

2330

REAL DECRETO 3430/1981, de 18 de diciembre, por el que se declara de interés social el proyecto de las obras de construcción del Centro Institución Escolar «Menéndez Pidal», sito en Barcelona.

En virtud de expediente reglamentario, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día dieciocho de diciembre de mil novecientos ochenta y uno,

DISPONGO:

Artículo único.—Se declara de interés social, a tenor de lo establecido en la Ley de quince de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro y en Decretos de veinticinco de marzo de mil novecientos cincuenta y cinco y de nueve de agosto de mil novecientos setenta y cuatro, a todos los efectos excepto el de la expropiación forzosa y con el presupuesto de ejecución considerado por el Ministerio de Educación y Ciencia, el proyecto de las obras de construcción del Centro Institución Escolar «Menéndez Pidal», sito en Barcelona, cuya ejecución supondrá la construcción de un Centro de veinticuatro unidades de Educación General Básica.

El expediente ha sido promovido por don Domingo Lluçà Filomeno, en su calidad de titular y Director Técnico de la Institución Escolar «Menéndez Pidal».

Los efectos de este Real Decreto se habrán de entender condicionados a lo establecido en la Ley catorce de mil novecientos setenta, de cuatro de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, y disposiciones que la desarrollen.

Dado en Madrid a dieciocho de diciembre de mil novecientos ochenta y uno.

JUAN CARLOS R

El Ministro de Educación y Ciencia, FEDERICO MAYOR ZARAGOZA

2331

ORDEN de 16 de noviembre de 1981 por la que se aprueba el Plan de Estudios de la Sección de Informática de la Facultad de Ciencias de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Ilmo. Sr.: Vista la propuesta elevada por el excelentísimo señor Rector magnífico de la Universidad Autónoma de Barcelona, en solicitud de aprobación del Plan de Estudios de la Sección de Informática de la Facultad de Ciencias de dicha Universidad, creada por Orden ministerial de 18 de junio de 1979,

Considerando que se han cumplido las normas dictadas por este Departamento en materia de elaboración de los planes de estudios de las Facultades Universitarias; en su virtud, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.1 de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa, y visto el informe favorable de la Junta Nacional de Universidades,

Este Ministerio ha dispuesto:

Aprobar, con efectos de 1 de octubre de 1979, el Plan de Estudios de la Sección de Informática de la Facultad de Ciencias de la Universidad Autónoma de Barcelona, que quedará estructurado conforme figura en el anexo de la presente Orden.

Lo que comunico a V. I. a los efectos consiguientes.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 16 de noviembre de 1981.—P. D. (Orden ministerial de 16 de marzo de 1981), el Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado, Angel Viñas Martín.

Ilmo. Sr. Director general de Ordenación Universitaria y Profesorado.

ANEXO QUE SE CITA

Plan de Estudios de la Sección de Informática de la Facultad de Ciencias de la Universidad Autónoma de Barcelona

Table with 2 columns: Course/Subject and Hours per class. Includes sections for Primer curso (Algebra, Matemático I, Física, Informática) and Segundo curso (Probabilidad, Matemático II, Cibernética, Ordenadores).

Horas semanales de clase

Tercer curso

Table listing subjects for the 3rd course: Teoría general de Sistemas, Electricidad y Electrónica, Programación numérica y no numérica, Teoría de autómatas.

Una asignatura a elegir entre:

Table listing elective subjects: Teoría de la Conmutación, Matemáticas aplicadas.

SEGUNDO CICLO

Cuarto curso

Cuatro asignaturas a elegir entre:

Table listing subjects for the 4th course: Dispositivos electrónicos, Estructura de Ordenadores, Automática, Estadística y Fiabilidad, etc.

Quinto curso

Cuatro asignaturas a elegir entre:

Table listing subjects for the 5th course: Arquitectura de ordenadores, Control de procesos, Teoría de la decisión y simulación, etc.

Observación general

La elección de las cuatro asignaturas de los cursos cuarto y quinto que los alumnos han de efectuar se hará en función de las especialidades de sistemas físicos, «software» y tratamiento de la información, que los interesados deseen seguir, bajo la tutoría que la Facultad pueda establecer.

Las asignaturas optativas para poder impartirse necesitarán un mínimo de diez alumnos matriculados.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

2332

RESOLUCION de 23 de diciembre de 1981, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de las Empresas «Heinze de España, S. A.», y «Focolor, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de las Empresas «Heinze de España, S. A.», y «Focolor, S. A.», recibido en esta Dirección de Trabajo con fecha 15 de octubre de 1981, y completado por escrito de 3 de diciembre de 1981, suscrito por las representaciones de la Dirección de ambas Empresas y de los trabajadores el día 28 de junio de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

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

Madrid, 23 de diciembre de 1981.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

Empresas «Heinze de España, S. A.», y «Focolor, S. A.»

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE «HEINZE DE ESPAÑA, S. A.», Y «FOCOLOR, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre las Empresas «Heinze de España, S. A.», y «Focolor, S. A.», y el personal de las mismas.

Art. 2.º *Ambito territorial*.—Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo que las Empresas tienen establecidos en el Estado Español.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Las presente condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en los distintos Centros que las Empresas «Heinze de España, S. A.», y «Focolor, S. A.», tienen en el territorio español.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1981 y su duración será hasta el 31 de diciembre del mismo año. Ambas partes se comprometen a establecer un calendario de negociación del nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

Sus efectos económicos en lo que respecta a salarios, plus de nocturnidad plus de peligrosidad, horas extraordinarias, prima escolar y prima de Servicio Militar se retrotraerán al 1 de enero de 1981, no así en los casos concretos de dietas, gratificación por matrimonio, prima por hijos disminuidos y en los demás casos en que las mejoras establecidas en este Convenio supongan una incidencia económica.

Art. 5.º *Vinculación a la totalidad*.—Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica serán consideradas globalmente. Si por disposición legal posterior se alterara alguna de las estipulaciones, el artículo o capítulo afectado quedará sin eficacia ni efecto, debiendo, en su consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Art. 6.º *Garantías personales*.—Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 7.º La organización práctica del trabajo con sujeción a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa.

Art. 8.º La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- 1. La exigencia de la actividad normal.
- 2. Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar como mínimo las actividades a que se refiere en número anterior.
- 3. Fijación, tanto de los índices de desperdicio como de la calidad admisible a lo largo del proceso de producción de que se trate.
- 4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta en todo caso la determinación de las cantidades de trabajo y actividad a rendimiento normal.

Art. 9.º El sistema para la implantación de los procedimientos de organización del trabajo será el siguiente:

- 1. Para la fijación de la actividad normal y óptima y cambio de métodos de trabajos será preceptivo informar al Comité de Empresa o Delegados del Personal, informe que deberá ser presentado quince días antes de la implantación de los nuevos sistemas.

No obstante ser potestad de la Empresa la implantación de los nuevos sistemas, ésta se compromete a un intercambio de opiniones con el Comité o Delegado del Personal.

- 2. Limitar hasta el máximo de doce semanas la experimentación de los nuevos sistemas de organización.

3. Finalizado el período de experimentación y en el plazo máximo de quince días será preceptivo el informe razonado, expresando la conformidad o el desacuerdo del Comité de Empresa o Delegados del Personal, en su caso, quienes para su asesoramiento podrán recabar informe y comprobaciones de los sistemas por parte de los técnicos o expertos que crean oportunos.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado del Comité de Empresa o Delegados del Personal, la Empresa decidirá sobre la implantación definitiva del nuevo sistema de control de trabajo e incentivos, sin perjuicio de que éstos presenten reclamación ante el Organismo laboral competente.

5. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas designadas a cada puesto.

6. Cuando la implantación de un nuevo proceso productivo suponga cambio de personal será preceptivo el informe al Comité de Empresa. Este dará una respuesta razonada en el plazo máximo de quince días después de recibido el informe de la Empresa y siempre antes de la implantación del sistema.

CAPITULO III

Contratación, ingresos y política de empleo

Art. 10. El contrato por escrito será presentado en la Oficina de Empleo y se dará cuenta del mismo al Comité de Empresa o Delegado del Personal.

Art. 11. *Ingresos*.—El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación y a las especiales para trabajadores de edad madura, minusválidos, cabeza de familia numerosa, etc.

Tendrán derecho preferente para el ingreso en igualdad de condiciones para cubrir las vacantes los trabajadores que hayan cesado en la misma, con ocasión del expediente de regulación de empleo número 261/81 y en segundo lugar quienes hayan desempeñado funciones con carácter interino, quienes hayan desempeñado o desempeñen en la Empresa funciones con carácter eventual, interino o con contrato de tiempo determinado. Para nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la Oficina de Empleo. En cada centro de trabajo la Dirección y los Delegados del Personal o Comité de Empresa determinarán las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar. En las pruebas de ingreso los Comités de Empresa o Delegados del Personal tendrán derecho a voz pero no a voto.

El Director de cada Centro de trabajo comunicará al Comité de Empresa o Delegados del Personal, en su caso, el o los puestos de trabajo que piensa cubrir.

Art. 12. La Empresa se compromete a mantener los puestos de trabajo en todos sus Centros hasta el 31 de diciembre de 1983, conforme a lo pactado en el punto 3 del acuerdo conjunto Empresa-Comité Intercentros de 27 de marzo de 1981.

Art. 13. *Periodo de prueba*.—El ingreso de los trabajadores fijos se considera hecho a título de prueba y será variable en cuanto a su duración y que en ningún caso será superior a la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, seis meses.
- Personal cualificado, un mes.
- Personal no cualificado, quince días.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Durante el mismo, tanto la Empresa como el trabajador, podrán libremente resolver el contrato sin plazo de previo aviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos de plantilla, computándose a todos los efectos el período de prueba.

La situación de incapacidad laboral transitoria interrumpirá el período de prueba que se reanudará a partir de la fecha de incorporación efectiva al trabajo.

Art. 15. *Promoción de formación profesional*.—Se acuerda la necesidad de garantizar cualificativamente los distintos puestos de trabajo. Para ello, en los distintos centros de trabajo los Comités de Empresa o Delegados de Personal y la Dirección de la Empresa confeccionarán cursillo de formación, que serán desarrollados por personal cualificado y en horas de trabajo, durante los meses comprendidos de noviembre a febrero.

Los cursillos dedicados a promoción se efectuarán fuera de la jornada laboral.

Art. 15. *Despido improcedente*.—En caso de despido improcedente se estará a lo establecido en el artículo 56 del vigente Estatuto de los Trabajadores. No obstante, en estos casos, se informará a los Delegados del Personal o Comité de Empresa, que junto con la Dirección analizarán los motivos del despido.

CAPITULO IV

Art. 16. Por razón de la permanencia al servicio de la Empresa los trabajadores se clasificarán en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos los admitidos en la Empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a duración.

Son trabajadores contratados por tiempo determinado los que se contratan con cierto tiempo, expreso o tácito o para obras y servicios definidos, siempre que así se pacte por escrito.

Son trabajadores eventuales aquéllos admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa, siempre que así conste por escrito.

Son trabajadores interinos los que ingresan en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia de un trabajador en Servicio Militar, excedencia especial, enfermedad o situación análoga, y cesarán sin derecho a indemnización al incorporarse el titular. Si el trabajador fijo ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la Empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

Art. 17. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que realizan, serán clasificados en los grupos siguientes:

Grupo primero:

- Jefe de Laboratorio.
- Jefe Administrativo.
- Director Comercial.

Grupo segundo:

Supervisor de Producción, automática y/o manual.
Encargado de Mantenimiento.
Titulado Químico.
Jefe de Ventas.

Grupo tercero:

Oficial Filtrador.
Oficial de primera de Mantenimiento.
Oficial de primera Administrativo.
Encargado de Proceso Revelado Películas.
Oficial Expedición o Distribución.
Agente de Ventas.

Grupo cuarto:

Tirador de primera.
Oficial de primera de Proceso de Revelado Películas.
Oficial de primera Químico.
Almacenero.
Oficial de segunda de Mantenimiento.
Operador de Datos.
Oficial Mecánico.

Grupo quinto-A:

Tirador de segunda.
Operador de Procesadora de Películas.
Oficial de segunda Administrativo.
Oficial de segunda Expedición y Distribución.
Conductor de recogida y entrega.
Oficial de segunda Químico.

Grupo quinto-B:

Auxiliar Administrativo.
Cobrador.
Telefonista Recepcionista.

Grupo sexto:

Ayudante de Laboratorio.
Ayudante Procesadora de Películas.
Ayudante Expedición y Distribución.
Limpiadoras.
Guarda de Empresa.
Ayudantes Químicos.

Art. 18. En el presente Convenio se adjunta anexo que contiene las definiciones de cada una de las categorías.

Art. 19. *Reclamaciones.*—En materia de reclamaciones de clasificación profesional, y sin perjuicio de sometimiento general a las disposiciones vigentes, los Comités de Empresa o Delegado del Personal de cada Centro de trabajo estudiarán conjuntamente con ésta las reclamaciones a que hubiera lugar.

CAPITULO V

Art. 20. *Ascensos.*—Los ascensos se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos titulados, Jefes de Sección, Jefes de Ventas, Jefes de Administración, Contables, Conserjes, Cobradores, Vigilantes, Guardas y Delegados, serán de libre designación de la Empresa, previa información al Comité de Empresa o Delegados del Personal.

Tendrán preferencia para estos cargos de confianza los miembros de la plantilla si reúnen las condiciones necesarias.

2. Automáticamente, por el mero hecho de cumplir los dieciocho años de edad, los Aprendices ascenderán a la categoría de Ayudantes y los aspirantes Administrativos serán promovidos a Auxiliares.

Los Ayudantes y Auxiliares que a los tres años demuestren en las pruebas correspondientes las aptitudes necesarias ascenderán a Oficial segunda y en todo caso a los cinco años de su permanencia en la Empresa.

3. Para el resto de las categorías profesionales se establecerá entre la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados del Personal un único turno de méritos, a base de un sistema de cómputo de los mismos, de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: Antigüedad en la Empresa, titulación adecuada y valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral, haber desempeñado función de categoría superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En igualdad de condiciones de idoneidad, se atribuirá el puesto al más antiguo.

En el supuesto de que se produjese desacuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Inspección de Trabajo.

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes de su propio seno o cualquier otro miembro de la plantilla que participarán en los Tribunales, concurso-oposición concurso de méritos, etc., con voz y sin voto. Asimismo harán constar en acta al efecto las salvedades que procediesen.

Art. 21. *Plantillas.*—La Empresa confeccionará cada dos años las plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada categoría profesional, con separación y especificación por grupos.

Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía de ascenso la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan, con comunicación a los Delegados del Personal o Comités de Empresa.

En todos los grupos la Empresa ajustará la cuantificación de su plantilla a las necesidades y volumen del laboratorio.

Art. 22. *Escalafones.*—Por Centro de trabajo, de acuerdo con las necesidades reales, la Empresa confeccionará bianualmente los escalafones del personal en dos modalidades diferentes:

A) General, que agrupará a todo el personal del Centro, en orden a la fecha de ingreso de cada trabajador, sin distinción de grupos ni categorías profesionales, y

B) Especial, que agrupará a los trabajadores por grupos profesionales y, dentro de éstos, por categorías.

El orden de cada trabajador en los escalafones vendrá determinado por la fecha de aita en la respectiva categoría profesional, dentro del grupo de que se trate. En caso de igualdad decide antigüedad en la Empresa, y si ésta es igual, la mayor edad del trabajador.

Con la misma periodicidad indicada la Empresa publicará los escalafones para conocimiento del personal, quien tendrá un plazo de treinta días a partir de la fecha de dicha publicación para reclamar ante la Empresa sobre la situación que en el mismo, se le haya asignado. Si la Empresa no contestase en el plazo de sesenta días a la reclamación del trabajador, se entiende que accede a la solicitud formulada.

Art. 23. *Traslados.*—Los traslados de personal que impliquen cambio de domicilio familiar para el afectado, podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidad del servicio y por permuta:

1. Cuando el traslado se efectue a petición del interesado, previa aceptación de la Empresa, éste carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

2. Cuando el traslado se realice por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se estará a las condiciones que se pacten por escrito entre ambas partes.

3. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, si no existiera acuerdo con el trabajador, se presentará expediente ante la autoridad laboral y se estará a lo que dictamine la misma, de acuerdo con el plazo máximo establecido en el apartado número 3 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La facultad de traslado solamente podrá ser ejercida con el personal que lleve al servicio de la misma menos de diez años, tan sólo por una vez y según orden inverso a la antigüedad. En todo caso el trasladado percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos: Locomoción del interesado y de sus familiares que convivan con él; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres y una indemnización de dos meses de salario en metálico. La Empresa vendrá obligada asimismo a facilitar al trabajador vivienda adecuada a sus necesidades, con unas características similares a las que vienen disfrutando, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

Si el desplazamiento es por tiempo superior a tres meses e inferior a un año, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

Siempre se garantizarán al trasladado los derechos adquiridos.

4. Los trabajadores con destino en localidades distintas, de igual categoría y grupo, podrán concertar permuta de sus respectivos puestos, a reserva de los que la Empresa decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades de servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

Art. 24. *Traslado del Centro de trabajo.*—En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar un Centro de trabajo a otra localidad, y sin perjuicio de las disposiciones vigentes en esta materia, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre sea posible y salvo casos de fuerza mayor.

Deberán detallarse en dicho aviso los extremos siguientes:

A) lugar donde se proyecta trasladar.

B) Posibilidades de vivienda en la nueva localidad y condiciones de alquiler o propiedad.

Los trabajadores afectados tendrán un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado. En cualquier caso, el personal tendrá derecho a percibir las indemnizaciones fijadas en el artículo anterior.

Si algún trabajador hubiese realizado gastos justificados por motivo del traslado y éste no se lleve a efecto por la Empresa, tendrá derecho a ser indemnizado en los perjuicios ocasionados.

La Empresa asumirá la diferencia que pudiera haber en el coste del transporte del personal afectado por dicho traslado.

Art. 25. *Cambios de puesto de trabajo.*—En los casos de obreros adscritos con carácter forzoso a un grupo distinto del

suvo, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes en su categoría.

Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o tareas, que supongan la percepción de complemento especiales de retribución, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediaren causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de explotaciones lo requirieran.

En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo la Empresa contratar nuevo personal para trabajar a destajo y con prima en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

Art. 26. Trabajos de distinta categoría.—La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó dicho cambio.

Cuando se trate de una categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurridos los cuatro meses, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso-oposición en los términos del artículo 20. La retribución en tanto se desempeña trabajo de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Cuando se trata de una categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando, en todo caso, la retribución correspondiente a su categoría. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo en la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera a petición del trabajador, su salario se acondicionará según la nueva categoría profesional.

Art. 27. Ceses voluntarios.—Los trabajadores que deseen voluntariamente cesar en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma en un plazo de quince días para todos los casos y categorías.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El incumplimiento de esta obligación, imputable a la Empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de dos días de preaviso. No existirá tal obligación y por consiguiente no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

CAPITULO VI

Política salarial

Art. 28. Sistema retributivo.—Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 29. Pago del salario.—El pago de salario se realizará en efectivo dentro de la jornada laboral y por meses. Siempre que las necesidades lo aconsejen y por previa consulta al Comité de Empresa o Delegados del Personal, en su caso, el pago de salarios se efectuará mediante tañón bancario o transferencia. De realizarse mediante esta última fórmula, la Empresa asegurará la percepción del salario en la cuenta o libreta de ahorro del trabajador antes de finalizar el mes.

Todo trabajador tendrá derecho a recibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario previa justificación de su necesidad.

Art. 30. Salarios.—En el presente Convenio se establece un incremento salarial del 13,5 por 100, que da como resultado las tablas salariales que a continuación se especifican:

	Pesetas
Grupo primero:	
Jefe de Laboratorio	58.715
Jefe Administrativo	58.715
Director Comercial	58.715
Grupo segundo:	
Supervisor de Producción automática y/o manual	46.827
Encargado de Mantenimiento	46.827
Titulado Químico	46.827
Jefe de Ventas	46.827
Grupo tercero:	
Oficial Filtrador	44.226
Oficial de primera de Mantenimiento	44.226
Oficial de primera Administrativo	44.226
Encargado de Proceso Revelado Películas	44.226
Oficial Expedición o Distribución	44.226
Agente de Ventas	44.226

	Pesetas
Grupo cuarto:	
Tirador de primera	41.901
Oficial de primera de Proceso de Revelado Películas	41.901
Oficial primera Químico	41.901
Almacenero	41.901
Oficial segunda Mantenimiento	41.901
Operador de Datos	41.901
Oficial Mecánico	41.901
Grupo quinto-A:	
Tirador de segunda	39.313
Operador de Procesadora de Películas	39.313
Oficial segunda Administrativo	39.313
Oficial segunda Expedición y Distribución	39.313
Conductor de recogida y entrega	39.313
Oficial segunda Químico	39.313
Grupo quinto-B:	
Auxiliar Administrativo	37.207
Cobrador	37.207
Telefonista-Recepcionista	37.207
Grupo sexto:	
Ayudante de Laboratorio	35.101
Ayudante Procesadora de Películas	35.101
Ayudante Expedición y Distribución	35.101
Limpiadoras	35.101
Guarda de Empresa	35.101
Ayudante Químico	35.101

El incremento resultante no es absorbible. Para los trabajadores menores de dieciocho años, el salario base será del 80 por 100 sobre el salario de la mínima categoría, o sea, 28.080 pesetas.

Con independencia de la duración de este Convenio, el que se pacte para el próximo año 1982 contendrá un incremento salarial equivalente al IPC habido durante 1981, más un punto, sin perjuicio de lo que al respecto se pueda disponer en disposiciones de rango superior. Este incremento salarial aplicable al próximo Convenio se calculará sobre la tabla salarial vigente durante el presente año.

Además de las doce mensualidades se percibirán tres pagas extraordinarias repartidas en los meses de marzo, julio y diciembre.

Art. 31. El salario base será igual al salario categoría. **Art. 32.** Se negociará en cada Centro de trabajo entre los Comités de Empresa o Delegados del Personal y la Dirección, en función de la producción, los incentivos a que hubiera lugar.

Art. 33. Pluses y primas:

1. Plus de antigüedad.—Todo el personal percibirá, además de los sueldos, aumentos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa, consistentes en cuatrienios, sin límite de éstos, equivalentes cada uno a 2.255 pesetas. La antigüedad empezará a contarse desde el momento en que el trabajador entra en la Empresa; las diferencias salariales que ello pudiera producir serán efectivas desde la firma del presente Convenio.

2. Plus de toxicidad.—Si por parte del Organismo oficial competente se dictaminase el índice de toxicidad vigente para percepción de este plus en uno de los Centros de trabajo de la Empresa o Sección de uno de dichos Centros, el personal afectado percibirá el 10 por 100 de su salario base por este concepto.

3. Plus de nocturnidad.—El importe del plus de nocturnidad será el 25 por 100 sobre el salario base de la mínima categoría, o sea 8.775 pesetas mensuales.

4. Prima de peligrosidad.—Para los Conductores, Repartidores se establece una prima de peligrosidad consistente en 2.837 pesetas para los Conductores-Repartidores de carretera y 2.270 pesetas para los de ciudad.

5. En el plazo de dos meses y a nivel de Centro de trabajo se determinará la compensación económica procedente por exceso de kilometraje y tiempo de los Repartidores, aplicándose las nuevas condiciones económicas a partir de la firma del presente Convenio.

CAPITULO VII

Jornada, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 34. Jornada de trabajo.—Se establece una jornada de trabajo para todos los Centros de la Empresa de cuarenta horas semanales en cómputo anual.

En razón a la mayor acumulación de trabajo del periodo estival, el total de horas anuales se distribuirá a razón de cuarenta y dos horas semanales durante los meses de mayo a septiembre y treinta y ocho horas y media semanales en los restantes meses.

En los laboratorios que actualmente está establecida la jornada de cuarenta horas semanales de lunes a viernes se respetará dicho horario hasta el 31 de diciembre de 1981.

Las jornadas de trabajo serán de lunes a viernes. En aquellos laboratorios que actualmente se trabaje los sábados la jornada se realizará como máximo con la mitad de la plantilla alternativamente.

Para los trabajadores del turno de noche la jornada laboral quedará establecida en siete horas diarias de lunes a viernes durante todo el año.

El horario de trabajo se fijará por Centros en atención a las circunstancias específicas que en cada uno concurren, respetándose el máximo de horas semanales antes indicado.

Se establece un periodo de descanso de treinta minutos para la jornada continuada.

Art. 35. *Horas extraordinarias.*—En materia de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a los acuerdos entre Empresa y trabajador y/o Comité de Empresa o Delegados del Personal.

En ningún caso el incremento será inferior al 75 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria.

Las horas extraordinarias nocturnas sufrirán un recargo del 100 por 100.

Art. 36. *Calendario laboral.*—A partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Calendario oficial, la Empresa, en colaboración con el Comité de Empresa o Delegados del Personal, en su caso, señalarán el Calendario laboral para el año en el plazo de un mes desde la publicación.

Art. 37. *Vacaciones.*—El régimen anual de vacaciones retribuidas para todo el personal será de treinta días naturales, comprendidos desde el 1 de junio al 15 de septiembre, y treinta días laborables para el resto del año.

A efectos de vacaciones el sábado se considerará como día laborable, salvo pacto en contrario.

De estas vacaciones será obligatorio un periodo ininterrumpido de veinte días en invierno, o quince días para los meses de verano. Se garantizará un mínimo de una persona cada quince días por sección.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

El derecho a elección del periodo de vacaciones será por turno rotativo.

El cuadro de distribución de vacaciones se confeccionará entre la Dirección de la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados del Personal durante los dos primeros meses del año, y se expondrá en los tabloneros de anuncios para conocimiento del personal.

Los trabajadores que en la fecha de disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año de permanencia en la Empresa, disfrutarán de la parte proporcional al tiempo de permanencia.

La liquidación de las vacaciones se hará para todo el personal antes del comienzo de su disfrute.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación según el número de meses trabajado. En el caso de fallecimiento del trabajador este importe se satisfará a sus derechohabientes.

CAPITULO VIII

Desplazamientos, dietas, licencias y excedencia

Art. 38. *Desplazamiento y dietas.*—Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su Centro de trabajo percibirán una dieta mínima de 1.200 pesetas por cada día completo.

Dicha dieta se devengará íntegramente el día de salida y se reducirá al 50 por 100 cuando el interesado pernocte en su domicilio, a menos que hubiera de efectuar las dos comidas principales fuera de su residencia habitual.

Si los trabajos se efectúan de forma que el interesado sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual la comida del mediodía percibirá media dieta.

Correrán los gastos de desplazamiento a cargo de la Empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores justificarán con posterioridad los gastos realizados. Cuando los medios de locomoción costeados por la Empresa y la distribución de horario permitan al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho al percibo de la dieta.

Art. 39. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

1. Quince días en los casos de matrimonio, pudiéndose pactar una licencia sin sueldo hasta un máximo de quince días.

2. Tres días por alumbramiento de la esposa, enfermedad o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad, que se ampliará a cinco días en caso de desplazamiento fuera de la provincia.

3. Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos en la fecha de celebración de la ceremonia.

4. Dos días por traslado de su domicilio habitual.

5. 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 periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia o compensación económica.

6. Doce días por exámenes como máximo (se entenderán exámenes académicos).

7. Para el personal de las islas se concederán dos días más de permiso por todos los conceptos recogidos en el presente artículo para los desplazamientos a la Península.

En cuanto a los señalados en los números 1 y 2 del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, tales licencias se otorgarán por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y pudiendo acordarse la no percepción de haberes.

Art. 40. *Licencias sin sueldo.*—Podrán solicitar licencias sin sueldo, con una duración máxima de tres meses, los trabajadores fijos que habiendo superado el periodo de prueba, lleven al servicio de la Empresa más de seis meses. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en tal sentido se formulen, salvo que la concesión de licencias afectará gravemente al proceso productivo, o se encontraran disfrutando éste derecho un número de trabajadores equivalente al 2 por 100 de la plantilla del Centro de trabajo.

Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir como mínimo dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Art. 41. *Excedencias.*—En esta materia se estará a lo estipulado en los artículos 46 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que se podrá solicitar desde un plazo superior a doce meses e inferior a cinco años. La cobertura de las vacantes producidas por este motivo se registrará por lo dispuesto en el artículo 11 de este Convenio.

Art. 52. *Asistencia a Consultorio Médico.*—Cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia al Consultorio Médico, en horas coincidentes con la de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de su retribución el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el Facultativo.

CAPITULO IX

Régimen disciplinario

Art. 43. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Art. 44. *Graduación de faltas.*—Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, transcendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

Art. 45. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves las siguientes:

1. No cursar el parte de baja dentro de los tres días y/o semanalmente si el trabajador continúa de baja, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

2. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originara perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada con grave o muy grave, según los casos.

3. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por parte de sus compañeros de trabajo o por los clientes.

4. No atender al público con corrección y diligencias debidas.

5. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pudieran afectar a la Seguridad Social. La falta intencionada de estos datos se considerará como grave.

Art. 46. *Faltas graves:*

1. La simulación de enfermedad o accidente.

2. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa.

3. Simular la presencia de otro trabajador fichando por él, contestando o firmando.

4. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

5. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, para otras personas o riesgo para las instalaciones, maquinaria, etc., podrá ser considerada como muy grave.

6. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas o instalaciones de la Empresa para usos propios.

7. La reincidencia en falta leve (excluida la falta de puntualidad y de asistencia al trabajo) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de dos meses y habiendo mediado comunicación escrita.

8. La embriaguez dentro de la jornada laboral.

Art. 47. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, el abuso de confianza en las funciones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a compañeros o clientes dentro de la Empresa, durante el trabajo y en visitas a los clientes.

2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en material, instalaciones, documentos, etc., de la Empresa.

3. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, ni revelar a extraños datos de reserva obligatoria.

4. Ma'os tratos de obra, abuso de autoridad, falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los trabajadores.

5. Abandonar sin causa justificada el trabajo en puesto de responsabilidad.

6. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los dos meses siguientes de haberse producido la primera.

9. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave; el que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento del Director del Centro rápidamente, y del Comité de Empresa o Delegados del personal.

Art. 48. *Régimen de sanciones.*—Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo la gravedad de la falta o faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días, inhabilitación por un período no superior a un año para el ascenso, traslado forzoso a otra localidad y despido.

Art. 49. *Prescripción.*—La facultad de la Empresa para sancionar, caducará para las faltas leves a los tres días laborables, para las graves a los quince días laborables, y para las muy graves a los veinte días laborables, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su Comisión.

Art. 50. Las injustificadas de asistencia, puntualidad y los abandonos de trabajo, se sancionarán de la forma siguiente:

a) Falta de asistencia.—Una ausencia injustificada durante el mes, se considerará falta leve, dos ausencias injustificadas durante el mes, será falta grave.

b) Faltas de puntualidad.—Se fija una tolerancia mensual de hasta sesenta minutos acumulables; de sesenta y uno a ciento o hasta minutos acumulables se considerará como falta leve, siempre y cuando sea imputable al trabajador en cualquier caso, esta acumulación de sesenta y uno a ciento ochenta minutos, se descontará como tiempo no trabajado. Pasando de los ciento ochenta minutos se considerará falta grave.

CAPITULO X

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 51. En cuantas materias afecten a seguridad e higiene en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden ministerial de 9 de marzo de 1971 y normativa concordante.

A estos efectos, ambas partes acuerdan abordar la aplicación del párrafo anterior en consonancia con los siguientes criterios y declaraciones generales:

1. Principios generales.

1.1. Se acuerda aplicar las tablas de concentración de máximos de tóxicos estipuladas en el anexo al artículo 57.1 del Convenio general de la Industria Química.

1.2. En cada Centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posterior análisis por el S. S. G. H., los resultados del muestreo serán puestos a disposición de las partes interesadas.

1.3. Todo trabajo, que después de efectuadas las mediciones contenidas en el artículo anterior, sea declarado insalubre, penoso, tóxico o peligroso, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del trabajador.

1.4. Los riesgos para la salud del trabajador, se prevendrán evitando: 1.º Su generalización, 2.º su emisión, y 3.º su transmisión y sólo en última instancia, se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos, en todo caso, esa última medida, será excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

1.5. En toda ampliación o modificación del proceso productivo, se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral.

1.6. Cualquier enfermedad del trabajador, que pueda diagnosticarse por la Seguridad Social, como ocasionada por las condiciones de trabajo, será a los efectos de este Convenio, considerada como una enfermedad profesional.

1.7. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional, u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del tra-

bajo, obligará en forma perentoria, a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

1.8. Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador, derivado del puesto de trabajo, podrá recurrir al Comité de Seguridad e Higiene, con carácter de urgencia. Este propondrá las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

1.9. En el supuesto de que en una determinada fabricación no existieran normas y medios que reglamentasen el nivel de exigencias en materia de prevención de riesgos, para Empresas filiales con matriz extranjera, éstas estarán obligadas a mantener los mismos niveles y medios que en su país de origen.

2. Comité de Seguridad e Higiene.

2.1. En los Centros de trabajo de más de cincuenta trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla, por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios, el Jefe de mantenimiento, y un representante de la Dirección de la Empresa.

En el Centro de trabajo con menos de cincuenta trabajadores, los Delegados de Personal, nombrarán de entre la plantilla al vigilante de seguridad quien deberá cumplir las adecuadas condiciones de idoneidad.

2.2. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre los materiales empleados, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en el poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

2.3. Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda la información correspondiente que se realice sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se le efectúe. Tendrá también derecho a que estos resultados le sean facilitados.

3. Vigilancia del riesgo.

3.1. El Comité de Seguridad e Higiene, podrá requerir para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud, presuntos o demostrados, que se adopten medidas especiales de vigilancia.

3.2. Aquellos trabajadores o grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

4. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

4.1. El Comité de Seguridad e Higiene conocerá la actividad de los servicios de Medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las Empresas, a los fines del total cumplimiento de los puntos antes mencionados y todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

4.2. La información recogida por estos servicios, no podrá tener otra finalidad que la protección de la salud del trabajador, guardándose en debido secreto profesional. En el caso de que se demuestre el incumplimiento de esta obligación, el Comité de Seguridad e Higiene, tendrá derecho a solicitar el cese inmediato de la persona responsable, reservándose la Dirección el derecho de llevar a cabo las acciones legales oportunas.

4.3. En la revisión médica anual, se realizará una revisión oftalmológica.

5. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad e Higiene, será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud del trabajador, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones y dictamen acerca del mismo.

6. Tecnología y organización del trabajo.

El Comité de Seguridad e Higiene deberá ser informado de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. Compromiso de estudio.

Durante el transcurso de 1981 ambas partes asumen el compromiso de abordar por separado el análisis y estudio capaz de abarcar la problemática suscitada por el presente capítulo.

A los efectos de facilitar la realización del trabajo, podrán producirse las correspondientes descentralizaciones acerca de los diferentes niveles territoriales y subsectoriales.

CAPITULO XI

Derechos y facultades de los Comités de Empresa y Delegados de personal

Art. 52. Se reconoce la constitución del Comité Intercentros, que estará compuesto por un representante de cada Centro de trabajo y que dispondrá de doce días al año para sus reuniones.

con una subvención diaria equivalente a la dieta completa establecida en el presente Convenio.

Art. 53. En los Centros de menos de 100 trabajadores, los representantes de los trabajadores, dispondrán de veinticinco horas mensuales retribuidas, y en los de más de 100 trabajadores, dichos representantes dispondrán de treinta horas, asimismo acumulables y retribuidas para el ejercicio de sus funciones. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones que se realicen conjuntamente con la Empresa.

Art. 54. Se dispondrá de doce horas anuales, sin perjuicio de su retribución y de acuerdo con la Dirección de la Empresa, para celebración de asambleas durante las horas de trabajo.

La celebración de dichas asambleas, se procurará que no coincidan con los días de mayor producción, y la duración de las mismas no será superior a dos horas cada una.

Art. 55. Los derechos de representación del personal serán ejercidos por los Comités de Empresa o Delegados de personal, constituidos en una legislación vigente, a cuyos efectos se establecen los siguientes derechos y garantías.

A) La Empresa pondrá a disposición de los Comités de Centro, un local adecuado que reúna las condiciones debidas, dotado de correspondiente mobiliario, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas y deliberar entre sí.

B) La Empresa pondrá a disposición del Comité o Delegados del personal de cada Centro, tablones de anuncios, que ofrezcan posibilidades de comunicación fácil con los trabajadores, y que puedan utilizarse para fijar comunicaciones e información de interés laboral.

Las comunicaciones se fijarán siempre autorizadas por el Comité y bajo la responsabilidad del mismo, debiendo conocerse previamente la representación legal de la Empresa a los solos efectos de que pueda manifestar y razonar al Comité, sin demora cualquier oposición y reparo a las mismas. En todo caso, el Comité decidirá libremente sobre el contenido de las comunicaciones y la Empresa podrá exigir las responsabilidades a que hubiera lugar.

Las comunicaciones de interés laboral que publique la Empresa, tendrán un trato de reciprocidad, a cuyo objeto la Dirección dará cuenta previa de ellas al Comité que, también sin demora, podrá manifestar y razonar cualquier oposición o reparo a las mismas antes de su publicación.

C) Al objeto de no perturbar la organización del trabajo, la comunicación directa del Comité por sus representantes, en el local destinado a aquél, tendrá carácter excepcional y requerirá previa autorización del mando.

D) El Comité de Centro, por propia iniciativa o a petición suscrita por el 25 por 100 de la plantilla de cada Centro, podrá convocar asambleas generales, que se celebrarán en el Centro de trabajo y en local adecuado, que facilitará la Empresa, de acuerdo con sus posibilidades. La asamblea será presidida por el Comité de Empresa. En cuanto a las condiciones de tiempo, dentro de la jornada laboral, para celebrar asambleas, se estará a lo dispuesto en el artículo 59 de este Convenio.

Los Secretarios de los Comités de Empresa, respectivos, comunicarán a la Dirección, con la suficiente antelación (cuarenta y ocho horas como mínimo), la convocatoria de dichas asambleas, facilitando el oportuno orden del día. Esta comunicación será a efectos meramente informativos.

E) La información directa a los trabajadores en sus puestos de trabajo, deberá tener carácter excepcional y requerirá la autorización expresa del mando correspondiente que no debe serle denegada a menos que existan circunstancias especiales que no lo permitan.

F) Para ausentarse del puesto de trabajo, deberán dar cuenta previa, con una antelación de cuarenta y ocho horas al mando inmediato superior. Las ausencias se efectuarán sin menoscabo del procedimiento productivo, y, en caso necesario y posible, se procederá a una sustitución provisional. Los mandos extremarán la flexibilidad en el preaviso cuando se trate del Presidente o Secretario del Comité.

G) Si el miembro del Comité de Empresa pertenece a una Central Sindical o Asociación Profesional, podrá utilizar todas o parte de las horas de que dispusiere para asistir a actos, reuniones, asambleas, etc., a las que fuese oficialmente citado por la Central o Asociación Profesional por su calidad de miembro del Comité de Empresa.

H) Todos los miembros del Comité de Empresa, ostentarán desde el momento de su proclamación al de su cese, y durante el año siguiente al mismo, el derecho a la previa instrucción de expediente disciplinario antes de proceder a imponerles sanción grave o muy grave, sin que, en ningún caso, pueda 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 de su representación.

En dicho expediente, en el que se deberán concretar los hechos que lo motivan, con intervención de Instructor y Secretario respectivamente designados por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, podrá imponerse con carácter cautelar y por imperiosas razones de disciplina colectiva la suspensión de empleo y sueldo al expedientado. Siempre que sea posible, la Empresa no designará como Instructor del expediente al mando directo del trabajador expedientado.

La incoación de dicho expediente se comunicará al interesado en el plazo de los tres días siguientes a su comienzo, y con traslado del pliego de cargos que se le imputan, concediéndole un plazo de tres días para que formalice su pliego de descargos con la proposición de pruebas que se estimen oportunas.

En el expediente se dará en todo caso audiencia al Comité de Empresa que emitirá el informe correspondiente.

El expediente se concluirá necesariamente en el plazo máximo de veinte días, tras los cuales se impondrá la sanción correspondiente o se sobreseerán las actuaciones, pudiendo en todo caso el expedientado recurrir en tiempo y forma, ante la Magistratura de Trabajo.

En todos los casos los plazos se entenderán referidos a días laborables.

I) 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.

Art. 56. Competencias:

1. El Comité de Empresa o Delegado del Personal tendrán las siguientes competencias:

1.1. Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

1.2. Conocer 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 los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que éstos.

1.3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del Empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

d) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

1.4. Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

1.5. Conocer 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.

1.6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

1.7. Conocer, trimestralmente, al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

1.8. Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante el Empresario y los Organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, por las particularidades previstas en el presente Convenio.

1.9. Participar, como se determine por Convenio Colectivo en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

1.10. Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el presente Convenio.

1.11. Informar a sus representantes en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa e indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que debe emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 1.3 y 1.4 del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Art. 57. Capacidad y sigilo profesional:

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer funciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo anterior, aun

después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Art. 58. El Comité Intercéntricos tendrá un marco de actuación a nivel general de Empresa, siendo competente para actuar en todo lo que afecte al desarrollo de las relaciones laborales y sociales de más de un centro de trabajo, o que afectándolo, se considere conveniente tratar a nivel general de Empresa por su posible trascendencia.

Asimismo tendrá las mismas competencias asignadas a los Comités o Delegados en el artículo 56 del presente Convenio, pero con carácter general de Empresa.

El Secretario del Comité Intercéntricos, o en su defecto quien designe el propio Comité, podrá utilizar horas sindicales que resultarán de la cesión de las que tienen asignadas los miembros de los Comités o Delegados de Personal.

CAPITULO XII

Derechos de la mujer

Art. 59. *Equiparación salarial.*—El trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino, para trabajos de igual clase y categoría.

Art. 60. Se garantiza el acceso a la promoción y formación profesional en igualdad de condiciones.

Art. 61. La mujer trabajadora tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo, por embarazo, siempre que se justifique este cambio mediante parte médica.

Art. 62. *Lactancia.*—Reducción con salario íntegro de una hora diaria de la jornada laboral durante los nueve primeros meses del hijo, tanto para la madre como para el padre.

Art. 63. De acuerdo con el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de parto, la suspensión del trabajo tendrá una duración máxima de catorce semanas, que se distribuirán a opción de la interesada.

Art. 64. *Excedencia para el cuidado de los hijos.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrá fin a que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

CAPITULO XIII

Régimen asistencial

Art. 65. *Comedores de Empresa.*—En cuanto a los comedores del personal la Empresa acordará junto con los Comités de Empresa de sus laboratorios, el régimen a que deba ajustarse el cumplimiento de las disposiciones vigentes sobre esta materia.

Art. 66. *Prendas de trabajo.*—La Empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito al personal que por su trabajo lo precise.

Dos batas o prendas al año, de calidad óptima.

Art. 67. En caso de fallecimiento, se garantizará el puesto de trabajo al cónyuge o hijo, siempre que reúnan las condiciones mínimas necesarias y lo soliciten dentro de un período no superior a dos meses, desde la fecha del fallecimiento.

Si el fallecimiento es por accidente de trabajo, se tendrá derecho al puesto de trabajo o a una ayuda a convenir con la Empresa, además del seguro de accidente contratado por la Empresa.

Art. 68. *Complemento en situación de baja por enfermedad, accidente o embarazo.*—Mientras la Administración no lo asuma, la Empresa garantizará complementando la diferencia que los Trabajadores en situación de baja cobren desde el primer día el 100 por 100 de su retribución ordinaria.

Art. 69. Ambas partes manifiestan su deseo de que la edad de jubilación se fije oficialmente a los sesenta años.

Los trabajadores que lo deseen, se podrán jubilar a los sesenta y tres años, comprometiéndose la Empresa a abonarles hasta que cumplan los sesenta y cinco años, el 25 por 100 de su salario base.

Si la jubilación ordinaria quedase reducida por nuevas disposiciones oficiales, el tope para la percepción de lo descrito anteriormente sería la nueva edad establecida.

Art. 70. *Servicio militar.*—Todo trabajador que tenga que incorporarse al servicio militar, independientemente del derecho a percibir las pagas extraordinarias, recibirá en ese momento una gratificación consistente en una mensualidad.

Art. 71. *Gratificación por matrimonio.*—Se fija una gratificación de 8.000 pesetas para los trabajadores que contraigan matrimonio.

Art. 72. *Gratificación por permanencia.*—Se establece una gratificación de 5.000 pesetas a percibir por una sola vez al cumplirse cinco años de permanencia en la empresa.

Art. 73. *Plus de escolaridad.*—Se establece una ayuda de 600 pesetas mensuales no absorbibles, por hijo en edad comprendida desde guardería (siempre que se acredite la asistencia) hasta los dieciséis años. Esta ayuda se hará extensiva a aquellos trabajadores que justifiquen su matriculación en Centros Académicos.

Art. 74. *Ayuda a disminuidos psíquicos o físicos.*—Se establece una subvención de 2.000 pesetas mensuales no absorbibles, por hijo disminuido psíquico o físico.

Art. 75. Los trabajos fotográficos del personal de la Empresa se cobrarán con el 50 por 100 de descuento sobre el precio venta al público, para lo cual se establece un cupo de 24 trabajos anuales a partir de la firma del Convenio. Los trabajos que sobrepasen dicho cupo tendrán un descuento del 25 por 100.

Art. 76. A los conductores-repartidores y personal del Departamento de Ventas se les dotará de las prendas adecuadas por la Empresa, cuya no utilización autorizada será sancionable como falta grave.

Al personal del laboratorio y en aquellas secciones que fuera preciso, a juicio de la Empresa, se les suministrarán tantas prendas o equipos como fueran necesarios.

CAPITULO IV

Garantías del puesto de trabajo por causas excepcionales

Art. 77. Se reservará el puesto de trabajo en caso de detención, siempre que no exceda de diez días, pasado este plazo, se estudiarán las causas que motivaron la detención.

CAPITULO XV

Comisión mixta

Art. 78. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 79. La Comisión Mixta estará formada paritariamente por cinco miembros de la parte social y cinco de la parte económica.

Art. 80. *Estructura.*—La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter central y único para todo el Estado Español.

De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Mixta podrá recavar de los sectores afectados las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Art. 81. La Comisión Mixta podrá ser convocada por cualquiera de las dos partes y será efectiva en el plazo máximo de veinte días.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.—En todo lo previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las normas que sobre la respectiva materia van establecidas o se establezcan en la legislación general.

Segunda.—Para el pago de los atrasos derivados del presente Convenio, se establece como fecha límite el 30 de septiembre de 1981, sin perjuicio de que los respectivos Comités negocien en cada Centro la distribución de los mismos.

Tercera.—Se establece un plazo de dos meses a partir de la firma del Convenio para tomar las medidas de seguridad adecuadas con el fin de evitar el riesgo de posibles robos o desapariciones de dinero en metálico de los cobros que los repartidores y cobradores realizan por cuenta de la Empresa.

Cuarta.—Ambas partes manifiestan su preocupación por la situación de paro existente en la actualidad y expresan su voluntad de buscar fórmulas para su posible solución en el ámbito de sus respectivas competencias, por lo que se dificultará las situaciones de pluriempleo en el seno de la Empresa. Se estudiará la posibilidad de suprimir o reducir al mismo los trabajos o tareas esporádicas y en el supuesto de que deban mantenerse por necesidades del servicio, se ofrecerá a todos los trabajadores que reúnan las condiciones necesarias la posibilidad de su realización.

ANEXO I

Categorías profesionales

Las categorías profesionales en los laboratorios fotográficos y su definición quedan establecidas en la siguiente forma:

Jefe de Laboratorio.—Es el que en representación y delegación de la Empresa y poseyendo conocimientos técnicos propios de Título Superior o equivalente, en cuanto a las actividades propias de las secciones de la industria fotográfica en que se ocupe, está al frente de toda la producción encargándose de su buena marcha, tiene la responsabilidad en cuanto a la distribución y cuidado del personal, asimismo, el control y supervisión de los procesos químicos, ajuste de todas las máquinas de positivo y puede sustituir al titular de cualquier especialidad.

Supervisor de producción automática y/o manual.—Es el que con capacidad para dirigir todas las actividades de cualquier sección de Laboratorio profesional o aficionado y con dotes de iniciativa posee formación técnica a nivel de titulado medio y conocimientos teóricos y prácticos de fotografía, filtraje y ajuste de printers, así como del revelado del material negativo y positivo, tirada de copias, diapositivas, ampliaciones y en general de todas las operaciones que se efectúen en los expresados Laboratorios de Color, teniendo la facultad de organización necesaria para el funcionamiento de los mismos. Igualmente tendrá capacidad técnica suficiente para realizar ensayos sobre materiales sensibles y determinar sus defectos o cualidades, así como las causas y remedios a emplear en cada caso.

Oficial Filtrador.—Es la persona encargada de revisar el tiraje de los tiradores, indicándoles las correcciones a efectuar. Conocerá el funcionamiento de las ampliadoras de su sección manuales o automáticas, sabiendo efectuar las correcciones y

ajustes necesarios. Asimismo conocerá los distintos tipos de materiales sensibles con los que trabaje el Laboratorio y los procesos de revelado que les correspondan.

Esta categoría se asimila a la de Oficial Laboratorio.

Oficial primera Tirador.—Es la persona que realiza la producción de copias mediante el adecuado manejo de la ampliadora manual o printer automática con encuadre. Sabrá manipular la ampliadora en cuanto a encuadre, desvanecidos, tapados, velados y demás artificios del Laboratorio. Asimismo el manejo de la reproductora. Poseerá conocimientos completos sobre la corrección de color en los procedimientos aditivos y sustractivos, pudiendo si es preciso ayudar o sustituir al Oficial Filtrador en su cometido.

Deberá conocer los materiales sensibles con que trabaja el Laboratorio, tanto negativos como papel y los procesos de revelado que le correspondan; deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza.

Esta categoría es similar a la de Oficial primera.

Oficial segunda Tirador.—Es la persona encargada de la producción de copias mediante el adecuado manejo de la printer automática. Conocerá el funcionamiento y ajuste de la máquina para poder desarrollar su labor. Sabrá interpretar correctamente los filtrajes y densidades que corresponden a cada cliché. Conocerá los materiales sensibles con que trabaja el Laboratorio y los procesos de revelado que le correspondan.

Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza.

Esta categoría se asimila a la de Oficial segunda.

Ayudantes.—Es la persona dedicada a las tareas auxiliares tales como el acabado, coleccionadoras, cortadoras, empalmadoras, enmascadoras, preparación de baños y revelado de negativo o papel.

Aprendiz.—Son los trabajadores ligados por contrato especial de aprendizaje en virtud del cual la Empresa por sí o por otro, les proporciona una formación profesional.

Encargado Proceso Revelado Películas.—Es la persona encargada de efectuar el proceso de revelado de las películas, conociendo el efecto de los distintos baños sobre el material sensible así como las distintas marcas y procesos que se utilizan en el Laboratorio.

Deberá tener conocimientos suficientes de sensitometría para poder detectar cualquier desviación o anomalía que se pueda producir en el proceso y aplicar las oportunas correcciones. Será responsable de la sección de revelado.

Oficial primera Revelador.—Es la persona que además de realizar las funciones propias de Oficial segunda, deberá tener los conocimientos mínimos de sensitometría para detectar cualquier desviación o anomalía que se pueda producir en el proceso. Suplirá en su caso al Encargado de la Sección de Revelado.

Oficial segunda Revelador.—Comprende esta categoría al personal que, conociendo a la perfección el procesado de películas negativas y positivas, bien manual o por medio de máquinas automáticas y semiautomáticas conozca los distintos procesos, tipos y marcas existentes en el mercado, así como las reacciones químicas producidas durante el proceso y forma de corregir una anomalía que se le presentara.

Será responsable del entretenimiento y buena marcha de la máquina que le sea encomendada a su cuidado, debiendo avisar inmediatamente cualquier avería que se produzca en la misma. Deberá revelar los negativos.

Deberá realizar la limpieza y cuidados que necesite la máquina que utiliza.

Expedición y distribución

Oficial Distribución y Expedición.—Comprende esta categoría a la persona que asuma el mando y la responsabilidad de esta sección.

Deberá conocer los precios por los que se rige la Empresa, así como la composición de las diferentes rutas y las condiciones de los distintos clientes, manteniendo criterios de coordinación con el Departamento Comercial.

Operador de Datos.—Comprende esta categoría al personal que posee los suficientes conocimientos para manejar y desarrollar los ordenadores o procesadoras de datos. Dependerá de Administración y estará vinculada a Expedición.

Oficial segunda de Expedición.—Es la persona que conociendo y desarrollando el trabajo de la sección de una manera satisfactoria cuenta como mínimo con tres años de antigüedad en su puesto de trabajo.

Ayudante de Expedición.—Es el personal que conociendo a la perfección el trabajo a desarrollar en la sección y bajo las órdenes del Oficial de Distribución colabora con éste para la mejor ejecución del mismo.

A'macenero.—Es el que conociendo a la perfección el funcionamiento del almacén, colabora por la buena marcha del mismo y tiene la responsabilidad de todo el material que le sea encomendado, así como el control de existencias de todo el material.

Servicios generales

Oficial Mecánico.—Es el personal que tiene a su cargo la reparación y conservación de la flota de vehículos que tiene la Empresa en cada Centro de trabajo.

Guarda de Empresa.—Tiene la responsabilidad de la vigilancia del Laboratorio, en las horas que se le indiquen.

No podrá abandonar su puesto dejando las instalaciones y dependencias solas en ningún momento.

No permitirá, e impedirá el acceso a toda persona que no esté debidamente autorizada por la Dirección, deberá avisar a la Policía y a la Dirección en caso de anomalía de carácter grave.

Limpiadoras.—Se entiende por tales las que se encargan de la limpieza y aseo de los locales de la Empresa.

Ordenanzas.—Es el personal contratado por la Empresa para las tareas y recados encomendados por la misma.

Telefonista-Recepcionista.—Es la persona que atiende la centralita. Asimismo efectuará las funciones de Auxiliar Administrativo. Llevará la caja auxiliar y se encargará de la recogida y entrega de trabajos.

Taller y Servicio técnico

Encargado Mantenimiento.—Es la persona titulado medio o con conocimientos técnicos equivalentes, mecánicos, electrónicos y fotográficos; es responsable de la prevención de «stoks», cuidado, mantenimiento, reparación y conservación de toda la maquinaria e instalaciones propiedad de la Empresa, utilizados para realizar el trabajo de laboratorio.

Tendrá bajo sus órdenes al personal técnico necesario para cubrir las variadas funciones que le sean encomendadas.

Oficial primero de Mantenimiento.—Corresponde esta categoría, al personal que sin titulación tiene conocimientos de electrónica y mecánica suficientes para reparar y revisar la maquinaria e instalaciones que utiliza el laboratorio; puede ejecutar eficazmente el trabajo que le sea encomendado por el encargado de mantenimiento y supervisado por este.

Oficial segunda de Mantenimiento.—Es la persona que con conocimientos de electricidad y fontanería, hace las funciones de reparación y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria del laboratorio.

Comerciales

Director Comercial de Laboratorio.—Es el que en representación y delegación de la Empresa, poseyendo conocimientos técnicos de Título Superior en cuanto a técnica de marketing y experiencia en ventas. Es de su competencia la creación y estructuración de rutas, control de descuentos y fijará, previa información a la Gerencia, los precios de venta de todos los trabajos que realiza el Laboratorio, tiene la responsabilidad de la proyección de la Empresa en el mercado y en imagen externa.

Jefe de Ventas.—Es la persona que tiene a su cargo a los agentes de Ventas y el departamento de distribución.

Responsabilidad y control de la gestión del departamento. En los Laboratorios que no haya Director Comercial, será responsable de forma provisional de la política comercial del departamento.

Total responsabilidad del control de administración impagados, repartos y en general de todo lo dependiente de este departamento.

Agente de Ventas.—Es la persona que con experiencia en ventas, deberá tratar al cliente, promocionar nuevos clientes, para la Empresa y asimismo deberá conocer los distintos trabajos, precios, y procesos que se efectúan en el Laboratorio, tipos y marcas existentes en el mercado. También deberá conocer a la perfección las rutas de las zonas que tiene asignadas, a fin de poder enseñarlas y modificar su recorrido.

Suplir a las insuficiencias de las rutas de su zona, y efectuará la gestión de cobros, responsabilizándose del cobro mensual de aquellas cantidades que por su cuantía sean importantes.

Conductor de Recogidas y Entregas.—Son los operarios que con carné de conducir y conocimientos mecánicos sencillos ejecutan la labor propia de la conducción de un vehículo de tracción mecánica, efectuando las recogidas y entregas de material y trabajo, de las rutas que se les asignen.

Asimismo llevará el control de entregas y salidas de los trabajos de la ruta y pasará a quien corresponda las reclamaciones o encargos especiales que reciba de los clientes de su zona. A requerimiento de la Empresa, efectuará los cobros de los recibos correspondientes a su ruta, procurando que los mismos sean realizados a través de talón nominativo. Será obligatoria la confección del parte diario de ruta.

Cobrados.—Hará la gestión de cobros bajo la supervisión del Jefe de Administración y la Dirección.

Hará todo tipo de gestión similar a su categoría y tipo de trabajo (recogida, entrega de trabajos, gestiones sencillas, etc.)

Podrán en caso necesario suplir a los repartidores.

Administración

Jefe Administrativo.—Es la persona que con título superior y equivalente a Perito Mercantil tiene bajo su mando a todas las funciones contables y administrativas, así como la aportación de datos concernientes a la evolución financiero-administrativa que exija la Gerencia.

También se encargará de la confección de cartas de pago, balances y su presentación a la Administración.

Oficial primera Administrativo.—Es la persona que con Título Medio de Perito Mercantil o Contable prepara los asientos contables, gestión de cobros, codificación de documentos, control de cuentas bancarias y confección de todos los documentos interiores relativos a la contabilidad. Dependerá directamente del

Jefe de Administración y se preocupará de la oficina en general. Cumplimentará la correspondencia incluyendo redacción.

Oficial segunda Administrativo.—Es la persona que con experiencia administrativa titulado medio que ayuda al Oficial primera.

Debe poseer conocimientos de taquigrafía con capacidad de noventa palabras por minuto y en mecanografía 250 pulsaciones por minuto.

Auxiliar Administrativo.—Es la persona que con una formación básica de redacción, mecanografía, etc., se ocupa del trabajo general de la oficina, como es valoración, facturación, archivo de nóminas, cobros de contado, introducción de datos ordenados y atender una centralita telefónica.

Aspirante Administrativo.—Es la persona que debe tener conocimientos sobre mecanografía elemental.

Trabajos sencillos bajo la dirección de un superior, entrada y salida de trabajos (expedición).

Confección de albaranes y cálculo de cargos y abonos en los mismos.

Atender Recepción (con entrega de trabajos, recogida de los mismos y realizar en general todas las gestiones de la citada Recepción)

Atender avisos y encargos telefónicos en cualquier sección. Archivo, incluyendo la clasificación.

Trabajos sencillos de contabilidad.

Trabajos sencillos de administración en general, bajo la dirección de un superior.

Sección Químicos

Titulado Químico.—Es la persona que con título superior, tiene la responsabilidad de la producción de químicos, así como de los análisis, investigación y control.

Oficial primera Químicos.—Es la persona que tiene la responsabilidad de control de almacén de materias primas y de procesos acabados, prever los «stoks» y ayudará al titulado Químico en sus funciones.

Oficial segunda Químicos.—Es la persona que realiza la función de preparar, envasar y almacenar los productos químicos. Debe conocer los procesos existentes y los productos químicos; deberá revisar los productos envasados así como mantener en buen estado los útiles de trabajo.

Ayudante Químico.—Es la persona que deberá ayudar en sus funciones al Oficial segunda.

ANEXO II

En base a la adhesión del «Laboratorio de Focolor, S. A.», al presente Convenio, la tabla salarial en este Centro quedará de la siguiente forma:

Categoría	Tabla salarial	Salario base	Plus convenio
Ayudante	38.092	35.101	991
Oficial 2.ª	39.336	39.313	23
Oficial 1.ª	44.301	41.901	2.400
Oficial Filtreador	44.301	44.225	75
Supervisor	51.560	45.827	4.733
Titulado Químico	51.560	46.827	4.733
Jefe Laboratorio	61.686	58.715	2.971
Oficial 2.ª Mantenimiento	41.901	41.901	—
Oficial 1.ª Mantenimiento	44.301	44.226	75
Encargado Mantenimiento	51.560	46.827	4.733
Oficial Expedición	44.301	44.225	75
Encargado Revelado	44.301	44.226	75
Operador Datos	44.301	44.226	75
Auxiliar Administrativo	38.437	37.207	1.230
Oficial 2.ª Administrativo	42.478	39.313	3.165
Oficial 1.ª Administrativo	46.652	44.226	2.426
Jefe Administrativo	65.726	58.715	7.011
Conductor-Repartidor	43.825	39.313	4.512
Agente de Ventas	48.543	44.226	4.317
Jefe de Ventas	65.726	58.715	7.011
Almacenero	44.301	41.901	2.400
Telefonista-Recepción	37.307	37.207	—
Limpiadoras	35.100	35.100	—
Cobrador	37.207	37.207	—
Oficial Mecánico	41.901	39.336	2.565

Se conceptuará como salario base el de el Convenio de «Heinze de España, S. A.», y «Focolor, S. A.», estableciéndose como Plus Convenio la diferencia con la tabla anteriormente descrita.

— Se establece el Plus de Nocturnidad para el Centro de Focolor, S. A., en la cantidad de 9.193 pesetas.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

2333

REAL DECRETO 3431/1981, de 13 de noviembre, por el que se segregan y declaran seis zonas de reserva provisional a favor del Estado para investigación de yacimientos de recursos minerales de hierro, plomo, cinc, cobre, titanio, fosfatos y sales, incluidas dentro de la zona de reserva provisional a favor del Estado, denominada «Suroeste», inscripción número 42, comprendida en las provincias de Huelva, Sevilla y Badajoz.

La extraordinaria importancia de proseguir la investigación en determinadas áreas, incluidas dentro de la zona de reserva provisional a favor del Estado, denominada «Suroeste», por sus posibilidades de contener yacimientos de recursos minerales de hierro, plomo, cinc, cobre, titanio, fosfatos y sales, determinan la conveniencia de segregar de la misma seis zonas a las que se asignan nuevos plazos de vigencia y proceder al levantamiento del resto del área en la reserva «Suroeste» no cubierta por dichas seis zonas.

A tales efectos y siendo de aplicación lo establecido en el artículo catorce de la Ley veintidós/mil novecientos setenta y tres, de veintiuno de julio, de Minas, así como lo previsto en el artículo cuarenta y cinco en relación con el octavo punto tres de la citada Ley, así como los concordantes de su Reglamento, y cumplidos los trámites preceptivos con informes emitidos por los Organismos correspondientes, se hace preciso adoptar la disposición pertinente.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Industria y Energía y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día trece de noviembre de mil novecientos ochenta y uno,

DISPONGO:

Artículo primero.—Se segregan seis zonas de reserva provisional a favor del Estado, incluidas dentro de la reserva «Suroeste», declarada por Real Decreto dos mil doscientos tres/mil novecientos setenta y nueve («Boletín Oficial del Estado» de veinte de septiembre), en las provincias de Huelva, Sevilla y Badajoz, para investigación de los recursos minerales que se especifican en cada una de ellas, y cuyos perímetros definidos por coordenadas geográficas referidas al meridiano de Greenwich se designan a continuación:

Zona «Paymogo»: Para investigación de recursos minerales de cobre, plomo y cinc, comprendida en la provincia de Huelva.

Area formada por arcos de meridianos referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices expresados en grados sexagesimales:

Vértice	Longitud	Latitud
1	7º 21' 00" Oeste	37º 42' 00" Norte
2	7º 19' 00" Oeste	38º 42' 00" Norte
3	7º 18' 00" Oeste	37º 40' 00" Norte
4	7º 21' 00" Oeste	38º 40' 00" Norte

Zona «Fregenal»: Para investigación de recursos minerales de hierro y cobre, comprendida en la provincia de Badajoz.

Area formada por arcos de meridianos referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

Vértice	Longitud	Latitud
1	6º 37' 40" Oeste	38º 17' 40" Norte
2	6º 37' 40" Oeste	38º 13' 40" Norte
3	6º 40' 40" Oeste	38º 13' 40" Norte
4	6º 40' 40" Oeste	38º 17' 40" Norte

Zona «Aracena»: Para investigación de recursos minerales de plomo, cobre y zinc, comprendida en la provincia de Huelva.

Area formada por arcos de meridianos referidos al de Greenwich y de paralelos determinados por la unión de los siguientes vértices, expresados en grados sexagesimales:

Vértice	Longitud	Latitud
1	6º 32' 20" Oeste	37º 54' 40" Norte
2	6º 32' 20" Oeste	37º 51' 20" Norte
3	6º 29' 20" Oeste	37º 51' 20" Norte
4	6º 29' 20" Oeste	37º 50' 00" Norte
5	6º 41' 20" Oeste	37º 50' 00" Norte
6	6º 41' 20" Oeste	37º 53' 20" Norte
7	6º 39' 20" Oeste	37º 53' 20" Norte
8	6º 39' 20" Oeste	37º 54' 40" Norte