Creación de una unidad mixta de EGB.
Composición resultante: Dos mixtas de EGB y una Dirección con curso.

Municipio: Candasnos. Localidad: Candasnos. Código del Centro: 22001413. Denominación: Colegio público. Domicilio: La Balsa, sin número. Régimen ordinario de provisión.
Creación: Una mixta de EGB.
Composición resultante: Cuatro mixtas de EGB, una de Párvulos y una Dirección con curso.

Municipio: Castejón de Sos. Localidad: Castejón de Sos. Código del Centro: 22001541. Denominación: Colegio público. Domicilio: Castejón de Sos. Régimen ordinario de provisión.
Creación de una de Párvulos.
Composición resultante: Cuatro mixtas de EGB, una de Párvulos y Dirección con curso.

Municipio: Fraga. Localidad: Litera de Fraga. Código del Centro: 22001905. Denominación: Colegio público. Domicilio: Litera. Régimen ordinario de provisión.
Creación: Una mixta de EGB.
Composición resultante: Dos mixtas de EGB y Dirección con curso.

Municipio: Marcén. Localidad: Fraella. Código del Centro: 22003112. Denominación: Colegio público. Domicilio: Fraella. Régimen ordinario de provisión.
Supresión: Una mixta de EGB.
Por tanto este Centro desaparece como tal.
Se reconocen los derechos del Decreto 3099/1964 al profesorado de la unidad suprimida al Colegio comarcal «Santiago Apóstol» (22002119) de Grañén.

Municipio: Gurrea de Gállego. Localidad: Gurrea de Gállego/ Código del Centro: 22002201. Denominación: Colegio público. Domicilio: Calle Cervantes, sin número. Régimen ordinario de provisión.
Creación: Una mixta de EGB.
Composición resultante: Ocho mixtas de EGB, una de Párvulos y una Dirección con curso.

Municipio: Huesca. Localidad: Huesca. Código del Centro: 22002341. Denominación: Colegio público comarcal «Sancho Ramírez». Domicilio: Torre Mendoza. Régimen ordinario de provisión.
Creación: Una de Párvulos.
Composición resultante: 24 mixtas de EGB, seis de Párvulos, una mixta de E. E. y una Dirección con función docente.

Municipio: Huesca. Localidad: Huesca. Código del Centro: 22002302. Denominación: Colegio público «Juan XXIII». Domicilio: Calle Fraga, 1. Régimen ordinario de provisión.
Creación: Una mixta de EGB.
Composición resultante: 26 mixtas de EGB, seis de Párvulos, cuatro mixtas de E. E. y una Dirección con función docente.

Municipio: Huesca. Localidad: Tabernas del Isuela. Código del Centro: 22004256. Denominación: Colegio público. Domicilio: Tabernas del Isuela. Régimen ordinario de provisión.
Supresión: Una mixta de EGB.
Por tanto este Centro desaparece como tal.
Se reconocen los derechos del Decreto 3099/1964, al profesorado de la unidad suprimida al Colegio comarcal «Sancho Ramírez» (22002341) de Huesca.

Municipio: Jaca. Localidad: Jaca. Código del Centro: 22004839. Denominación: oClegio público «Monte Oroel». Domicilio: Avenida Juan XXIII, sin número. Régimen ordinario de provisión.
Creación: Una mixta de EGB.
Composición resultante: 13 mixtas de EGB, tres de Párvulos y una Dirección con curso.

Municipio: Monesma y Cajigar. Localidad. Cajigar. Código del Centro: 22003136. Denominación: Colegio público. Domicilio: Cajigar. Régimen ordinario de provisión.
Supresión: Una mixta de EGB.
Por tanto este Centro desaparece como tal.

Municipio: Ontiñena. Localidad: Ontiñena. Código del Centro: 22003643. Denominación: Colegio público. Domicilio: Ontiñena. Régimen ordinario de provisión.
Creación: Una mixta de EGB.
Composición resultante: Cuatro mixtas de EGB y una Dirección con curso.

Municipio: Sabiñánigo. Localidad: Sabiñánigo. Código del Centro: 22003635. Denominación: Colegio público «Blasco Vilatela». Domicilio: General Franco, sin número. Régimen ordinario de provisión.
Creación: Una de Párvulos.
Composición resultante: 20 mixtas de EGB, seis de Párvulos, dos mixtas de E. E. y una Dirección con función docente.

Huesca, 7 de febrero de 1984.—La Directora provincial, Angela Abós Ballarín.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

10366 *RESOLUCION de 3 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón para 1984.*

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de Pastas, Papel y Cartón para 1984, suscrito por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), de una parte, y por otra, por las Asociaciones Nacionales de Fabricantes de Pastas, Papel y Cartón (ASPAPEL), el día 26 de marzo de 1984, 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 citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid 3 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Las Asociaciones Nacionales de Fabricantes de Pastas, Papel y Cartón y las Centrales Sindicales Confederación de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), el día 26 de marzo de 1984 en Madrid, acuerdan el siguiente

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTON PARA 1984

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.1 *Ambito funcional.*—El presente Convenio obliga a todas las Empresas pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón, así como a aquellas 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 *Ambito territorial.*—Este Convenio es de aplicación en todo el territorio del Estado español.
Art. 1.3 *Ambito personal.*—El presente Convenio obliga a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las Empresas que cumplen la condición establecida en el artículo 1.1, con la excepción del personal perteneciente a explotaciones forestales por estar encuadrado en otro sector económico.
Asimismo quedan excluidos de la aplicación del artículo 11.1 los Directivos (Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes)
Art. 1.4 *Vigencia.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia del 1 de enero de 1984 al 31 de diciembre de 1984. En todo lo demás el presente Convenio tendrá una vigencia ilimitada en el tiempo, salvo 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 de enero de 1984, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», 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 «Boletín Oficial del Estado», 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 II

Compensación, absorción y garantía «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 a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO III

Comisión Paritaria de Interpretación 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. 6.3 *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 un acta de la reunión.

CAPITULO IV

Organización 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 V

Clasificación del personal en razón 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 sólo para definir la función principal o identificar la especialidad.

CAPITULO VI

Contratación, 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 de 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 facilite 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 período 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 contratos 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 artículo 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, constituyen 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, los establecidos en los artículos 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 a la Ley.

Art. 6.12 En todos los supuestos de contratación que se refiere en los artículos 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 Independientemente de la modalidad de contratación, el trabajador contratado percibirá las retribuciones establecidas en este Convenio para el puesto de trabajo que desempeñe.

Art. 6.15 *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, dos meses. Salvo los que hayan sido contratados en función de su titulación (superior, medio o diplomado), cuyo período de prueba será de seis meses.
b) Grupos 2 y 3, quince días laborables.
c) Grupos 0 y 1, siete días laborables.

Tabla II:

a) Grupos E a K, un mes.
b) Grupos B, C, D, quince días laborables.
c) Grupo A, siete días laborables.

3. La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba, siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.
4. Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se 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. 6.16 *Ceses.*—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. 6.17 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 exista dentro de la Empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas.

B. ASCENSOS

Art. 6.18 Las Empresas vendrán obligadas a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal 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. 6.19 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. 6.20 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 6.17 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. 6.21 *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. 6.22.

a) El ascenso del personal del grupo A a los puestos de trabajo de los grupos B, C o D se realizará por antigüedad, previa prueba de aptitud.
b) En los grupos E a K, 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. 6.23 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. 6.24 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. 6.25 *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. 6.26 *Escalafones.*—Dentro de los treinta días siguientes al del establecimiento de las plantillas se formulará por las Empresas el escalafón de todo su personal, clasificado por grupos profesionales y, dentro de éstos, por orden de categorías, y en ellas por orden de antigüedad en cada una.

CAPITULO VII

Traslados

Art. 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 efectúe 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 comunicadas 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 fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable con la Empresa.
Esta facultad de la Empresa sólo 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.
— Del 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 cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viniere desempeñando, si su Empresa tuviese Centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

Art. 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 aquélla 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 pudiera 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 integrados 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 artículo 6.19 sobre ascensos.

CAPITULO 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 la 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, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador, se le 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 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.

CAPITULO 9

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 9.1 *Jornada.*—Para 1984 la jornada máxima anual de trabajo, tanto partida como continuada, es de mil ochocientas veintiséis 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 setenta y dos 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 dé cumplimiento a la jornada fijada en este artículo, respetando los siguientes principios:

a) Que en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce 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 cuatro semanas los descansos de doce 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 veinticuatro 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 (continuada 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 catorce horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores.

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

La retribución de los trabajadores de ese equipo constituido para estos días se pactará entre los trabajadores que lo constituyan y la Dirección de la Empresa, comunicándose las condiciones del pacto al Comité de Empresa o Delegados de 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 característica sespecíficas 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 artículo 3.5.

6. No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones de jornada, económicas, fiestas, descansos o de cualquier otra índole más beneficiosa que vengan 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 vengan 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. Asimismo, 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 1858/1981, 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 artículo 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 veintidós y las seis horas así como las realizadas en domingos y festivos tendrán el valor que se indica 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 treinta días naturales, de los cuales al menos veinticuatro 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.

CAPITULO 10

Licencias, excedencias y servicio militar

Art. 10.1 El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

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

b) Durante dos días que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos de uno u 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 kilómetros y no superior a 100 kilómetros.
2. La licencia se ampliará en dos días (cuatro días en total), cuando la distancia sea superior a 100 kilómetros y no superior a 250 kilómetros.
3. La licencia se ampliará a tres días (cinco días en total), cuando la distancia sea superior a 250 kilómetros.

En los tres casos, la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentre el familiar que dé 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 la 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 el 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. E' 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 al apartado precedente podrá solicitar el reingreso 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 —sólo 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 realizar 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 El trabajador/a que pertenezcan a la misma empresa y sólo uno de ellos, tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menos de nueve meses. 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 seis años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

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

Art. 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 Empresas de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuetro años al menos desde el disfrute por el trabajador de éxcedencia 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 6.23 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 a su trabajo, si el permiso es al menos de un mes. La Empresa deberá facilitarles ocupación, aun cuando los trabajadores en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada.

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

CAPITULO 11

Retribuciones

Art. 11.1

1. Las Empresas a la que obliga el presente Convenio garantizan a todo el personal un incremento del 8,75 por 100 sobre la retribución total teórica bruta de cada trabajador en 1983.

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 11.15.

4. Aquellas Empresas que al aplicar el incremento del 8,75 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 de diciembre de 1983 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 totalid d 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 366 días o 12 meses en 1984, según que el sistema de retribución sea diario o mensual.

7. Se respetarán íntegramente los acuerdos o pactos efectuados ya para 1984 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 artículo 11.4 de este Convenio.

9. Cláusula de revisión salarial: No se efectuará revisión salarial en 1984, sea cual sea el comportamiento del IPC durante este año.

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 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.

Art. 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 pesetas/año), y plus Convenio 78 (66.000 pesetas/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 12.6 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 426 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 difrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en 2 trienios y quinquenios sucesivos.

El valor de estos trienios y quinquenios para 1984 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 de 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 de marzo de 1980 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 de 1 de enero de 1978, su antigüedad comenzará a computarse a partir de la fecha de su ingreso. Los ingresados en la Empresa con anterioridad a esa fecha computarán

su antigüedad a partir de 1 de enero de 1978. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza de plantilla en la Empresa.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes siguiente a aquél 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 reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso.

Art. 11.7 *Nocturnidad.*—El trabajador que preste sus servicios en el turno de las veintidós a las seis horas percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría se indica en la tabla del anexo.

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.

Art. 11.8 El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas ó trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aun sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo en la cuantía establecida en la tabla anexa.

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

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

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

Art. 11.9 *Compensación por jornada continuada.*—Para los trabajadores que en jornada continuada realizan su actividad durante un período superior a cinco horas ininterrumpidas en jornada normal y un promedio semanal de cuarenta horas, equivalentes a las 1.826 horas de jornada máxima anual a partir de 1 de enero de 1984, se establece un período de descanso de quince 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 período de los quince 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» (CJC), y no se computará a ningún efecto como hora extraordinaria según lo recogido en el párrafo 9 del artículo 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, aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

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

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

Art. 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 625 pesetas 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 éstos, puedan exceder del 90 por 100 del importe del salario Convenio devengado.

Art. 11.14 Las Empresas que se hayan descolgado los dos últimos años (82 y 83), los tres últimos años (81, 82 y 83) o los cuatro últimos años (80, 81, 82 y 83), no podrán descolgarse este año y negociarán con el Comité de Empresa o Delegados de Personal los incrementos anuales escalonados para que, en el plazo que acuerden, consigan alcanzar las tablas de 1983. En cualquier caso, en 1984 incrementarán como mínimo el porcentaje pactado en el presente Convenio (8,75 por 100).

Art. 11.15 El incremento salarial establecido en el artículo 11.1 no será de necesaria u obligada aplicación para aquéllas Empresas que, no estando comprendidas en los supuestos contemplados en el artículo anterior, acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1982 y 1983. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1984.

En estos casos se podrán contemplar porcentajes de incrementos salariales entre el 5 y el 6 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 atendrán 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 1.° comunicarán en el plazo improrrogable de veinte días naturales a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» a los representantes de los trabajadores y a la CPIV establecida en el artículo 3.1 del Convenio su intención de acogerse al procedimiento regulado en el presente artículo.

En el plazo de cuarenta días naturales a partir de la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» 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 CPIV en el plazo de cinco 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 2.°.

b) En caso de desacuerdo, la CPIV someterá la cuestión a un Comité Paritario compuesto por ocho 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 cuatro 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 1.°

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 noventa días naturales siguientes a la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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 cuarenta días establecido en el párrafo 4.° será prorrogable como máximo en quince días naturales, por acuerdo de la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores, siempre y cuando lo comuniquen conjuntamente a la CPIV.

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

Todas las comunicaciones referidas en este artículo 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 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.

Este artículo tendrá una vigencia limitada en el tiempo quedando sin efecto a partir de 31 de diciembre de 1984.

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:

Art. 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 den a conocer a los socios.

Art. 12.2 Ser 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 de 1 de abril de cada año.

7. Del calendario laboral con carácter previo a su visado por la autoridad laboral competente. Dicho calendario deberá estar confeccionado en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

8. 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.

Art. 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.

Art. 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, apartado 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

Art. 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, apartados 4, 5, 6 y 7.

C. COMITE DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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, etcétera.

Art. 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, pondrán estos hechos en conocimiento de la Autoridad laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Art. 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 éste 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 determine 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 aquéllos 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 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.

e) 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.

Art. 12.17 En el caso de que en una Empresa se instalen nuevas maquinarias, cuyos puestos de trabajo no estén clasificados en el Convenio Colectivo vigente, la Dirección de la Empresa, previa consulta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, asignará el grupo profesional o categoría correspondiente a dichos puestos de trabajo, debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. En caso de desacuerdo por parte de los representantes de los trabajadores, la CPIV recabará información de ambas partes y decidirá el grupo profesional o categoría que proceda.

Art. 12.18 *Asambleas.*—Los representantes de los trabajadores dispondrán de doce horas en 1984 para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo, sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

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

CAPITULO 13

A. ACCION SINDICAL

Art. 13.1 Ambas partes se comprometen a establecer en el ámbito territorial correspondiente Comisiones Paritarias, compuestas por las Centrales Sindicales y la Patronal representada que tengan como misión llegar a una avenencia en los conflictos que surjan entre trabajadores y Empresa.

Art. 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 sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de 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, acto seguido al citado Delegado, su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

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 de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización de 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.

Art. 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 períodos 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 doce meses anteriores se establece la siguiente escala para 1984:

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 las 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

Art. 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:

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

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 Formación Profesional

Art. 17.1 En esta materia se estará a lo que disponga la Legislación en cada momento.

CAPITULO 18

Prendas de trabajo

Art. 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.

CAPITULO 19

Jubilación especial a los sesenta y cuatro años

Art. 19.1 Las partes firmantes de este Convenio han examinado los posibles efectos sobre el empleo del 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 trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten con contratos de igual naturaleza que los que se sustituyen, teniendo en cuenta para ello el Real Decreto-ley 14/1981, y el Real Decreto 2705/1981.

CAPITULO 20

Pluriempleo

Art. 20.1 Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen 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 «Boletín Oficial del Estado».

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

Definición de las categorías 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 croquizaciones 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: Cronometrajes 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 croquización 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 cronometrajes sencillos, 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 trascripción de información); cálculo de tiempos, partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas y representaciones gráficas.

e) Aspirante de Organización: Es quien con más de dieciséis años trabaja en labores propias de organización, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de dieciocho 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 el que, sin tenerlo realiza lo que personalmente concibe según los datos o condiciones técnicas que se le faciliten. 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, croquización de maquinaria en conjunto, pedido de materiales para consultas y cubicaciones 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 Calcador: 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 dirije 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 papelera y puede efectuar, bajo la supervisión del Analista o del Jefe del 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 al manual de consola.

d) Operador: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistema operativo capaces de trabajar en multi-

programación, 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 perfecto 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 o 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 programar las ventas del personal vendedor a sus órdenes, 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 recorre rutas preestablecidas por aquélla, que atiende 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 órdenes 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 órdenes.

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 aquélla.

6. Aspirante administrativo: Es quien con más de dieciséis años trabaja en labores propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de esta. Al cumplir la edad de dieciocho años ostentará la categoría de Auxiliar administrativo.

7. Telefonista: Es quien tiene a su cuidado el manejo de una centralita telefónica y/o de télex o teletipo para la comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior. Podrá asignársele 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 casual.

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 de Reparación serán de primera categoría.

3. Maestro de Sala:

a) Maestro de Sala de primera:

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 segunda:

Son quienes realizan las mismas funciones que los de primera categoría, salvo la cuestión de facturaciones, teniendo mando directo sobre enfardadores 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 almacénes, 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. Contramestre 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 si los hubiere.

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 dieciocho años, podrá pasar a ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, a la vista de las vacantes existentes.

2. Pinche: Es el operario mayor de dieciséis años y menor de dieciocho 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).
Pinche: (16-17).

Grupo 1

Limpiador.

Grupo 2

Jardinero.
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 Calcador.
Auxiliar Administrativo.
Maestro Sala de segunda.

Grupo 5

Perforista-Grabador-Verificador.
Cajero de Economato.
Cocinero.
Maestro Sala de primera.
Almacenero.
Auxiliar de Organización.
Controlador de Calidad.

Grupo 6

Técnico de Organización de segunda.
Viajante.
Oficial Administrativo de segunda.
Contramaestre de segunda.

Grupo 7

Contramaestre de primera.
Oficial Administrativo de primera.
Técnico Organización de primera.
Delineante.
Operador.
Asistente Social.
Vendedor.

Grupo 8

Jefe Economato.
Programador.
Delineante Proyectista.
Jefe de 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 dieciocho años cuyo trabajo requiere únicamente esfuerzo físico y de atención.

Grupo B

Ayudante de descarga y acopio de maderas.
Ayudante de troceadora.
Ayudante de descortezadora.
Ayudante de lejiadora discontinua.
Ayudante de preparación de pastas.
Ayudante de cocina estucado.
Ayudante de cocina size-press.
Ayudante de gofradora.
Ayudante de pintadora.
Etiquetador.
Ayudante de empaquetadora-embaladora automática.
Ayudante segundo de cortadora dúplex.
Cosedor manual.
Ayudante de planta tratamiento aguas.
Ayudante de planta de aguas residuales.
Ayudante de caldera de vapor.
Cargador o ayudante de pulper.
Sacador de máquina de manipulación.
Ayudante de máquina de mandriles.
Mermero de las máquinas de tubos y fondos de sacos.
Tomador de muestras.
Colgador de cartón en secaderos al aire libre.
Ayudante de albañil

Grupo C

Afilador de sierra.
Seleccionador.
Ayudante de máquina de manpulación de tisú.
Ayudante de máquina de manipulación de papel y cartón.
Ayudante de picos colada.
Ayudante de bobiradora II y rebobinadora.
Ayudante de calandra II.
Ayudante de cortadora simple.
Ayudante de blanqueo.
Ayudante de caldera de recuperación.
Ayudante de caustificación.
Ayudante de horno de cal.
Ayudante de sección de troceado y descortezado.
Controlador de línea empaquetado.

Grupo D

Ayudante de fieltros (gato, rinconero).
Conductor de sierra troncos.
Conductor de desfibradora 1/2 m.
Conductor de espesadores.
Ayudantes de reactivos de blanqueo.
Ayudantes de tercera de Máquina I.
Ayudantes de segunda de Máquina II.
Ayudantes de primera de Máquina III.
Ayudante de máquina de bombo de cartón.
Contador.
Guillotinero.
Enfardador.
Embalador.
Envolvedor.
Empaquetador.
Conductor bob. higiénico semi-automática.
Ayudante primero de cortadora dúplex.
Alimentador y recogedor de tubos y fondos en sacos.
Conductor de troceadora.

Conductor de descortezadora.
Mojador, Escogedor.
Prensista, Satinador.
Cilindrero, Molista, Pedrero.
Auxiliar de Laboratorio.
Secador.

Grupo E

Ayudante de sección lejiadora continua.
Operador de planta de aguas residuales.
Carretillero.
Conductor de desfibradora 1 m.
Afilador de cuchillas.
Ayudante de calandra I.
Ayudante de bobinadora I y rebobinadora.
Conductor de Pulper o pulpero.
Conductor de blanqueo II.
Conductor de size-press.
Conductor de gofradora.
Conductor de máquinas de mandriles.
Conductor de lavado de pastas.
Operador refinos.

Grupo F

Recepcionista-medidor de madera.
Operador de depuración de pastas.
Conductor de calandra II.
Conductor de cortadora simple y pasta.
Conductor de rayadora.
Conductor de cortadora cartón ondulado.
Conductor de cosedora-encoladora sacos y blocks.
Conductor de plastificadora.
Conductor de grapadora.
Conductor de prensa-platina.
Conductor de tapping.
Conductor de mini slotter.
Operador de planta de tratamiento de aguas.
Operador de evaporadores.
Oficial de tercera O. A.
Gruista-palista-tractorista.
Lubricador o Engrasador.
Conductor de empaquetadora-embaladora-atadora automática en fabricación de pastas.

Grupo G

Conductor de máquina seca-pastas.
Ayudante segundo máquina I.
Ayudante primero máquina II.
Cocinero de estucado y size-press.
Conductor de bobinadora II.
Conductor de engomadora-parafinadora.
Conductor de guillotina precisión.
Conductor de horno cal.
Conductor de caustificación.
Conductor de pintadora.
Conductor de empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón.
Conductor de cepilladora.
Conductor de contracoladora.
Conductor de bobinadora higiénico II.
Conductor de sierra rollos higiénicos.
Conductor de empacadora-ensacadora-higiénicos.
Conductor de grupo ondulador.
Conductor de semiautomática blocks.
Preparador de clichés y troqueles.
Conductor de turbina vapor.
Conductor de turismo, camionetas y furgonetas.
Ayudante de estucadora.
Ayudante de onduladora.
Conductor de sección de troceado y descortezado.
Conductor de máquina adhesivos.
Ayudante de máquina tubos y fondos para sacos.
Colero en fabricación de sacos.
Analista de proceso.

Grupo H

Oficiales de segunda O. A.
Conductor de lejiadora.
Conductor de reactivos de blanqueo.
Conductor de máquina de bombo de cartón.
Ayudante primero de máquina I.
Conductor de estucadora.
Conductor de onduladora.
Conductor de slotter (troquelador).
Conductor de grupo de máquinas impresoras automáticas.
Conductor de calandra I.
Conductor de bobinadora I y rebobinadora I.
Conductor de cortadora dúplex.
Conductor de máquina servilletas, manteles y toalletas.
Conductor de máquinas compresas.
Conductor de máquinas faciales.
Conductor de caldera vapor o Fogonero.
Conductor de empaquetadora automática de absorbentes.
Conductor de camiones.
Conductor de preparación de pastas (fabricación de papel y cartoncillo).

Grupo I

Conductor de bobinadora higiénico.
Conductor de máquina III.
Conductor de máquina automática de blocks.
Conductor de máquina automática de recambios de blocks.
Conductor de blanqueo I.
Conductor de máquina tubos y fondos para sacos.

Grupo J

Conductor de máquina II.
Conductor de caldera de récuperación.
Oficiales de primera O. A.
Analista.

Grupo K

Conductor de máquina I.

Definiciones

Máquina I: Son las continuas de papel de más de 2,50 metros de ancho útil y más de 100 metros/minuto de velocidad. También las continuas de cartón de más de 2 metros de ancho útil.
Máquina II: Son las continuas de papel de un ancho útil comprendido entre 1,40 y 2,50 metros. También las que fabrican papeles de menos de 20 gramos/metro cuadrado y las máquinas de cartón de menos de 2 metros de ancho útil (continua).
Máquina III: Resto de las máquinas.
Bobinadoras y rebobinadoras I: Las que tienen un ancho útil superior a 2,50 metros.
Bobinadoras y rebobinadoras II: Las que tienen un ancho útil menor o igual a 2,50 metros.
Calandra I: Las que tienen un ancho útil mayor de 2 metros y con 12 o más rodillos.
Calandra II: Las que tienen un ancho útil menor o igual a 2 metros y con menos de 12 rodillos.
Bobinadora higiénico I: Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad mayor o igual a 450 metros/minuto.
Bobinadora higiénico II: Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad menor a 450 metros/minuto.
Blanqueo I: Procesos compuestos de tres o más fases.
Blanqueo II: Resto de procesos con menos de tres fases.

Tarifas de cotización 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	9	3
Recaderos, Botones y Pinches	11	10	2
1	10	11, 12, 13 y 14	1
2, 3, 4 y 5	6	A	10
6 y 7	5	B, C, D, E, F y G ...	9
8	4	H, I, J y K	8

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 sus importancia o trascendencia, en leves, graves o muy graves.
Art. 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 veinticuatro 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 destinados a tal fin.
9. Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo siempre que no estén autorizadas por la Empresa.
10. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.
11. No comunicar a su Jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.
12. No presentarse a los encargados de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichar en el reloj de control.
13. No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de previsiones o ayuda familiar.
14. Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.
15. Emplear para usos propios sin autorización herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.
16. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.
17. Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave.
18. Montar en vehículos de la Empresa sin autorización.

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

1. La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
2. No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo.
3. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
4. La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.
5. La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o a la calidad del producto.
6. Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.
7. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades 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 tablones 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 ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice.
c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas están desconectadas.
d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.
e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección.

18. Entrar sin autorización en los locales prohibidos.
19. Entrar en los locales de aseo destinado a personal de distinto sexo no estando facultado para ello.
20. Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.
22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de la jornada de trabajo.
23. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa.
24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.
25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Art. 4. *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. Falsear 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 toxicomanía habituales durante el trabajo.
12. Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.
13. Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.
14. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
15. Abuso de autoridad: Cuando un superior realizase un hecho arbitrio, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o 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 a quince días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si éste creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes resultase probado el hecho, resolverá 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. Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en la misma falta, el productor firmado o fichado que no dé cuenta de ello desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

Art. 5. *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 tres veces en un mes natural contado desde que se cometió la primera falta.

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

Si el retraso es mayor de 10 minutos y menor de 30 y se repite tres 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 treinta minutos y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día.

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

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

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

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

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

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

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de quince días.

Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a dieciséis días ni superior a seis meses.

Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.

Despido.

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

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

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

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

ANEXO III

Salario Convenio

Grupos	Anual 366 días o 12 meses + 60 días o 2 m.	Mes o día	Plus nocturnidad	Plus toxicidad
0	605.666	43.262	—	—
	553.136	39.510	—	—
	535.152	38.226	—	—
	528.032	1.240	—	—
1	671.339	1.577	227	175
2	717.877	51.277	244	187
3	727.474	51.963	248	189
4	740.707	52.908	257	197
5	780.729	55.766	275	210
6	829.318	59.237	299	229
7	870.508	62.179	320	246
8	954.126	68.152	361	277
9	1.032.077	73.720	400	307
10	1.132.852	80.918	449	345
11	1.235.322	88.238	500	385
A	671.839	1.577	227	175
B	675.155	1.585	228	175
C	681.520	1.600	231	177
D	688.306	1.616	232	178
E	698.063	1.639	237	182
F	701.431	1.647	240	186
G	704.755	1.654	241	186
H	721.384	1.693	249	190
I	734.656	1.725	258	198
J	741.353	1.740	260	199
K	747.893	1.756	261	200

Antigüedad

Años

Grupos	3	6	11	16	21	26	31	36	41
1	42	86	175	260	345	431	517	604	689
2	1.401	2.799	5.598	8.398	11.197	13.996	16.796	19.596	22.395
3	1.419	2.837	5.672	8.512	11.346	14.184	17.026	19.862	22.700
4	1.466	2.933	5.867	8.799	11.733	14.666	17.591	20.521	23.454
5	1.581	3.162	6.326	9.486	12.648	15.811	18.968	22.131	25.291
6	1.713	3.440	6.880	10.318	13.757	17.197	20.634	24.072	27.512
7	1.838	3.672	7.350	11.023	14.699	18.372	22.040	25.713	29.388
8	2.076	4.151	8.305	12.457	16.609	20.763	24.912	29.050	33.201
9	2.299	4.599	9.196	13.795	18.391	22.991	27.591	32.190	36.789
10	2.586	5.173	10.346	15.522	20.696	25.868	31.047	36.221	41.395
11	2.880	5.759	11.519	17.277	23.037	28.798	34.559	40.318	46.078
A	42	86	175	260	345	431	517	604	689
B	42	86	175	261	348	436	517	604	689
C	42	91	177	265	353	439	546	637	726
D	42	91	178	270	358	448	546	637	726
E	42	92	182	275	365	458	556	648	741
F	42	92	186	276	369	461	556	648	741
G	46	92	186	279	370	462	556	648	741
H	48	96	190	289	385	480	575	670	766
I	50	97	198	296	395	494	585	681	778
J	51	101	199	300	399	499	604	704	805
K	52	102	200	302	406	505	612	714	817

Horas extraordinarias

Grupos	Horas extraordinarias fuerza mayor			Horas extraordinarias necesarias		
	Normales	22 a 6 horas	Festivos	Normales	22 a 6 horas	Festivos
1	374	485	559	437	569	655
2	399	520	599	467	607	699
3	406	526	607	474	617	710
4	412	536	619	480	624	723
5	432	564	649	508	659	762
6	461	599	693	537	700	808
7	484	629	725	566	736	849
8	530	689	795	619	805	929
9	573	745	859	669	871	1.004
10	629	817	944	736	956	1.106
11	688	892	1.031	803	1.043	1.203
A	374	485	559	437	569	655
B	375	486	564	438	570	658
C	380	494	569	442	576	664
D	384	497	575	446	581	669
E	387	505	583	453	588	680
F	390	507	586	455	589	681
G	392	509	588	459	597	688
H	401	524	604	468	609	704
I	408	531	614	476	620	716
J	412	536	619	480	624	723
K	417	540	626	486	631	728

Grupos	Participación en beneficios	Grupos	Participación en beneficios
0	33.498	10	69.537
	29.445	11	77.409
	28.083	A	35.208
	28.402	B	35.469
1	35.208	C	35.973
2	37.667	D	36.512
3	38.128	E	37.286
4	39.421	F	37.551
5	42.495	G	37.813
6	46.226	H	39.130
7	49.389	I	40.184
8	55.793	J	40.716
9	61.797	K	41.246

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

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

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

10367 *RESOLUCION de 30 de diciembre de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 166/1980, promovido por «Los Tres Sietes, Sociedad Anónima», contra resolución de este Registro de 6 de noviembre de 1978.*

En el recurso contencioso-administrativo número 166/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Los Tres Sietes, S. A.», contra resolución de este Registro de 6 de noviembre de 1978, se ha dictado con fecha 4 de mayo de 1983 por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso interpuesto por la Compañía "Los Tres Sietes, S. A.", contra la resolución del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 6 de noviembre de 1978, confirmada en reposición por silencio administrativo, en las que se denegaba la marca "Neocloro", número 703.390; sin hacer expresa imposición de las costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. S. muchos años.
Madrid, 30 de diciembre de 1983.—El Director general, Julio Delicado Montero-Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

10368 *RESOLUCION de 30 de diciembre de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 164/1980, promovido por «Banca March, Sociedad Anónima», contra resolución de este Registro de 6 de noviembre de 1978. Expediente de marca número 785.018.*

En el recurso contencioso-administrativo número 164/1980 interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Banca March, S. A.», contra resolución de este Registro de 6 de noviembre de 1978 se ha dictado con fecha 14 de mayo de 1983 por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación de la "Banca March, Sociedad Anónima", contra acuerdo del Registro de la Propiedad Industrial de fecha 6 de noviembre de 1978 que denegó la inscripción de la marca "March" para proteger productos de la clase 11 y contra la resolución desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra aquel acuerdo y sin hacer expresa condena en costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y efectos.
Dios guarde a V. S. muchos años.
Madrid, 30 de diciembre de 1983.—El Director general, Julio Delicado Montero Ríos.

Sr. Secretario general del Registro de la Propiedad Industrial.

10369 *RESOLUCION de 30 de diciembre de 1983, del Registro de la Propiedad Industrial, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Madrid, declarada firme, en el recurso contencioso-administrativo número 123/1980, promovido por «Euroliga, S. A.», contra resoluciones de este Registro de 3 de noviembre de 1978 y 28 de febrero de 1980.*

En el recurso contencioso-administrativo número 123/1980, interpuesto ante la Audiencia Territorial de Madrid por «Euroliga, S. A.», contra resoluciones de este Registro de 3 de noviembre de 1978 y 28 de febrero de 1980, se ha dictado con fecha 5 de mayo de 1983 por la citada Audiencia, sentencia, declarada firme, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que estimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Entidad mercantil "Euroliga, S. A.", contra las resoluciones del Registro de la Propiedad Industrial de 3 de noviembre de 1978 y 28 de febrero de 1980, la primera denegatoria del registro del nombre comercial número 81.566, consistente en la denominación "Euroliga, S. A.", y la segunda desestimatoria del recurso de reposición interpuesto contra la anterior, declaramos tales resoluciones contrarias a derecho, anulándolas en su totalidad y declarando que procede la concesión del citado registro de nombre comercial a favor de la Entidad recurrente "Euroliga, S. A."; sin hacer expresa imposición de costas.»

En su virtud, este Organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sen-