

Categoría	Mensual	Total anual
Técnico de cuarta	71.409	1.279.649
Técnico de quinta	66.913	1.199.061
Administrativo de primera-S. 1.º-1	125.451	2.243.082
Administrativo de primera-S. 1.º-2	103.982	1.863.357
Administrativo de primera-S. 2.º-1	115.214	2.064.635
Administrativo de primera-S. 2.º-2	95.566	1.712.543
Administrativo de segunda-1	98.811	1.770.693
Administrativo de segunda-2	82.075	1.470.784
Administrativo de tercera	75.906	1.360.236
Administrativo de cuarta A	70.287	1.259.543
Administrativo de cuarta B	64.667	1.158.833
Auxiliar Administrativo	61.332	1.099.069
Auxiliar Oficina de primera	64.667	1.158.833
Auxiliar Oficina de segunda	61.332	1.099.069
Auxiliar Oficina de tercera	61.332	1.099.069
Operario de primera A	73.615	1.319.181
Operario de primera B	70.596	1.265.080
Operario de segunda A	68.531	1.228.076
Operario de segunda B	66.772	1.196.554
Operario de tercera	63.284	1.134.049
Peón especialista	60.472	1.083.658

ANEXO II

Valor de dietas para 1983

(Este anexo II corresponde al artículo 50 del Convenio)

Categoría	A	B
Técnico de primera-1	1.161	1.934
Técnico de primera-2	1.161	1.934
Técnico de segunda-1	857	1.428
Técnico de segunda-2	857	1.428
Técnico de tercera	772	1.286
Técnico de cuarta	709	1.181
Técnico de quinta	646	1.076
Administrativo de primera-S. 1.º-1	1.161	1.934
Administrativo de primera-S. 1.º-2	1.161	1.934
Administrativo de primera-S. 2.º-1	1.055	1.759
Administrativo de primera-S. 2.º-2	1.055	1.759
Administrativo de segunda-1	857	1.428
Administrativo de segunda-2	857	1.428
Administrativo de tercera	772	1.286
Administrativo de cuarta A	693	1.155
Administrativo de cuarta B	645	1.075
Auxiliar Administrativo	645	1.075
Auxiliar Oficina de primera	645	1.075
Auxiliar Oficina de segunda	645	1.075
Auxiliar Oficina de tercera	645	1.075
Operario de primera A	739	1.232
Operario de primera B	698	1.163
Operario de segunda A	639	1.115
Operario de segunda B	645	1.075
Operario de tercera	645	1.075
Peón especialista	645	1.075

15324 RESOLUCION de 6 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para 1983.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para 1983, suscrito por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, de una parte, y por otra, por las Asociaciones Nacionales de Fabricantes de Pastas, Papel y Cartón (ASPAPPEL), el día 28 de abril de 1983, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

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 Negociadora, Madrid, 6 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

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

LAS ASOCIACIONES NACIONALES DE FABRICANTES DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN Y LAS CENTRALES SINDICALES, CONFEDERACION DE COMISIONES OBRERAS (C.C.OO.) Y LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), EL DIA 28 DE ABRIL DE 1.983 EN VALENCIA, ACUERDAN EL SIGUIENTE CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN PARA 1.983

CAPITULO 1. ÁMBITO DE APLICACION

Art. 1.1. Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga a todas las empresas pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón así como a aquéllas que actualmente se rijan por el presente Convenio y las que por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y Dirección de Empresa se adhieran al mismo.

Art. 1.2. Ámbito territorial.

Este Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Art. 1.3. Ámbito personal.

El presente Convenio obliga a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas que cumplen la condición establecida en el artículo 1.1, con la excepción del personal perteneciente a explotaciones forestales por estar encuadrado en otros sector económico.

Asimismo quedan excluidos de la aplicación del Art. 11-1 los Directivos (Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes).

Art. 1.4. Vigencia.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia de 1.1.83 a 31.12.83. En todo lo demás el presente Convenio tendrá una vigencia ilimitada en el tiempo, salvo por mutuo acuerdo o denuncia de las partes para su revisión. El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberá efectuarse antes del último trimestre de cada año. El presente Convenio tendrá efectos retroactivos al 1.1.83, sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O.E., salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario.

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

Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo de tres meses siguientes a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el B.O.E. y la composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora las determinarán las partes negociadoras del presente o futuros Convenios, inspirándose en la legislación vigente.

CAPITULO 2. COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA "AD PERSONAM"

Art. 2.1.

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

Art. 2.2.

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

CAPITULO 3. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA (CPIV).

Art. 3.1. Constitución.-

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión como Órgano de Interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio.

Art. 3.2. Composición.-

La Comisión (CPIV) estará integrada por seis representantes de las Empresas y seis de los trabajadores, quienes, entre ellos, elegirán un secretario.

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

Art. 3.3. Estructura.

La CPIV será única para todo el Estado.

Art. 3.4. Funciones.

Son funciones específicas de la CPIV las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

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

Art. 3.5. Procedimiento de actuación.-

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en el artículo 3.4.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la CPIV, la cual emitirá el correspondiente Informe. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con una acta de la reunión.

CAPITULO 4. ORGANIZACION DEL TRABAJO

Art. 4.1.

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

CAPITULO 5. CLASIFICACION DEL PERSONAL EN RAZON DE SUS FUNCIONES

Art. 5.1. Clasificación del personal en razón de sus funciones.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo que se describen y relacionan en el Anexo I son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que en cada Centro de Actividad o Empresa existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, si la necesidad y volumen de la Empresa o Centro de Trabajo no lo requieren.

Las funciones que se señalan en el Anexo I para cada puesto de trabajo o grupo; sirven solo para definir la función principal e identificar la especialidad.

CAPITULO 6. CONTRATACION, ASCENSOS Y PLANTILLAS

A. CONTRATACION

Art. 6.1.- La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa. La determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

Art. 6.2.- La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la Empresa o al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la ley y las fijadas por la Empresa en cuanto no se opongan a dicha ley.

Art. 6.3.- Los empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas de Empleo los trabajadores que necesiten, así como a comunicar la terminación de los contratos de trabajo de los que fueran parte. No obstante, podrán contratar directamente cuando no existiese oficina de empleo en la localidad, o no se les facilitase por la oficina, en el plazo de tres días, los trabajadores solicitados o no contratase a los que la Oficina les haya facilitado, comunicando en todos estos casos la contratación a la Oficina de Empleo correspondiente.

Art. 6.4. Duración del Contrato.-

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido pudiendo celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en las circunstancias o por las causas que se determinan en este Convenio.

Art. 6.5. Clasificación del personal en razón de su permanencia en la Empresa.

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

- 1.- Son trabajadores fijos los admitidos por la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.
- 2.- Son trabajadores temporales, los admitidos por la Empresa en cualquiera de las modalidades de contratación que se especifican en los artículos siguientes y en las condiciones que en los mismos se establecen.

Art. 6.6. Contratos para obra o servicio determinado.- Podrá celebrarse contrato escrito para obra o servicio determinado. Si la duración de la obra o servicio excediera de un periodo de tiempo de dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de un mes de salario real por cada año de servicio o fracción superior a un trimestre.

Art. 6.7. Contratos eventuales.- Se podrá celebrar contrato escrito para la realización de trabajos eventuales, teniendo dicha consideración los trabajos que no tengan carácter normal y permanente en la Empresa.

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

Art. 6.8. Contratos de Interinidad

Se podrá celebrar por escrito contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se haga constar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

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

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

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

Art. 6.9.-

Podrán celebrarse contratos por escrito en atención a las circunstancias previstas en el apartado 3) del Art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el Gobierno haga uso de la autorización prevista en el mismo.

Art. 6.10.-

Podrán celebrarse contratos temporales para la realización de otras actividades laborales que, por su naturaleza singular,

constituyan un trabajo temporal y sean autorizados por disposición legal.

Estos contratos podrán ser prorrogados, por una sola vez, con el tope máximo de un año, y por un tiempo no superior al fijado inicialmente, siempre y cuando subsistan las mismas circunstancias que motivaron el contrato originario.

Transcurrido el tiempo pactado inicialmente o su prórroga expresa sin denuncia escrita de ninguna de las partes, el contrato se presumirá concertado por tiempo indefinido desde la fecha de su constitución.

Art. 6.11

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, las establecidas en los Arts. 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6.10 se consignarán siempre por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir el trabajador una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude de la Ley.

Art. 6.12

En todos los supuestos de contratación que se refiere en los Arts. 6.6, 6.7, 6.8, 6.9 y 6.10 la Empresa está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días.

Art. 6.13

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

Art. 6.14.- Período de Prueba.

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

2.- La duración máxima del período de prueba será:

TABLA I

- a) Grupos 4 a 14 2 meses. Salvo los que hayan sido contratados en función de su titulación (superior, medio o diplomado) cuyo período de prueba será de 6 meses.
- b) Grupos 2 y 3 15 días laborables
- c) Grupos 0 y 1 7 días laborables

TABLA II

- a) Grupos E a K 1 mes
- b) Grupos B, C, D 15 días laborables
- c) Grupo A 7 días laborables

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

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

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

Art. 6.15. Ley

El trabajador, sea cual sea su modalidad de contratación, podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de al menos quince días.

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

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

Art. 6.16

Las categorías y puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 12 a 14 y los técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la Empresa. Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de ingreso cuando no existan dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas.

B. ASCENSOSArt. 6.17.-

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

Art. 6.18.

Todo el personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la Industria de pastas, papel y cartón.

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

Art. 6.19.

Los ascensos para puestos de trabajo y categorías de los grupos profesionales 6 a 11 y para Maestro Sala Primera, se realizarán entre el personal de la empresa por concurso-oposición.

Quedan excluidos de esta norma los técnicos titulados a tenor de lo dispuesto en el artículo 6.16 y los administrativos a tenor del artículo siguiente.

El trabajador que obtenga un puesto de trabajo por concurso-oposición adquirirá los derechos y deberes correspondientes a ese puesto.

Art. 6.20. Administrativos.-

Las plazas de Jefes Administrativos y las de Oficiales de primera y segunda serán cubiertas mediante dos turnos alternos:

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

Cuando en la fábrica no haya más que un Jefe Administrativo, será de libre designación de la empresa entre su personal.

Los aspirantes, al cumplir los dieciocho años de edad, pasarán automáticamente a ocupar plazas de Auxiliares.

Art. 6.21.

- a) El ascenso del personal del grupo A a los puestos de trabajo de los grupos B, C ó D se realizará por antigüedad, previa prueba de aptitud.
- b) En los grupos E a R, ambos inclusive, las vacantes de categoría o puestos de trabajo de mayor nivel retributivo, se proveerán por los dos turnos siguientes:
 1. Antigüedad, previa prueba de aptitud
 2. Concurso de méritos

Art. 6.22.-

Todo el personal del grupo 2, así como los puestos de Conserje y -Guarda Jurado o Vigilante Jurado, estará integrado, preferentemente por el personal de la empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente, etc, tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción del personal que para el desempeño de su función dentro de este grupo necesite estar en posesión de todas sus facultades físicas. En el supuesto anterior, la empresa, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado.

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

Art. 6.23.

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

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

Art. 6.24. Plantillas

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

Art. 6.25. Escalafones

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

CAPITULO 7. TRASLADOSArt. 7.1. Traslados.-

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador
- c) Por necesidades del servicio
- d) Por permuta

Art. 7.2.

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

Art. 7.3.-

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

Art. 7.4.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo establecido en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá autorizar el traslado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que pueda forzar un cambio de residencia, previo expediente tramitado al efecto.

Autorizado el traslado, el trabajador que será preavisado por escrito con una antelación de al menos quince días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fija como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable con la Empresa.

Esta facultad de la Empresa solo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador.

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

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

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

La empresa y el trabajador acordarán asimismo el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a treinta días.

Art. 7.5.

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente en cada momento sobre política de empleo.

Art. 7.6.-

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

Art. 7.7. Permutas.-

Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa y categoría que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

Para ello se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, la actitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias a tener en cuenta. De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Art. 7.8.

En el caso de trabajadores trasladados forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Para los trasladados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 6.10 sobre ascensos.

CAPÍTULO 8. TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR E INFERIOR

Art. 8.1.

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

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Laboral Transitoria, Invalidez Provisional, vacaciones, licencias y excedencias cuya concesión sea obligatoria para la Empresa. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que le hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

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

Art. 8.2.-

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

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

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

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

Art. 8.3. Personal con capacidad física disminuida.-

Las Empresas tratarán de acoplar al personal cuya capacidad física haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, preferentemente en el Grupo 2 o en los puestos de Conserje y Guarda Jurado o Vigilante Jurado, siempre que existan vacantes en él.

Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO 9. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES

Art. 9.1. Jornada.-

Para 1983 la jornada máxima anual de trabajo, tanto partida como continua, es de 1.864 horas.

En 1984 ambas jornadas máximas anuales de trabajo serán de 1.826 horas.

Quedan exceptuados los porteros que disfruten de casa-habitación, como asimismo los guardas que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, y siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante, que podrán trabajar hasta 72 horas semanales con el abono de las que excedan de la jornada máxima legal o pactada a prorrata de su jornal diario.

La Dirección de la Empresa organizará el trabajo de forma que se de cumplimiento a la Jornada fijada en este artículo, respetando los siguientes principios:

- a) Que en ningún caso se podrán realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo.
- b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.
- c) Que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

En las Empresas en que se realice actividad laboral por equipos de trabajadores en régimen de turnos, se podrán computar por períodos de hasta 4 semanas los descansos de 12 horas entre jornadas y de día y medio semanal a que se refieren los párrafos b) y c) precedentes en las condiciones que establece el Real Decreto 860/1976 de 23 de abril.

En las Empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador

estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

No obstante lo anterior se respetará la jornada menor en cualquier modalidad de ellas (continua o partida) que se realice a la entrada en vigor del presente Convenio.

Art. 9.2.-

Para que todo el personal sujeto a este Convenio pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, las Empresas cesarán totalmente sus actividades a las 14.00 horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores.

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

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

Art. 9.3.- Trabajo "Non.Stop"

- 1) Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características específicas de la Industria Papelera se define el sistema de trabajo en continuo de dichos equipos (régimen "non stop")
- 2) Se entenderá como régimen continuado o "non stop" el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas.
- 3) Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en tres turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche) incluyendo domingos y festivos, y que disfruten de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.
- 4) La jornada para este régimen de trabajo será la normal establecida en el presente Convenio, determinándose en las Empresas donde se trate de implantar por primera vez esta modalidad de trabajo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal el calendario rotatorio de turnos. Asimismo se determinará entre ambas partes el descanso de fiestas establecidas en el Calendario Oficial de Fiestas o su compensación económica o en días de descanso, siempre que dichas fiestas no coincidan con el período de vacaciones.

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

En caso de desacuerdo las partes someterán la cuestión a la CPIV. La CPIV resolverá por unanimidad de acuerdo con el Art. 3.5.

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

Art. 9.4. Horas Extraordinarias.-

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales, manteniendo así el criterio ya establecido en Convenios anteriores.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior se recomienda que en cada empresa se analice conjuntamente entre los representantes de los trabajadores y la Empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones, dentro de las modalidades de contratación vigentes, en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio consideran positivo señalar a las empresas y trabajadores a quienes afecta la posibilidad de compensar las horas extraordinarias estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

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

- a) Horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

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

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

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1.856/1981, de 20 de agosto, por el que se incrementa la cotización adicional por horas extraordinarias, mensualmente se notificará a la Autoridad Laboral, conjuntamente por la Empresa y Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, las horas extraordinarias realizadas con la calificación correspondiente a efecto de dar cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre cotización a la Seguridad Social.

Ambas partes, al amparo de la facultad que les concede el Art. 6 del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto, pactan los valores únicos recogidos en las Tablas del Anexo, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos, o que se establezcan con posterioridad.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a respetar los artículos 35 y 57 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia en el momento de la firma de este Convenio.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22 y las 6 horas así como las realizadas en domingos y festivos tendrán el valor que se indican en las tablas del Anexo.

Art. 9.5. Vacaciones.— Las vacaciones se disfrutarán a partir de la fecha de publicación por la Empresa del cuadro correspondiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2 apartado 6 y preferentemente en verano.

Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio serán de 30 días naturales, de los cuales al menos 24 serán laborables.

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

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

Art. 9.6. Traslado de Fiestas.—

En las Empresas en que no se trabaje en régimen ininterrumpido o "non stop" los días festivos entre semana se trasladarán al sábado de la misma semana o al lunes de la semana siguiente.

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

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

Todo el personal que actualmente viene disfrutando de Jornada reducida el sábado, si la fiesta se traslada a este día, disfrutará de la jornada reducida el viernes de esa semana.

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

CAPÍTULO 10. EXCEPCIONES, EMERGENCIAS Y SERVICIO MILITAR

Art. 10.1.

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

- a) Por tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos de uno y otro cónyuge. Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta tres días más con los siguientes criterios:
 - 1) La ampliación será de un día (tres días en total), cuando la distancia sea superior a 30 Km. y no superior a 100 Km.
 - 2) La licencia se ampliará en dos días (cuatro días en total), cuando la distancia sea superior a 100 Km. y no superior a 250 Km.
 - 3) La licencia se ampliará a tres días (cinco días en total), cuando la distancia sea superior a 250 Km.

En los tres casos, la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentre el familiar que de origen al permiso (centro sanitario o domicilio)

En caso de discrepancia entre la Empresa y el trabajador en la medición de la distancia, la carga de la prueba correrá a cargo de la empresa. Estas distancias serán medidas por el recorrido del transporte público más corto.

- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.
- f) Durante un día por boda de parientes en primer grado y hermanos.
- g) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica del especialista, siendo obligación del trabajador, salvo en casos excepcionales, señalar con anterioridad a la visita al horario de consulta y justificar, con posterioridad, dicha visita ante la Empresa.

Art. 10.2.

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

Asimismo, tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

La mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el médico de Empresa o en su defecto el de la Seguridad Social como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho.

- a) Preferencia para ocupar solo por el tiempo que dure dicho estado la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo, sin dicho riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior categoría.
- b) En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

En caso de no poder realizarse esta permuta, la Empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

Art. 10.3.

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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la Jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 10.4.-

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

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

Art. 10.5. Excedencias voluntarias.-

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

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

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

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

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

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

Art. 10.6. Excedencia Sindical.-

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo de permanencia en el cargo. Esta excedencia será considerada como forzosa y por tanto se computará la antigüedad.

Art. 10.7.-

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

Art. 10.8

El trabajador enfermo o accidentado, tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conservara la capacidad funcional necesaria para desarrollar otros trabajos dentro de la Empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en los artículos 6.22 y 8.3 del presente Convenio.

Art. 10.9. Servicio Militar.-

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

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

Los que estando en el servicio militar disfruten de permiso concedido por el Ejército podrán reintegrarse al trabajo, si el permiso es al menos de un mes. La Empresa deberá facilitarles ocupación, aún cuando los trabajadores en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al servicio militar, al reincorporarse éste a la Empresa ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto si pertenecía a la Empresa con carácter fijo o cesará si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella plaza, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.8 del presente Convenio.

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

CAPÍTULO 11. RETRIBUCIONES**Artículo 11.1**

- 1- Las empresas a las que obliga el presente Convenio garantizan a todo el personal un incremento del 11 por 100 sobre la retribución total teórica bruta de cada trabajador en 1982.
- 2- No obstante lo anterior, se establecen como condiciones mínimas para el sector las Tablas Salariales anexas al presente Convenio.
- 3- Quedan exceptuadas de la aplicación de los dos párrafos precedentes, las empresas en las que se den las circunstancias reflejadas en el Artículo 11.1.4
- 4- Aquellas empresas que al aplicar el incremento del 11 por 100 la cantidad resultante exceda, en jornada normal, de las tablas salariales anexas, adecuarán sus recibos salariales a dichas tablas y computarán el excedente en casilla aparte bajo el concepto de "Complemento Salarial de Empresa".
- 5- Las retribuciones que existieran en 31-XII-82 en concepto de cantidad o calidad de producción figurarán en el recibo salarial en casilla independiente y no formarán parte del "Complemento Salarial de Empresa". En dicha casilla independiente, figurarán las mencionadas retribuciones en su totalidad o bien únicamente en la parte que reste, una vez completadas las tablas salariales del presente Convenio.
- 6- La retribución del "Complemento Salarial de Empresa" definido en el punto 4, se realizará dividiendo el importe anual entre 365 días o 12 meses en 1983, según que el sistema de retribución sea diario o mensual.
- 7- Se respetarán íntegramente los acuerdos o pactos efectuados ya para 1983, siempre que en su conjunto y en cómputo anual sean iguales o superiores a los considerados en este Convenio.
- 8- El Salario Convenio, que se devengará por jornada y rendimiento normales, y que figura en las tablas del Anexo, es el definido en el Art. 11.4 de este Convenio.
- 9- Clausula de revisión salarial:- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase a 30 de septiembre de 1983, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1982 superior al 9%, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose 4/3 de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1983). Tal incremento se abonará con efectos de primeros de enero de 1983, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1983.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1983).

La Revisión Salarial será concretada, en su día, por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia (CPIV).

FORMULA PARA LA REVISION

REVISION = INCREMENTO SALARIAL PACTADO X (IPC 9 meses x 0,1111-1)

Art. 11.2.-

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas; por tanto, las cantidades en concepto de cuotas a la Seguridad Social y de todo tipo de impuestos que correspondan a ser abonadas por los trabajadores les serán deducidas de sus retribuciones.

Art 11.3.-

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

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

Las Empresas podrán realizar el abono de las retribuciones a través de entidades de crédito, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

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

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

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

Artículo 11.4.

Se establece un Salario Convenio, que se refleja en la Tabla del Anexo, que se devengará por jornada y rendimientos normales, y que comprende la suma de: Salario Base, Plus de Actividad, Aumento Lineal 76 (40.000 pts/año) y Plus Convenio 76 (66.000 pts/año), fijados en las Tablas Salariales del Convenio 1978, incrementados en los correspondientes porcentajes totales pactados en los Convenios posteriores al mismo y en el presente.

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

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

En el supuesto de implantación de un sistema de incentivos, el contenido económico del mismo se tratará con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y caso de desacuerdo, resolverá la Autoridad Laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124 sin que exista la obligación de establecer un porcentaje fijo de garantía, aunque esté reconocido por norma legal.

Art. 11.5. Gratificaciones Extraordinarias.-

El Salario Convenio incluye las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad. La cuantía de cada una de ellas se obtendrá dividiendo entre 14 para el personal de retribución mensual y entre 425 y multiplicando por 30 para el personal de retribución diaria más el complemento de antigüedad correspondiente.

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

El personal que ingrese o cese durante el año, el eventual y el Interino percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes o semana, según los casos, como meses o semanas completos.

Art. 11.6. - Antigüedad.-

Todo el personal fijo disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en 2 trienios y quinquenios sucesivos.

El valor de estos trienios y quinquenios para 1983 se establece en la tabla del Anexo. Todo incremento salarial que se pacte en el futuro repercutirá en el mismo porcentaje sobre esta tabla, salvo acuerdo de las partes.

Para el personal ingresado a partir del 1 de Enero de 1979 el límite de los aumentos periódicos es de 2 trienios y 4 quinquenios.

El resto del personal está sujeto a la limitación del artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores por el que ningún trabajador podrá superar los 5 quinquenios, salvo los que antes del 15-11-80 tuvieran ya cinco o más quinquenios que tendrán como límite, cuando consoliden la antigüedad en trance o en curso, un quinquenio más de los que tenían en esa fecha.

Los aspirantes, aprendices, recadistas y botones que hayan ingresado a partir del 1-1-78, su antigüedad comenzará a computarse a partir de la fecha de su ingreso. Los ingresados en la Empresa con anterioridad a esa fecha computarán su antigüedad a partir del 1-1-78. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza de plantilla en la Empresa.

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

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional, percibirán el plus de antigüedad que corresponda en la Tabla a su nueva categoría o grupo.

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

Artículo 11.7.- Nocturnidad

El trabajador que preste sus servicios en el turno de las 22:00 a las 6:00 horas percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría se indica en la tabla del Anexo.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estas ausencias tengan el carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 12.16

Artículo 11.8 Plus de Toxicidad o Insalubridad

El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que llegan dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo en la cuantía establecida en la Tabla Anexa.

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

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

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

Art. 11.9. Compensación por Jornada continuada.-

Para los trabajadores que en jornada continuada realicen su actividad durante un periodo superior a 5 horas ininterrumpidas, en jornada normal, y un promedio semanal equivalente a 1.864 horas de jornada máxima anual en 1983 y equivalente a 1.826 horas de jornada máxima anual a partir del 1.1.84, se establece un periodo de descanso de 15 minutos.

No obstante, en aquellos puestos de trabajo que en años anteriores no vinieran disfrutando de esta compensación por haber tenido una jornada inferior a las establecidas en anteriores Convenios, no se acogerán a la misma.

Si por la índole de su trabajo no puede descansar el periodo de los 15 minutos establecidos, percibirá por este concepto un importe equivalente a la cuarta parte del valor de la hora extraordinaria necesaria o estructural fijada en el Anexo "compensación que será efectiva por día realmente trabajado sin este descanso, salvo que venga percibiendo retribución superior, sea cual fuere su jornada semanal, en cuyo caso la mantendrá constante no siendo absorbible ni compensable y sin que sobre ella se efectúe ningún incremento en el tiempo, hasta que resulte igual o inferior al valor que vaya alcanzando la cuarta parte de la hora extraordinaria necesaria o estructural. Producido este hecho, se adaptará a dicho valor.

La compensación económica a que se refiere el párrafo anterior se incluye en el recibo salarial en casilla aparte bajo el concepto "Compensación por Jornada Continuada" "C.J.C.", y no se computará a ningún efecto como hora extraordinaria según lo recogido en el párrafo 9 del Art. 9.4.

Art. 11.10. Participación en Beneficios.-

Dentro del primer trimestre del año siguiente a la vigencia de este Convenio, y en concepto de participación en beneficios, se abonarán las cantidades que figuran en las Tablas del Anexo.

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

Art. 11.11. Dietas.-

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

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

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

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

Art. 11.12.-

Cuando por la índole de su función el trabajador tenga que desplazarse continuamente de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de la misma localidad impidiéndole comer en su domicilio, la Empresa, previa justificación, le cubrirá los gastos de estos desplazamientos por un mínimo de 560 pts. garantizadas, salvo que en su contrato de trabajo individual se establezcan otras condiciones.

Art. 11.13. Anticipos.-

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que estos puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario convenio devengado.

Art. 11.14.-

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el art. 11.1 no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1.981 y 1.982. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1.983.

En estos casos se podrán contemplar porcentajes de incremento salariales entre el 4,5 y el 6,5 por 100 de la retribución total teórica bruta de cada trabajador.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo 1º comunicarán en el plazo improrrogable de 20 días naturales a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O.E. a los representantes de los trabajadores y a la C.P.I.V. establecida en el art. 3.1. del Convenio su intención de acogerse al procedimiento regulado en el presente artículo.

En el plazo de 40 días naturales a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O.E. la Dirección de la Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores los datos a los que se ha hecho referencia y dentro del mismo plazo acordarán las partes si procede o no acogerse a lo establecido en este artículo. El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la C.P.I.V. en el plazo de 5 días naturales siguientes de haberse producido, procediéndose a continuación de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo la Empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes de incremento salarial dentro de los límites establecidos en el párrafo 2º.
- b) En caso de desacuerdo, la C.P.I.V. someterá la cuestión a un Comité Paritario compuesto por 8 personas en donde estarán representadas las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, con dos miembros cada una y las Asociaciones Nacionales de Fabricantes de Pastas, Papel y Cartón, con 4 miembros. Los miembros del Comité examinarán los datos puestos a su disposición, recabarán la documentación complementaria y los asesoramientos que estimen oportunos y oirán a las partes, pronunciándose, por unanimidad, sobre si en la Empresa que se examina concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo 1º.

Si no se produjera acuerdo unánime, el Comité Paritario solicitará Informe de Auditores o Censores Jurados de Cuentas que será vinculante para los miembros del Comité. Los gastos originados por la intervención de Auditores o Censores Jurados de Cuentas serán de cargo exclusivo de la Empresa.

El procedimiento establecido en este apartado b) se desarrollará en el plazo de 90 días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el B.O.E.

Si el Comité Paritario interpreta que en la Empresa en cuestión se dan las circunstancias previstas en este artículo, lo comunicará a los representantes de los trabajadores y a la Dirección de la Empresa, a efectos de que inicien las negociaciones dentro de los límites antes establecidos. En caso contrario, comunicará igualmente a las partes su obligación de respetar los incrementos salariales de este Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros del Comité Paritario, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto a ello sigilo profesional.

El plazo de 40 días establecido en el párrafo 4º será prorrogable como máximo en 15 días naturales, por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la EPIV.

El plazo de que dispone el Comité Paritario para tomar sus decisiones, podrá ser igualmente prorrogable por 15 días naturales por acuerdo unánime de sus miembros, debiéndolo comunicar a las partes afectadas y a la EPIV.

Todas las comunicaciones referidas en este artº, deberán efectuarse mediante escrito por correo certificado con acuse de recibo.

Los plazos establecidos en este artículo serán de caducidad a todos los efectos. En los plazos prorrogables, la caducidad operará al término de la prórroga, si la hubiere.

Desde que se inicia el procedimiento recogido en este artículo, la Empresa abonará a los trabajadores con carácter de "a cuenta" un incremento salarial del 4,5 por 100 sobre la retribución total teórica bruta de cada trabajador.

En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio

En aquellas empresas que en años anteriores se hubiesen acogido a la cláusula de descuelgue del Convenio y lo hagan también en 1982, los salarios resultantes de la aplicación del porcentaje establecido, no serán inferiores a los establecidos en las Tablas del Convenio de 1981, es decir, dichas Empresas estarán obligadas a garantizar como mínimo las tablas de 1981 para 1982.

Este artículo tendrá una vigencia limitada en el tiempo quedando sin efecto a partir del 31 de Diciembre de 1983.

CAPITULO 12. A. COMITE DE EMPRESA

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

Artículo 12.1

- 1- Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.
- 2- Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

Artículo 12.2

Se informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

- 1- Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

- 2- Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- 3- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 4- Sobre los cambios de titularidad de la Empresa, preceptivamente por escrito.
- 5- Sobre las nuevas contrataciones de personal, conociendo los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 6- Por escrito del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.
- 7- Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los ingresos, ceses y ascensos.

Artículo 12.3

Ejercer una labor de vigilancia:

- 1- Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.
- 2- Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información
- 3- Sobre los procesos de selección de personal, no sólo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 12.4- Capacidad y sigilo profesional

- 1- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- 2- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1 y 12.2 apt. 1 aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

B. DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.5

Los Delegados de Personal tendrán las funciones y competencias de los miembros del Comité de Empresa señalados en los artículos 12.1 y 12.2. aptos. 4.5. y 6.

C. COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Artículo 12.6

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el Informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y la autorización del Organismo Laboral Competente.

Artículo 12.7

Podrán plantear modificaciones en la clasificación de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la Comisión Paritaria del Tema Categorías. En caso de desacuerdo en esta Comisión, resolverá el Organismo o Jurisdicción competente.

Art. 12.8

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

Los Delegados de Personal tendrán las mismas atribuciones respecto a los vigilantes de Seguridad e Higiene.

Artículo 12.9

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

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

Artículo 12.10

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

Artículo 12.11

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

Artículo 12.12

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

Artículo 12.13

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

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

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

Artículo 12.14

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, por éstos estos hechos en conocimiento de la Autoridad Laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 12.15

En los casos de modificación de los horarios de trabajo existente y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal informar ante la Autoridad Laboral competente.

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

Art. 12.16.-Garantías.-

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del Interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, 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 la Empresa o 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 de las horas mensuales retribuidas que la Ley de termine en cada momento.

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

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité o Delegados de Personal, 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.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere

re a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En el caso de sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, el trabajador disfrutará del mencionado permiso aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 12.17- Asambleas

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 12 horas en 1983 para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

Estas Asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

CAPITULO 13.

A. ACCION SINDICAL

Art. 13.1.-

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

Art. 13.2.-

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sustraer 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 cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan 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. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

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

Art. 13.3.-

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

Art. 13.4.-

El responsable de la central sindical de la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidas en el presente

Convenio para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal mientras ostente el cargo de responsable, salvo las horas retribuidas establecidas para aquéllos por la legislación vigente en cada momento. No obstante, las Empresas se comprometen durante la vigencia de este Convenio a dar a los responsables de las Centrales Sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

Art. 13.5.-

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando los sindicatos o centrales sindicales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, la representación del sindicato o central será ostentada por un Delegado.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta; acto seguido, al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá de ser trabajador en activo de las respectivas Empresas, y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

El DELEGADO SINDICAL

Artículo 13.6 Funciones de los Delegados Sindicales

- 1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
- 2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, y Comités paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- 3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derecho reconocidos por la ley a los miembros de Comités de Empresa.
- 4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.
- 5) Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
 - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato,
 - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

- 8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 9) En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal correspondan.
- 10) Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 13.7.- Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Art. 13.8. 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, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

En el caso de sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, el trabajador disfrutará del mencionado permiso aunque su Empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Art. 13.9. 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.

Art. 13.10.-

Las Centrales Sindicales y las Asociaciones Nacionales firmantes son conscientes de la necesidad de que se establezca un mayor contacto y colaboración mutua, a fin de conseguir un conocimiento más real del sector. En este sentido, y como primer paso, acuerdan instrumentar cada seis meses una reunión entre las Centrales Sindicales y las Asociaciones Nacionales para desarrollar esta idea, intercambiándose en ellas la información general, que se considere de interés.

CAPITULO 14. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Art. 14.1.-

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

CAPITULO 15. ABSENTISMO.

Art. 15.1.-

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

- 1) En función del índice de absentismo, para el conjunto de los trabajadores de cada centro de trabajo por enfermedad común o accidente sea laboral o no en el cómputo de los 12 meses anteriores se establece la siguiente escala para 1983:

- a) Del 0 al 3,5 de absentismo, el 100 por 100 del salario
 b) Del 3,51 al 4,50 de absentismo, el 95 por 100 del salario
 c) Del 4,51 al 5,00 de absentismo, el 90 por 100 del salario
 d) Del 5,01 al 6,00 de absentismo, el 85 por 100 del salario
 e) Del 6,01 al 7,00 de absentismo, el 80 por 100 del salario
- Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas entre las horas normales teóricas de trabajo.

- 2) Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la baja de enfermedad o accidente, extendida por la Seguridad Social, Mutua o Mutualidad, dentro del plazo de la veinticuatro horas.

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

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

CAPITULO 16. SEGURO COLECTIVO DE VIDA

Artículo 16.1

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

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

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

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

CAPITULO 17. TRABAJO DE LOS MENORES Y FORMACION PROFESIONAL

Art. 17.1.-

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación en cada momento.

CAPÍTULO 18. PRENDAS DE TRABAJOArt. 18.1

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores buzos, monos, petos, batas o prendas análogas siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen. Al personal que trate ácidos u otras materias corrosivas se les proveerá de equipos adecuados a su cometido, y a quienes trabajen a la intemperie o en sitios húmedos de ropa impermeable y calzado antihumedad lo más cómodo y ligero posible.

Se facilitará uniforme a los trabajadores a quienes la Empresa obligue a utilizarlos.

El plazo de uso de las mismas será de un año, y para su cómputo se entenderá siempre el tiempo de trabajo efectivo y nunca períodos naturales.

CAPÍTULO 19. JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS

Art. 19.1.— Las Organizaciones firmantes han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento de un sistema que permita la jubilación con el 100 por 100 de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir sesenta y cuatro años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten por cualesquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial por un período mínimo de duración en todo caso superior al año y tendiendo al máximo legal respectivo.

De existir en una empresa trabajadores fijos discontinuos con derechos preferentes en virtud de Convenios Colectivos, se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios antes señalados.

Tales jubilaciones anticipadas y las correspondientes sustituciones se efectuarán en las empresas en virtud de pacto.

CAPÍTULO 20. PLURIEMPLEOArt. 20.1.

Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general,

A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad laboral.

DISPOSICION ADICIONAL

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Técnica compuesta por tres miembros de CC.OO., tres de U.G.T y seis de ASPAPEL que estudiará los problemas existentes con los grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo, que tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los puestos de trabajo que a juicio de cualquiera de las partes estén mal clasificados.
- Definir los puestos de trabajo y categorías incluidos en los grupos profesionales de la Tabla II
- Definir e incluir los puestos de trabajo no contemplados hasta la fecha.

Esta Comisión se reunirá al menos dos días al mes a partir del mes siguiente de la publicación de este Convenio en el B.O.E.

Los acuerdos que se adopten en el seno de esta Comisión, se incorporarán al texto del Convenio, previa notificación a la Dirección General de Trabajo.

ANEXO I

DEFINICION DE LAS CATEGORIAS Y PUESTOS DE TRABAJO PROPIOS DE CADA GRUPO PROFESIONAL.

A.- Directivos.-

- 1). Director General: Es el que dirige la actividad general de la Empresa o Grupo de Empresas.
- 2). Directores: Son aquellos que a las Órdenes de la Dirección General y dentro del servicio o unidad de gestión encomendada, desarrollan y aplican la política general de la Empresa, características de los siguientes cargos o semejantes: Director de Producción, Director Técnico, Director Financiero, Director Administrativo, Director Comercial o Director de Personal.
Asimismo, quedan incluidos en esta categoría los directores de fábrica y empresa.
- 3). Subdirectores.— Son aquellos que ayudan a los Directores en todas sus funciones y asumen sus responsabilidades en ausencia de ellos.
- 4) Técnicos Jefes: Son aquellos que, a las Órdenes inmediatas de los Directores o Subdirectores, cooperan en el plano superior a la función directiva.

La determinación concreta de los puestos de trabajo que integran el grupo de Directivos, corresponderá a la Dirección General de la Empresa, que deberá hacerlo otorgando la Categoría específica que corresponda en cada caso.

B.- Profesionales técnicos.-

Estos profesionales se dividen en las siguientes categorías:

- 1) Profesional Técnico Superior.— Es aquel que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la Empresa con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.
- 2) Profesional Técnico Medio: Es aquel que estando en posesión de un título expedido por las Escuelas Técnicas de Grado Medio ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.
- 3) Diplomados.— Son aquellos que, poseyendo Diploma expedido por Centros Docentes para cuyos estudios no se requieren condiciones exigidas en las Escuelas Técnicas españolas, llevan a cabo, dentro de la Industria, funciones técnicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.

C.- Personal Técnico

Este personal técnico se divide en los siguientes subgrupos:

- 1) Personal de Organización: Son los trabajadores que estudian asesoran y en su caso organizan los procedimientos de producción y las operaciones comerciales y administrativas. Planifican y analizan los estudios de tiempos y movimientos, hacen recomendaciones para mejorar el rendimiento y vigilan su cumplimiento.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

- a) **Jefe de Organización.**— Es quien con iniciativas y responsabilidad, realiza toda clase de estudios de mejora de métodos y tiempos, planifica y vigila los estudios de los tiempos y movimientos y los controla en todos los casos.
 - b) **Técnico de Organización de Primera.**— Es quien realiza las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo: cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, Estudios de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas, confección de fichas completas, definición de lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación, cálculo de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de los cuadros de carga en todos los casos. Establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de las dificultades de apreciación, despiece de todas clases y cronometraciones consiguientes, inspección y control, colaboración en el establecimiento del orden de montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planificación general de la producción, colaboración y resolución de problemas de planteamiento de dificultad media y representaciones gráficas.
 - c) **Técnico de Organización de Segunda.**— Es quien realiza los siguientes trabajos: cronometraciones de todo tipo, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudio de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informador de obras con dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajo con indicaciones precisas de sus superiores; cálculos de tiempo con datos tomados sobre plano y obras de dificultad media y cronometración consiguiente, evaluación de necesidad de materiales en casos de dificultad normal, inspección y control, colaboración en funciones de planeamiento y representaciones gráficas.
 - d) **Auxiliar de Organización.**— Es quien realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometraciones sencillas, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y numeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (esencialmente labor de transcripción de información); cálculo de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidos y representaciones gráficas.
 - e) **Aspirante de Organización.**— Es quien con más de 16 años trabaja en labores propias de organización, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de 18 años, ostentará la categoría de Auxiliar de Organización.
- 2) **Personal de Oficina Técnica.**— Son los trabajadores que actuando bajo la dirección y vigilancia de sus Superiores, realizan tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación y ejecución de todo tipo de proyectos.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

- a) **Jefe de Oficina Técnica.**— Es quien dirige la actividad de los servicios destinados a estudiar proyectos y a realizar todo tipo de obras y montajes, así como la mejora y/o reforma de las instalaciones de la Empresa.

- b) **Delineante-Proyectista.**— Es quien, dentro de la especialidad a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que indica su superior inmediato, o al que, sin tenerlo realiza lo que personalmente concibe según los datos o condiciones técnicas que se le facilitan. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, montar y replantear. 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 los presupuestos.

- c) **Delineante.**— Es quien desarrolla los proyectos sencillos; levanta planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas o anteproyectos estudiados, cronometraje de maquinaria en conjunto, pedido de materiales para consultas y cubriciones y transportación de mayor cuantía, verificación de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos.

- d) **Auxiliar de Oficina Técnica o Calcedor.**— Es quien limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, copiando dibujos de la estampa o dibujos en limpio, colaborando en los trabajos propios de la Oficina Técnica.

3) Personal de Control de Calidad.

Son los trabajadores que actuando bajo las directrices del Jefe del Servicio o del Técnico de Producción, vigilan y comprueban que el producto en proceso de producción se ajuste a las especificaciones dadas por el cliente u orden de fabricación, efectuando a tal fin, los ensayos o exámenes que las circunstancias aconsejen, al tiempo que indican a su superior o al personal de producción las anomalías que observen con objeto de que sean corregidas y se eviten, en lo posible, en todo proceso de fabricación hasta el acabado del producto.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

- a) **Jefe de control de calidad.**— Es quien con iniciativa y responsabilidad dirige esta sección y verifica y comprueba que el producto en proceso de fabricación o terminado se ajuste a las especificaciones requeridas por el cliente o establecidas por la Dirección.
- b) **Controlador de calidad.**— Es quien, con iniciativa y responsabilidad, verifica si el producto en curso de fabricación o ya fabricado, responde a las características específicas prefijadas, detectando las anomalías que observare y dando cuenta de las mismas para que se corrija la producción, adaptándola a las especificaciones requeridas.
- c) **Auxiliar de control de calidad.**— Es quien realiza labores auxiliares de control de producto en curso de fabricación o ya terminado.

4) Personal de Laboratorio.

Son los trabajadores que realizan investigaciones y análisis químicos o físicos aplicadas fundamentalmente a probar, elaborar y perfeccionar y comprobar todos aquellos productos relacionados con la industria y a perfeccionar y analizar optimizando los procesos de fabricación.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

- a) Jefe de laboratorio.- Es quien con iniciativa y responsabilidad dirige las investigaciones sobre mejora de las calidades y características de los productos fabricados por la empresa, al tiempo que comprueba y optimiza los procedimientos de fabricación; asimismo es responsable de la verificación y análisis de todo tipo de productos que intervienen en esta industria.
- b) Analista.- Es quien realiza los trabajos más delicados de control de proceso, materias primas y productos fabricados. Deberá haber adquirido conocimientos suficientes de Química Analítica, cualitativa y cuantitativa, pudiendo seguir con soltura cualquier análisis. Tendrá responsabilidad y mando sobre el resto del personal de laboratorio si lo hubiere.
- c) Analista de proceso.- Es quien realiza los análisis de pasta y papel, aguas y demás productos relacionados con la industria papalera y puede efectuar, bajo la supervisión del Analista o del Jefe de laboratorio, otros análisis que requieran mayor especialización.
- d) Auxiliar de Laboratorio.- Es quien realiza, por sí mismo, los análisis más sencillos que habitualmente requiere esta industria.
- e) Tomador de Muestras.- Es aquel que se halla encargado de la toma y recogida de muestras destinadas al laboratorio, cuidando también del buen orden y limpieza de las mesas y material.

5) Personal de Informática.-

Son los trabajadores que manejan máquinas automáticas que clasifican, seleccionan, calculan, resuelven y registran datos científicos, técnicos, comerciales, económicos, personales o de otro género, manejando además aparatos que sirven como complemento al equipo de ordenación de datos, como los

que transfieren datos de las tarjetas a las cintas o viceversa, impresoras de gran velocidad, etc.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

- a) Jefe de Informática.- Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de los problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.
- b) Analista de Proceso de datos.- Es quien verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a: Cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, fichero a tratar y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa y finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.
- c) Programador.- Es quien estudia los procesos complejos definidos por el analista, confeccionando organigramas detallados del tratamiento. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa los expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.
- d) Operador.- Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistema operativo capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.
- e) Perforista-grabador-verificador.- Es quien realiza el per-

fecto manejo de las máquinas perforadoras y/o verificadoras, y/o grabaciones alfabéticas y/o numéricas, para perforar y/o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las fases específicas de perforación que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, codificación e interpretación de los datos.

D.- Personal Comercial.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

- 1) Jefe de Ventas.- Es el que está al frente de una o varias secciones comerciales con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento de las secciones.
- 2) Delegado de Ventas.- Es quien dirige una dependencia comercial de una Empresa, organiza y controla a su personal tanto de ventas como de administración, a fin de cumplir con el programa de actividades comerciales que le viene impuesto, informando a sus superiores de los resultados de su gestión, situación del mercado, etc.
- 3) Jefe de Equipo de Ventas.- Es quien tiene por función promover las ventas del personal vendedor a sus ordenes, inspeccionando mercados y depósitos, efectuando visitas a clientes personalmente cuando lo considere necesario y solicitando de su personal información detallada de sus actividades.
- 4) Vendedor.- Es quien, además de realizar las funciones del viajante, se ocupa de obtener todo tipo de información comercial sobre los productos que vende, fluctuaciones de los precios, cobros, etc.
- 5) Viajante.- Es la persona al servicio exclusivo de la empresa que recorra rutas preestablecidas por aquella, que atienda áreas geográficas limitadas, ofreciendo artículos tomando nota de pedidos, informando a los clientes, transmitiendo los encargos recibidos y cuidando de su cumplimiento.

E) Personal Administrativo.-

Este personal se divide en las siguientes categorías:

- 1) Jefe Administrativo.- Es quien lleva la responsabilidad de la gestión administrativa de varias secciones o Departamentos, teniendo a sus ordenes al personal administrativo que requieran los servicios.
- 2) Jefe de Sección Administrativa.- Es quien está encargado de orientar y dirigir la Sección que tenga a su cargo, así como coordinar y distribuir el trabajo entre el personal que de él depende.
- 3) Oficial de Primera Administrativo.- Es aquel que tiene a su cargo una función determinada, dentro de la cual, ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus ordenes.
- 4) Oficial de Segunda Administrativo.- Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter secundario que sin embargo exigen conocimientos de la técnica administrativa.
- 5) Auxiliar Administrativo.- Es quien realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquella.

6) Aspirante Administrativo.- Es quien con más de 16 años trabaja en labores propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de 18 años, ostentará la categoría de Auxiliar Administrativo.

7) Telefonista.- Es quien tiene a su cuidado el manejo de una centralita telefónica y/o de teléx o teletipo para la comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior. Podrá asignarsele funciones de recepción.

F.- Otros mandos intermedios.-

1) Jefe de Sección.- Además de los puestos reseñados con categoría de Jefe de Sección, podrán existir otros con esta misma categoría cubiertos por quienes a las órdenes de sus superiores, responden dentro de la Sección donde prestan sus servicios de la distribución y buena ejecución de los trabajos.

2) Contramaestres.- Son quienes a las órdenes directas del Jefe de Sección, vigilan la buena marcha de la misma y tienen los conocimientos necesarios para, en ausencia del citado jefe, saber organizar el trabajo y corregir cualquier diferencia momentánea o causal.

Los contramaestres se dividen en dos categorías, que serán de primera o segunda según la importancia de la Sección o responsabilidad y funciones que les estén encomendadas. Los contramaestres de la sección de fabricación y de la reparación serán de primera categoría.

3) Maestro de Sala:

a) Maestro de Sala de primeras

Son quienes, además de las funciones de mera vigilancia del personal de la sala, llevan el control de la producción de la misma, ocupándose de las expediciones y facturaciones con mando directo sobre el personal adscrito a dicho trabajo.

b) Maestro de Sala de segundas

Son quienes realizan las mismas funciones que los de primera categoría salvo la cuestión de facturaciones teniendo mando directo sobre enfundadores y embaladores, además de la responsabilidad del personal de la sala.

G.- Personal de Servicios:

Este grupo comprende las siguientes categorías:

1) Jefe de Servicios.- Es quien dirige las actividades de un grupo de trabajadores que se dedican a cubrir los servicios de una factoría, tales como almacenes, acopio de materiales, carga, descarga y transporte, distribuyendo el trabajo del personal a sus órdenes y cuidando asimismo del mantenimiento de los vehículos de que se sirve.

2) Contramaestre de Servicios.- Es quien a las órdenes de su superior, desarrolla con iniciativa y responsabilidad los servicios en una o varias áreas.

3) Almacenero.- Es el encargado de recibir los materiales y mercancías, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada, cumplimentar los partes de entradas y salidas. Ordenará el trabajo entre los despachadores que de él dependen al momento.

4) Despachador.- Es quien, con conocimiento de los artículos cuyo despacho les está confiado, expide los mismos contra entrega del correspondiente vale u orden de salida, cuidando de la vigilancia, aseo y reposición de las mercancías o productos del almacén, efectuando las anotaciones oportunas.

H.- Personal de Custodia y Control.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

1) Conserje.- Es quien tiene bajo sus órdenes, a porteros, ordenanzas, mujeres de limpieza, etc. cuidando de la distribución del servicio, y del orden, aseo y limpieza de las distintas dependencias de la empresa.

2) Ordenanza.- Es quien está encargado del reparto de la correspondencia y documentación interna de la empresa, copia documentos, los fecha y numera, hace recados, orienta y atiende a las visitas y realiza cualquier otro tipo de servicio relacionado con el orden y limpieza de sus dependencias.

3) Portero.- Es quien tiene a su cuidado la atención y vigilancia de la portería y las operaciones de báscula, en los casos que no exista pesador, así como la información al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la empresa, haciéndose cargo del teléfono fuera de las horas de oficina, cuando sea necesario.

4) Pesador.- Es quien efectúa el pesaje de las materias que entran y salen de la factoría, entrega el oportuno comprobante y lleva el registro general de dichas operaciones confeccionando los resúmenes correspondientes.

5) Guarda-Jurado.- Es quien tiene encomendadas las funciones de seguridad y vigilancia dentro del recinto de la empresa, con sujeción a las disposiciones legales que regulan dicho cargo a fin de prevenir los daños y perjuicios que se pudiera ocasionar a las instalaciones o al personal, descubrir a los responsables y ponerlos a disposición de las autoridades competentes o de sus agentes y haciéndose cargo, en su caso, del servicio de portería.

6) Guarda o Sereno.- Es quien realiza bien de día, o de noche, funciones de vigilancia y custodia de las dependencias de la empresa, cumpliendo sus deberes con sujeción a las leyes que regulan el ejercicio de la misión que tiene encomendada y haciéndose cargo, en su caso, del servicio de portería.

I.- Personal de Limpieza y cuidados externos.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

1) Limpiador/a.- Es quien está encargado de la limpieza y buen orden de las dependencias de la Empresa que tenga asignadas.

2) Jardinero.- Es quien tiene a su cuidado el mantenimiento de los espacios de ornamentación de la factoría o centro de trabajo.

J.- Personal de Servicios Sociales.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

1) Asistente Social.- Es quien bajo las órdenes de su superior asume y presta los servicios de asistencia social en la Empresa y ayuda a resolver las dificultades de orden social y personal en que se encuentren los miembros de la colectividad.

- 2) Cocinero.- Es quien confecciona el menú del Comedor de la Empresa, vigila y coordina los trabajos de sus ayudantes si los hubiere y efectúa el pedido o la compra de los materiales que precise para cumplir su cometido.
- 3) Ayudante de cocina.- Es quien, con conocimientos prácticos culinarios, realiza las operaciones que le encarga el cocinero, vigila la limpieza y buen orden del local y se ocupa personalmente de la misma, así como de la limpieza de los cubiertos utilizados.
- 4) Camarero.- Es quien sirve en el comedor de la Empresa, prepara las mesas colocando manteles, cubiertos y condimentos y retira el servicio que se ha utilizado.

K.- Menores.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- 1) Recadero-Botones.- Es quien realiza funciones similares a las de Ordenanza. Al cumplir 18 años, podrá pasar a ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, a la vista de las vacantes existentes.
- 2) Pincher.- Es el operario mayor de 16 años y menor de 18 que realiza los mismos cometidos que el Peón, compatibles con las exigencias de su edad.

TABLA 1

GRUPO 0	Aspirante de Organización Aspirante Administrativo Recadero-Botones (16-17) Pincha (16-17)
GRUPO 1	Limpiador
GRUPO 2	Jardínero Portero Ordenanza Ayudante de Cocina Camarero Pesador Guarda-Sereno
GRUPO 3	Conserje Telefonista Dependiente Economato Despachador Auxiliar de Control de Calidad
GRUPO 4	Guarda-Jurado o Vigilante-Jurado Auxiliar de Oficina Técnica o Calcedor Auxiliar Administrativo Maestro Sala 2a.
GRUPO 5	Perforista-Grabador-Verificador Cajero de Economato Cocinero Maestro Sala 1a. Almacenero Auxiliar de Organización Controlador de Calidad. Técnico de Organización 2a. Viajante Oficial Administrativo 2a. Contramaestre 2a.
GRUPO 6	

GRUPO 7	Contramaestre 1a. Oficial Administrativo 1a. Técnico Organización 1a. Delineante Operador Asistente Social Vendedor
GRUPO 8	Jefe Economato Programador Delineante Projectista Jefe Sección o Encargado
GRUPO 9	Jefe de Equipo de Ventas Jefe de Organización Jefe de Almacenes Jefe de Sección Administrativa
GRUPO 10	A.T.S. Jefe de Sección de Fabricación Jefe de Servicios Jefe de Control de Calidad Jefe de Oficina Técnica Jefe de Personal Analista de Proceso de Datos Delegado de Ventas
GRUPO 11	Jefe de Fabricación Jefe de Ventas Jefe de Mantenimiento Jefe de Laboratorio Jefe de Informática Jefe Administrativo Médico de Empresa
GRUPO 12	Técnicos Jefes
GRUPO 13	Subdirectores
GRUPO 14	Directores

TABLA 2

GRUPO A	Peón: "Son los operarios mayores de 18 años cuyo trabajo requiere únicamente esfuerzo físico y de atención."
GRUPO B	Ayudante descarga y acopio de maderas " troceadora " descortezadora " tejadora discontinua " preparación pastas " cocina estucado " cocina size-press " gofradora " pintadora Etiquetador Ayudante empaquetadora-embaladora automática " 2a de cortadora duplex Cosedor manual Ayudante planta tratamiento aguas " de planta de aguas residuales " caldera de vapor Cargador o ayudante de pulper Sacador de máquina de manipulación Ayudante de máquina de mandriles

Hermero de las máquinas de tubos y fondos de sacos

Tomador de muestras

Colgador de cartón en secaderos al aire libre.

Ayudante albañil

GRUPO C

Afilador sierra

Seleccionador

Ayudante de máquina de manipulación de tisú.

" de máquina de manipulación de papel y cartón

" picos colada

" bobinadora II y rebobinadora

" calandra II

" cortadora simple

" blanqueo

" caldera de recuperación

" caustificación

" horno de cal

" sección troceado y descortezado

Controlador de línea empaquetado

GRUPO D

Ayudante filtros (gato, rinconero)

Conductor sierra troncos

" desfilbradora 1/2 m.

" espesadores

Ayudantes de reactivos de blanqueo

" 3a. de Máquina I

" 2a. de Máquina II

" 1a. de Máquina III

Ayudante de Máquina de bombo de cartón

Contador

Gulilotinero

Enfardador

Embalador

Envolvedor

Empaquetador

Conductor bob. higiénico semi-automática

Ayudante 1º cortadora duplex

Alimentador y Recogedor tubos y fondos en sacos.

Conductor troceadora.

Conductor descortezadora

Hojador, Escogedor

Prensista, Satinador

Cilindrero, Molista, Pedrero.

Auxiliar de Laboratorio.

Secador

GRUPO E

Ayudante sección lejiadora continua

Operador planta aguas residuales

Carretillero

Conductor desfilbradora 1 m

Afilador de cuchillas

Ayudante calandra I

" bobinadora I y rebobinadora

Conductor de Pulper o pulpero.

" blanqueo II

" de size-press

" de gofradora

" máquinas de mandriles

" lavado de pastas

Operador refinos

GRUPO F

Recepcionista-medidor de madera

Operador Depuración pastas

Conductor calandra II

" cortadora simple y past.

" rayadora

" cortadora cartón ondulado

" cosedora-encoladora sacos y blocks

" plastificadora

" grapadora

" prensa-platina

" tapping

" mini slotter

Operador planta tratamiento aguas

" evaporadores

Oficial 3a. O.A.

Gruista-palista-tractorista

Lubricador o Engrasador

Conductor de empaquetadora-embaladora-atadora automática en fabricación de pastas

GRUPO G

Conductor máquina seca-pastas

Ayudante 2º máquina I

Ayudante 1º máquina II

Cocinero de estucados y size-press

Conductor bobinadora II

" engomadora-parafinadora

" guillotina precisión

" horno cal

" caustificación

" pintadora

conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón

" cepilladora

" contracoladora

" bobinadora higiénico II

" sierra rollos higiénicos empacadora-ensacadora-higiénicos

" grupo ondulator

" semi-automática blocks

Preparador clichés y troqueles

Conductor turbina vapor

" turismo, camionetas y furgonetas

Ayudante estucadora

" ondulatora

Conductor sección troceado y descortezado

" máquina adhesivos

Ayudante máquina tubos y fondos para sacos

Colero en fabricación de sacos

Analista de proceso

GRUPO H

Oficiales 2a. O.A.

Conductor lejiadora

" reactivos blanqueo

" de máquina de bombo de cartón

Ayudante 1º máquina I

Conductor estucadora

" ondulatora

" slotter (troquelador)

" grupo máquinas impresoras automáticas

calandra I

bobinadora I y rebobinadora-ra I

cortadora duplex

máquina servilletas, maniles y toallitas

máquinas compresas

" faciales

caldera vapor o fogonero

	empaquetadora automática de absorbentes
	camiones
	preparación pastas (fabricación de papel y cartón cillo)
GRUPO I	Conductor bobinadora higiénico
	" máquina III
	" máquina automática de blocks
	" máquina automática de recambios de blocks
	" blanqueo I
	" máquina tubos y fondos para sacos.

GRUPO J	Conductor máquina II
	Conductor caldera de recuperación
	Oficiales Ia. O.A.
	Analista

GRUPO K	Conductor máquina I
---------	---------------------

DEFINICIONES

Maquina I	Son las continuas de papel de más de 2,50 m. de ancho útil y más de 100 m/min de velocidad. También las continuas de cartón de más de 2,00 m. de ancho útil.
Maquina II	Son las continuas de papel de un ancho útil comprendido entre 1,40 y 2,50 m. También las que fabrican papeles de menos de 20 gr/m ² y las máquinas de cartón de menos de 2,00 m. de ancho útil (continua).
Máquina III	Resto de las máquinas
Bobinadoras y rebobinadoras	Las que tienen un ancho útil superior a 2,50 m.
Bobinadoras y rebobinadoras II	Las que tienen un ancho útil menor o igual a 2,50 m.
Calandra I	Las que tienen un ancho útil mayor de 2,00 m. y con 12 o más rodillos.
Calandras II	Las que tienen un ancho útil menor o igual a 2,00 m. y con menos de 12 rodillos.
Bobinadora Higiénico I	Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad mayor o igual a 450 m/minuto.
Bobinadora Higiénico II	Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad menor a 450 m/minuto.
Blanqueo I	Procesos compuestos de 3 ó más fases.
Blanqueo II	Resto de procesos con menos de 3 fases.

TARIFAS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada grupo se le asigna un número de tarifa de acuerdo con la siguiente equiparación:

GRUPOS	TARIFAS	GRUPOS	TARIFAS
(Aspirantes)	7	A	10
(Recaderos-Botones-Pinches)	11	B, C, D, E, F y G	9
1	10	H, I, J y K	8
2, 3, 4 y 5	6		
6 y 7	5		
8	4		
9	3		
10	2		
11, 12, 13 y 14	1		

Aquellos trabajadores, que en la actualidad, están cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior les corresponda, continuarán cotizando por ella, a título personal.

Los trabajadores a quienes por razón de su titulación les corresponde una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que hayan sido contratados en razón a su titulación.

El Asistente Social, perteneciente al Grupo 7, al que se le ha asignado el grupo de tarifa 5, continuará cotizando por el grupo de tarifa 2.

ANEXO II

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 1.- Clasificación de las faltas.-

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.

Artículo 2.- 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 24 horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo de I.L.T.
- 3.- Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.
- 4.- La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a él encomendadas, siempre que la empresa proporcione los medios 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, etc. fuera de los lugares designados 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 esté 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.

Artículo 3.- Faltas graves.-

Son consideradas faltas graves:

- 1.- La reincidencia y/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 trabajando si de ello se derivan perjuicios graves.
- 9.- Participar en riñas o juegos.
- 10.- Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliario, por imprudencia imputable al trabajador.
- 11.- El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tableros de anuncios.

- 12.- Ausentarse de las secciones u oficinas o abandonar el recinto de 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 accidente 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 rppa 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.

Artículo 4.- Faltas muy graves.-

Se consideran faltas muy graves:-

- 1.- La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
- 2.- Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de dos meses.

- 3.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- 4.- Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5.- La simulación de enfermedades o accidentes.
- 6.- Conducir vehículos de la empresa sin autorización.
- 7.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 8.- La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las leyes y 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.- Embriaguez o toxicomania 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, intruyéndose 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 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados 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 15 días, y por conducto del delegado de personal o comité de empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si este creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá en 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 los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la empresa o al de los trabajadores, aquella podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro, siempre que alguno de estos se encuentre en la empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.
- 18.- Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.

- 19.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.
- 20.- Originar riñas o peleas.
- 21.- Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta
- 22.- Similar la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en la misma falta, el productor firmado o fichado que no de cuenta de ello desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

Artículo 5.- Faltas de puntualidad.-

Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta 10 minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando esta falta se repita 3 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 1 día, hasta la 7a. inclusive. Cada falta a partir de esta del mismo tipo, dentro del mismo plazo, será considerada como falta leve.

Si el retraso es mayor de 10 minutos y menor de 30 y se repite 3 veces en el mismo plazo se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días.

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 30 minutos y se repite dos veces en el mismo plazo se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de 1 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 incidencias y/o reiteración de cualquier otra falta.

Las faltas graves por este concepto solo podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 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.

Artículo 6.- Sanciones.-

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

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

Por faltas graves:

- * Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.
- * Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

* 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 pesar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa si proceda.

Artículo 7.- Prescripción: En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

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

ANEXO III Grupo	SALARIO CONVENIO	
	Anual	Mes o día
0	556.934	39.781
	508.631	36.331
	492.094	35.150
	485.547	1.142
1	617.783	1.454
2	660.117	47.151
3	668.942	47.782
4	681.110	48.651
5	717.912	51.279
6	762.591	54.474
7	800.467	57.176
8	877.357	62.668
9	949.036	67.788
10	1.041.703	74.407
11	1.135.928	81.138
A	617.783	1.454
B	620.832	1.461
C	626.685	1.475

Grupo	Anual	Mes o día
D	632.925	1.489
E	641.915	1.510
F	644.994	1.518
G	648.051	1.525
H	663.342	1.561
I	675.546	1.590
J	681.704	1.604
K	687.718	1.618

Grupos	Plus de nocturnidad	Plus de toxicidad
1	209	161
2	224	172
3	228	174
4	236	181
5	253	193
6	275	211
7	294	226
8	332	255
9	368	282
10	413	317
11	460	354
A	209	161
B	210	161
C	212	163
D	213	164
E	218	167
F	221	171
G	222	171
H	229	175
I	237	182
J	239	183
K	240	184

A N T I G U E D A D

	<u>6</u>	<u>11</u>	<u>16</u>	<u>21</u>	<u>26</u>	<u>31</u>	<u>36</u>	<u>41</u>	
1	39	79	161	239	317	396	475	555	634
2	1.288	2.574	5.148	7.722	10.296	12.870	15.445	18.019	20.593
3	1.305	2.609	5.216	7.827	10.433	13.043	15.656	18.264	20.874
4	1.348	2.697	5.395	8.091	10.789	13.486	16.176	18.870	21.567
5	1.454	2.908	5.817	8.723	11.630	14.539	17.442	20.350	23.256
6	1.575	3.163	6.326	9.486	12.650	15.813	18.974	22.135	25.298
7	1.690	3.377	6.759	10.136	13.516	16.894	20.267	23.644	27.023
8	1.909	3.817	7.637	11.455	15.273	19.092	22.908	26.713	30.530
9	2.114	4.229	8.456	12.685	16.911	21.141	25.371	29.600	33.829
10	2.378	4.757	9.514	14.273	19.031	23.787	28.549	33.307	38.064
11	2.648	5.296	10.592	15.887	21.183	26.481	31.778	37.074	42.371
A	39	79	161	239	317	396	475	555	634
B	39	79	161	240	320	401	475	555	634
C	39	84	163	244	325	404	502	586	668
D	40	84	164	248	329	412	502	586	668
E	40	85	167	253	336	421	511	596	681
F	40	85	171	254	339	424	511	596	681
G	42	85	171	257	340	425	511	596	681
H	42	88	175	266	354	441	529	616	704
I	46	89	182	272	363	454	538	626	715
J	47	93	183	276	367	459	555	647	740
K	48	94	184	278	373	464	563	657	751

HORAS EXTRAORDINARIAS

	H.E. FUERZA MAYOR			H.E. NECESARIAS		
	Norm.	22 a 6h.	Fest.	Norm.	22 a 6h.	Fest.
1	344	446	514	402	523	602
2	367	478	551	429	558	643
3	373	484	558	436	567	653
4	379	493	569	441	574	665
5	397	519	597	467	606	701
6	424	551	637	494	644	743
7	445	578	667	520	677	781
8	487	634	731	569	740	854
9	527	685	790	615	801	923
10	578	751	868	677	879	1.017
11	633	820	948	738	959	1.106
A	344	446	514	402	523	602
B	345	447	519	403	524	605
C	349	454	523	406	530	611
D	353	457	529	410	534	615
E	356	464	536	417	541	625
F	359	466	539	418	542	626
G	360	468	541	421	549	633
H	369	482	555	430	560	647
I	375	488	565	438	570	658
J	379	493	569	441	574	665
K	383	497	576	447	580	669

PARTICIPACION EN BENEFICIOS

GRUPOS

0	30.803
	27.076
	25.823
	26.117
1	32.375
2	34.636
3	35.060
4	36.249
5	39.076
6	42.507
7	45.415
8	51.304
9	56.825
10	63.942
11	71.181
A	32.375
B	32.615
C	33.079
D	33.574
E	34.286
F	34.530
G	34.771
H	35.982
I	36.951
J	37.440
K	37.927

AÑOS DE ANTIGÜEDAD

FACTOR A APLICAR

3 años	1,05
6 años	1,10
11 años	1,20
16 años	1,30
21 años	1,40
26 años	1,50
31 años	1,60
36 años	1,70
41 años	1,80

MINISTERIO DE TRANSPORTES,
TURISMO Y COMUNICACIONES

15325

RESOLUCION de 12 de mayo de 1983, de la Delegación del Gobierno en la Compañía Telefónica Nacional de España, por la que se modifican las tarifas del servicio telefónico internacional, tanto automático como a través de Operadora, y de transmisión de datos.

La Compañía Telefónica Nacional de España ha sometido a la consideración de la Delegación del Gobierno las nuevas tarifas a aplicar al servicio telefónico internacional, tanto automático como a través de Operadora, así como al servicio internacional de transmisión de datos, como consecuencia de la modificación de la equivalencia entre la peseta y el franco oro, dispuesta por Orden ministerial de 13 de abril de 1983.

Esta Delegación del Gobierno, en aplicación de las facultades que le confiere el artículo 3.º de la Orden ministerial de 5 de agosto de 1980, ha dado su conformidad a la propuesta y aprobado las tarifas siguientes:

I. SERVICIO TELEFONICO INTERNACIONAL

1. Servicio automático regular

Zonas y países	Tasa de conexión (pasos)	Tarifas por minuto (pesetas)	Periodicidad entre impulsos (segundos)
Vecindad (provincias y departamentos limítrofes en la frontera hispano-francesa y provincias españolas limítrofes con Portugal) ...	10	55	3,05
Portugal	10	68	2,47
Francia	17	87	1,93
Resto Europa y países cercanos de la cuenca mediterránea (Argelia, Libia, Marruecos y Túnez)	17	108	1,55
Próximo Oriente (Egipto, Israel, Jordania, Líbano y Siria)	35	328	0,51
América, con dos niveles:			
Normal (1)	35	328	0,51
Reducida (2)	35	230	0,73
Resto de países del mundo.	35	410	0,41

2. Servicio a través de Operadora

Zona de tarificación	Pesetas		
	Tres primeros minutos	Servicio regular (3)	Servicio especial (4)
Vecindad (provincias y departamentos limítrofes en la frontera hispano-francesa y provincias españolas limítrofes con Portugal)	185	515	55
Portugal	204	554	68
Francia	261	611	87
Resto Europa y países cercanos de la cuenca mediterránea (Argelia, Libia, Marruecos y Túnez)	324	674	108
Próximo Oriente (Egipto, Israel, Jordania, Líbano y Siria)	984	1.499	328
América, con dos niveles:			
Normal	984	1.499	328
Reducida	690	1.499 (5)	328 (5)
Resto de países del mundo ...	1.230	1.745	410

(1) Tarifa normal: De ocho a veintidós horas.

(2) Tarifa reducida: De veintidós a ocho horas.

(3) La tarifa de servicio regular se aplica cuando el abonado no tiene acceso al servicio automático.

(4) La tarifa de servicio especial se aplica cuando se solicita la intervención de la Operadora para facilidades especiales (cobro revertido, persona a persona, tarjeta de crédito).

(5) Se aplicará la tarifa reducida de 1.205 y 230 pesetas, respectivamente, a los países con los que no existe servicio automático.