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

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

Art. 6.º Comisión Paritaria:

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II

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

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

Art. 8.º Actuación sindical en la Empresa.

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

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

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

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

a) Cada trimestre dos representantes del personal asistirán a las reuniones con la Dirección para recibir información de la Empresa.

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

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

CAPITULO III

Art. 10. Consideraciones previas:

1. a) En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 8,00 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prevenir el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1982.

b) Se acepta también la misma revisión salarial para el año 1983 en todos sus términos.

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

3. Los impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social los aportará la parte a que legalmente le corresponda y en las mejoras voluntarias, prestaciones de jubilación y seguro de vida

y accidente, establecidas de común acuerdo con los trabajadores en Convenios anteriores, se mantendrán los porcentajes de participación respectivos entonces acordados

Art. 11. Sueldos:

1. El salario convenio se devengará por jornada y rendimientos normales.

2. Dicho salario convenio es el resultado de la globalización de los siguientes conceptos salariales existentes en el año 1980: Sueldo de valoración (compuesto de sueldo base, plus de actividad y aumento voluntario), compensación lineal, compensación congelada y el 25 por 100 de la prima de producción devengada en 1980, incrementados en el 12,5 por 100, porcentaje de incremento pactado para 1981.

3. a) El salario convenio se compone de sueldo base y complemento salarial de Empresa. En el anexo IV a) se recogen los valores del sueldo base y complemento salarial de Empresa, vigente para 1982 y que se han obtenido después de aplicar a los mismos conceptos retributivos de 1981 el incremento del 11 por 100.

b) El 1 de enero del año 1983 se procederá en automático a una subida del 11 por 100 del sueldo base y complemento salarial de Empresa sobre el valor de los mismos vigentes en 31 de diciembre de 1982 (que estarán ya afectados por la revisión definida en 10, 1, a), si es que ésta hubiere tenido lugar).

4. El salario base y el complemento salarial de Empresa que figura en el anexo IV a) aparecen en su importe anual, mensual y paga extraordinaria reglamentaria. El importe por mes se obtiene dividiendo el importe anual entre 14, es decir, por el número de meses del año más las dos pagas extraordinarias reglamentarias de julio y Navidad.

5. Gratificaciones extraordinarias reglamentarias.

— Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias de julio y Navidad, se percibirán las primeras quincenas de julio y diciembre, respectivamente.

— El persona! que ingrese o cause baja durante el año, el eventual y el interino, percibirá su importe proporcionalmente al tiempo de permanencia al servicio de la Empresa.

Art. 12. Prima de producción:

a) Se modifica la fórmula de prima por la que a continuación se relaciona, que en su esencia, consiste en primar con 42,69 pesetas/tonelada comercial producida por encima de 142.068.

La fórmula correspondiente es la siguiente:

$$\text{Prima} = P_p = 42,69 P - 18.378,49 d.$$

Significado de los símbolos:

P = Producción anual en toneladas equivalente alcanzada.
d = Número de días aplicados; necesariamente 330 en total anual.

b) Esta fórmula se verá afectada por la revisión indicada en 10, 1, a).

c) La fórmula de cálculo antes definida se modificará para el año 1983 de la siguiente forma:

I. Se le aplicará la subida definida en 11, 3, b), y la nueva fórmula estará afectada por la revisión indicada en 10, 1, b).

II. En el caso de que la relación fondo prima/total conceptos salariales, superase en el año 1982 el valor resultante de esta misma relación en el año 1981 (definida una vez obtenidos los resultados definitivos en el correspondiente ejercicio) se procederá a una corrección de la misma, de forma que se pasará al complemento salarial de Empresa una cantidad tal que aplicando la nueva fórmula resultante, con la producción conseguida en el año 1982 para el año 1983, se mantenga la relación fondo prima/total conceptos salariales que en el año 1981.

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

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

f) Para la determinación individual de la prima se aplicarán las normas de su reglamento.

Art. 13. Horas extraordinarias.—Se acuerda que las horas extraordinarias tengan un valor tipo para cada escalón de calificación, que son las que figuran en el anexo IV b).

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

Art. 15. Participación en beneficios:

a) Correspondiente al año 1982.—La participación en beneficios devengada en 1982 a percibir en el primer trimestre de 1983, será equivalente a la percibida en 1982 y correspondiente a 1981, incrementada en un 11 por 100, revisable según 10, 1, a).

b) Correspondiente al año 1983.—La participación en beneficios devengada en 1982 a percibir en el primer trimestre de 1984, será equivalente a la percibida en 1983 y correspondiente a 1982, incrementada en un 11 por 100, revisable según 10, 1, a).

c) Quienes hubieran causado alta o baja durante el año, percibirán su importe proporcionalmente por dozavas partes a los meses de permanencia al servicio de la Empresa.

Art. 15. bis. *Complemento de presencia y puntualidad:*

1. El complemento de presencia y puntualidad será de una cuantía de 75 pesetas por día trabajado para el año 1982 y de 100 pesetas para día trabajado en el año 1983, sin que dicha cantidad venga afectada por la revisión salarial que se indica en los artículos 10, 1, a) y 10, 1, b).

2. Se devengará por día efectivamente trabajado. La no asistencia al trabajo aunque sea por causa justificada y con derecho al resto de cualquier otra clase de retribución no dará derecho al percibo de dicho plus. Las faltas de puntualidad darán lugar a la disminución o pérdida de dicho complemento en la cuantía siguiente:

— Diez minutos de retraso desde la hora de entrada o desde el final del tiempo de cortesía darán lugar a la pérdida del 50 por 100 importe del complemento de un día.

— Entre once y veinte minutos de retraso según cada caso dará lugar a la pérdida del total del complemento de un día.

— Llegando con más de veintidós minutos y menos de treinta minutos de retraso dará lugar a la pérdida del importe correspondiente a dos días.

— La llegada con más de treinta minutos de retraso dará lugar a la pérdida del importe correspondiente a tres días.

— Se considerarán como días de presencia los sábados y los días de ausencias en comisión de servicios.

Art. 16. *Garantía a los trabajadores de menores ingresos.* Se garantiza una percepción bruta anual a todos los trabajadores que pertenezcan a la plantilla de este Centro antes de la fecha de vigencia del presente Convenio y cuyo trabajo se realice en régimen normal (horario completo sin baja por enfermedad o accidente) de 675.000 pesetas durante el año de 1982. Para el conjunto de esta cantidad se considerarán todos los conceptos cualquiera que sea su naturaleza a excepción de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas y la ayuda familiar.

CAPITULO IV

Beneficios sociales

SECCION 1.ª COBERTURA DE RIESGO Y CONTINGENCIA

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

A) Seguro de vida y accidentes.—La Empresa mantendrá el seguro de vida colectivo a favor de sus productores contratados con «Musini», según pólizas números 410.003 y 310.114, en las siguientes condiciones generales:

a) Capital asegurado: En caso de muerte natural o invalidez permanente y total, 70 mensualidades de emolumentos fijos. Teniendo en cuenta que la renovación de la póliza vigente se producirá el 1 de mayo de 1982 a efectos de los capitales asegurados hasta esta fecha, los mismos serán los correspondientes a emolumentos fijos de 1981 y 1982, respectivamente. En caso de muerte por accidente, 140 mensualidades de los mismos conceptos.

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

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

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

A partir del 1 de octubre de 1980 se ha establecido una pensión mínima de jubilación con cargo al fondo de 12.000 pesetas mes y paga extraordinaria o 168.000 pesetas/año.

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

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

SECCION 2.ª PLAN SOCIAL

Art. 18. *Consideraciones generales.*—Dentro de este capítulo se recoge el plan social de la Empresa y otras mejoras que benefician a la totalidad del personal de los Centros de trabajo de oficinas centrales y Barcelona. Ambas partes convienen en no sobrepasar el importe global de 12.922.900 pesetas, cantidad que engloba la totalidad de los epígrafes en el articulado siguiente (esta cantidad estará afectada por la revisión definida en el artículo 10.1 a). Su importe para el año 1983 se obtendrá incrementando la anterior cantidad, afectada por la revisión citada si es que la hubiese, en el 11 por 100 (en el año 1983 también se efectuará la revisión indicada en 10, 1, a), si es que hubiese lugar). Se podrán trasvasar cantidades de unos epígrafes a otros, según las necesidades, y procurándose que las disminuciones afecten a actividades recreativas o suntuarias más que educativas, culturales o de seguridad. La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 6.º será la encargada de elaborar o revisar los distintos Reglamentos que hayan de desarrollar la aplicación de los beneficios sociales.

Todas las modificaciones efectuadas en los distintos capítulos de estos beneficios afectarán a las nuevas peticiones realizadas a partir de 1 de enero de 1982.

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

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

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

Presupuesto: 41.848 pesetas.

Art. 20. *Ayuda para adquisición de viviendas:*

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

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

Presupuesto: 892.756 pesetas.

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

Estos préstamos se concederán para:

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

b) Para los casos de desahucio o análogos.

En ambos casos se concederán 300.000 pesetas como máximo, en un plazo no superior a cinco años, de amortización y con un 3 por 100 de interés. Estos préstamos tendrán vigencia a partir del 1 de enero de 1980 y nunca con incremento de otros préstamos por el mismo concepto a efectos de este plan social.

c) Para reparación o arreglo de viviendas propias.

Se concederán préstamos para este epígrafe por un importe de hasta 100.000 pesetas, como máximo, con un plazo de amortización no superior a cinco años, devengando un interés del 3 por 100 con las mismas condiciones que el apartado b).

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

a) Automóviles: Nuevos, 150.000 pesetas; usados, 95.802 pesetas.

b) Motocicletas: 30.000 pesetas.

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

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

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

La cuantía del préstamo a conceder estará en consonancia con el objeto a adquirir, sin que su cuantía sea nunca superior a 50.000 pesetas, devengando el interés del 3 por 100 con un plazo máximo de amortización de tres años.

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

Art. 23. *Beneficios económicos:*

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

Se presupuesta para estos tres conceptos la cantidad de 488.226 pesetas.

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

b) Natalidad.—Premio por valor de 10.000 pesetas.

c) Defunción.—25.000 pesetas a los herederos del difunto que a su fallecimiento vivieran a sus expensas.

En caso de que el fallecimiento sobrevenga a causa de un accidente de trabajo, se incrementará la ayuda indicada en 9.383 pesetas por cada hijo menor que dejase el difunto.

2. Enseñanza:

A) Formación profesional y educativa:

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

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

Presupuesto:

1.º Plan general de educación.

2.º Clases de idiomas.

3.º Ayuda escolar para los trabajadores.

Total: 1.115.945 pesetas.

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

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

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

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

Para su distribución, la Comisión Paritaria tendrá en cuenta la totalidad de las peticiones aceptadas y harán las asignaciones según lo que determine el Reglamento de becas y ayudas escolares, que será revisado y actualizado anualmente.

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

Presupuesto: 1.925.006 pesetas.

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

Presupuesto: 418.479 pesetas.

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

Presupuesto: 418.479 pesetas.

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

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

Presupuesto: 432.686 pesetas.

2.º El Servicio de asistencia sanitaria. Tendrán derecho a esta ayuda todos los empleados que estén adscritos al S. A. S., u otra Entidad médica. El presupuesto para este apartado es de 4.645.124 pesetas, no pudiendo ser superado. La suma a percibir por cada una de las personas adscritas será determinado por la Comisión Paritaria.

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

Presupuesto: 767.213 pesetas

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

Presupuesto: 932.226 pesetas.

Art. 27. *Navidad y Reyes.*—Se seguirá atendiendo la celebración de los gastos que ocasione el regalo que a cada empleado se hace con motivo de las fiestas navideñas, fiesta infantil de Reyes y otras celebraciones.

a) Navidad, 767.212 pesetas.

b) Reyes (fiesta infantil), 77.700 pesetas.

SECCION 3.ª ABSENTISMO

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

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

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

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

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

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

a) Si el accidente es «in itinere» durante los primeros veinte días de baja se percibirá lo que disponga la legislación vigente.

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

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

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

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

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

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

CAPITULO V

Cláusula de garantía respecto a que el incremento anual de los costos económicos consecuentes del presente Convenio Colectivo no rebasaran globalmente el porcentaje máximo de la banda de crecimiento salarial a que se refiere el 11.1 del ANE

Cláusula A):

1. Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que el incremento de la masa salarial del año 1982 con relación a la del año 1981, y la del año 1983 con relación a la del año 1982, cuyos conceptos en condiciones de homogeneidad, se detallan más abajo, se produzca en cada uno de los años 1982 y 1983, con relación al año precedente en la cuantía del

11 por 100. El citado 11 por 100 estará sometido a la cláusula de revisión que se indica en el artículo 10, 1.a y 10, 1.b.

2. Serán condiciones de homogeneidad:

2.1. La igualdad de plantilla (número de personas en nómina).

2.2. Número de horas extraordinarias efectuadas.

2.3. Número de toneladas A. D. que se han tenido en cuenta a efectos del cálculo de prima.

3. Los conceptos de costos a tener en cuenta son todos los que figuran incluidos en nómina, los denominados fuera de nómina, el Plan Social de Administración conjunto y los Seguros Voluntarios (Jubilación, Viudedad y Orfandad y Seguro de Vida parte Empresa). No se tendrán en cuenta las Prestaciones Sociales y gratificaciones que libremente pueda otorgar la Dirección ni las cargas sociales obligatorias. (Seguros Sociales).

Cláusula B):

En el caso de que la comparación de los costes efectuados entre 1982 y 1981 resultara superior a la unidad, la diferencia se pondrá seguidamente a disposición de las personas a las que afecte el Convenio Colectivo con la obligación de dejarlo a resultas de la comparación de los años 1983 y 1982.

Cláusula C) (c).—En el caso de que la comparación de costes efectuados resultara desfavorable para el personal a que afecte el Convenio colectivo, la cifra resultante se restará del fondo de prima de producción del año siguiente y se hará efectiva a razón de un tercio de dicha cantidad en cada caso de los tres primeros meses del año 1983.

Cláusula D) (d).—Al efectuar la comparación entre los costes de 1983 y 1982 se considerará la diferencia positiva, si la hubiese, definida en la cláusula B, y si el resultado Social fuera desfavorable para los trabajadores, dicho importe se restará del fondo de prima del año siguiente y se hará efectiva a razón de 1/3 de dicha cantidad en cada uno de los tres primeros meses del 1984. En caso contrario (saldo favorable a los trabajadores) el remanente pasará a engrosar el fondo de prima que se abonará a razón de 1/3 de dicha cantidad en los tres primeros meses del año 1984.

CAPÍTULO VI

Disposiciones adicionales

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

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

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

En prueba de conformidad, se firma por las partes en la representación que ostentan, en Madrid a 5 de marzo de 1982.

ANEXO III

I. COMITE DE EMPRESA

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

A) Ser informado por la Dirección:

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

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

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales,

definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

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

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

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

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

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

2. Garantías:

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros de Comités como componentes de

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

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

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

II. ACTUACION SINDICAL

A) La Empresa:

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

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

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

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

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

D) Excedencias.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un al finalizar el desempeño del mismo.

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

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

ANEXO IV a)

SALARIO CONVENIO

Escalones	AÑO			M E S		
	Salario base	Complemento salarial	Total	Salario base	Complemento salarial	Total
1	363.608	180.573	544.181	25.972	12.989	38.870
2	363.608	205.285	568.873	25.972	14.862	40.634
3	363.608	231.078	594.686	25.972	16.506	42.478
4	363.608	258.062	621.670	25.972	18.433	44.405
5	364.659	285.220	649.879	26.047	20.373	46.420
6	366.410	312.958	679.368	26.172	22.354	48.526
7	375.583	334.806	710.194	26.828	23.901	50.729
8	384.959	357.461	742.420	27.497	25.533	53.030
9	394.574	381.533	776.107	28.184	27.253	55.437
10	404.453	406.871	811.324	28.869	29.062	57.951
11	414.558	433.579	848.137	29.611	30.970	60.581
12	424.910	461.711	886.621	30.351	32.979	63.330
13	435.542	491.310	926.852	31.110	35.094	66.204
14	446.419	522.489	968.908	31.887	37.320	69.207
15	457.594	555.280	1.012.874	32.685	39.663	72.348

ANEXO IV b)

Escalón	Horas extraordinarias	Escalón	Horas extraordinarias
1	578	9	753
2	597	10	779
3	617	11	805
4	638	12	832
5	659	13	860
6	681	14	889
7	705	15	919
8	729		

ANEXO V

ANEXO II DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTON 1980

Faltas y sanciones

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14. Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.

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

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

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

18. Montar en vehículos de la Empresa sin autorización.

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

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

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

3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

4. La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.

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

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

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

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

9. Participar en riñas o juegos.

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

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

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

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

14. El engaño o simulación para obtener un permiso.

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

16. La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

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

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

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

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

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

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

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

18. Entrar sin autorización en los locales prohibidos.

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

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

21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.

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

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

24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

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

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

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedades o accidentes.

6. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.

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

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

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

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

11. La embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.

12. Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20. Originar riñas o peleas.

21. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.

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

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

Cada una de las siguientes dentro del mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día, hasta la séptima inclusive.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

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

Por faltas muy graves:

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

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

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

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

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

ANEXO VI

Jornada de trabajo pactada

Optativa:

A) 1.928.154 horas (vacaciones) = 1.774 horas-año en jornada de ocho a quince horas.

B) 1.993.154 horas (vacaciones) = 1.749 horas-año en jornada de ocho a trece treinta horas y de quince a diecisiete treinta horas (un sábado de cada cuatro de guardia).

11444

RESOLUCION de 29 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Empresa para el grupo asegurador «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la Empresa «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros», recibido en esta Dirección General con fecha 18 de marzo de 1982, suscrito por las representaciones del Comité de Empresa y la Dirección de la misma el día 3 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 2.º y 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

Madrid, 29 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE «UNION IBEROAMERICANA, COMPAÑIA ANONIMA DE SEGUROS Y REASEGUROS»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Objeto*.—El presente Convenio Colectivo se formaliza conforme al Estatuto de los Trabajadores, con el fin de fomentar el espíritu de justicia social, mejorando el nivel de vida de los empleados e incrementando su productividad.

Art. 2.º *Ámbito territorial*.—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los centros de trabajo establecidos o que se establezcan en España por «Unión Iberoamericana, Compañía Anónima de Seguros y Reaseguros».

Art. 3.º *Ámbito personal y funcional*.—Las normas en él contenidas afectarán a la totalidad del personal en plantilla de «Unión Iberoamericana», cualquiera que sea su categoría, pro-

fesión, especialidad, edad, sexo o condición, quedando excluido de su ámbito el personal a que se refiere el artículo segundo de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970.

Art. 4.º *Ámbito temporal*.—El presente Convenio, una vez aprobado, entrará en vigor con efecto 1 de enero de 1982; su duración será de un año a partir del efecto del mismo, prorrogándose después automáticamente por periodos de un año, si no fuera denunciado por escrito por las partes, con preaviso no inferior a tres meses de su expiración o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Condiciones posteriores a la entrada en vigor del Convenio*.—Las mejoras retributivas contenidas en el presente Convenio y especificadas en los artículos 8, 9 y 10 serán automáticamente adaptadas a las normas de rango legal que, dictadas por las autoridades competentes, estableciesen mínimos a percibir por categorías profesionales que superen los establecidos por los artículos referidos.

Para lo no pactado en el presente Convenio se estará a lo que establezca la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970 para las Entidades de seguros y todas aquellas disposiciones que modifiquen o deroguen, parcial o totalmente, lo que se establezca en ella, sin que sea de aplicación lo acordado para las Empresas de Seguros por Convenios Colectivos de cualquier rango.

CAPITULO II

Jornada de trabajo

Art. 6.º *Jornada de trabajo*.—El número de horas anuales efectivamente trabajadas por cada persona será de mil setecientas cincuenta y cinco; no se considera efectivamente trabajado el tiempo correspondiente a días de vacaciones o a cualquiera otros días en que no se produzca una asistencia real al puesto de trabajo.

Para todo el personal que se halle afectado por el presente Convenio Colectivo y salvo que por las características de su trabajo deba exceptuarse, el horario de trabajo será de siete cuarenta y cinco a quince horas de lunes a viernes, durante todo el año debiendo trabajarse con este mismo horario el número de sábados necesarios para alcanzar la citada cifra de mil setecientas cincuenta y cinco horas anuales efectivamente trabajadas.

Anualmente, y una vez determinado el número de sábados necesario para alcanzar las citadas mil setecientas cincuenta y cinco horas, se concretarán estas fechas, que serán de aplicación general en toda la Compañía.

En cada centro de trabajo y previo acuerdo con la Compañía podrá, por motivo de festividades locales, trasladarse de fechas de los sábados que hayan sido determinados como laborables.

Para el año 1982 el anterior horario de ocho a trece y de catorce a diecisiete horas, con su flexibilidad, durará hasta el día 31 de marzo, iniciándose el día 1 de abril el horario de siete cuarenta y cinco a quince horas. Son sábados laborables en 1982 las siguientes fechas: 17 y 24 de abril; 16, 23 y 30 de octubre; 13 de noviembre; 4, 11 y 18 de diciembre.

Durante el mes de diciembre, de común acuerdo, se determinarán las fechas concretas de los sábados a trabajar en el año siguiente.

El horario de siete cuarenta y cinco a quince horas queda sujeto a la siguiente flexibilidad: La entrada al trabajo será entre las siete cuarenta y cinco horas y las ocho quince horas, a elección de cada empleado, y la salida estará comprendida entre las quince y las quince treinta horas, habida cuenta de las quince horas para la salida como minutos hayan transcurrido esa día desde las siete cuarenta y cinco horas hasta la entrada del empleado.

Debido a la flexibilidad del horario, se suprime el margen de diez minutos para la entrada, previstos en el artículo 49 de la Ordenanza Laboral de 14 de mayo de 1970, para aquellas llegadas que se produzcan con posterioridad a las ocho quince horas.

CAPITULO III

Régimen de vacaciones

Art. 7.º Todo el personal de la Empresa disfrutará las vacaciones anuales de treinta días naturales, cualquiera que sea su categoría.

Estas vacaciones se disfrutarán en las fechas que establezcan el empleado y la Compañía de común acuerdo, pudiendo ser disfrutadas durante todo el año.

Siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita podrán ser disfrutadas en forma fraccionada, y en este caso se computarán veintidós días hábiles.

En caso de existir discrepancias en cuanto a las fechas de disfrute de vacaciones se resolverán por la Comisión Mixta.

CAPITULO IV

Régimen económico y retribuciones

Art. 8.º Durante la vigencia del presente Convenio el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

A, sueldo base; B, plus de Convenio; C, plus de inspección, según el siguiente cuadro: