

2. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestará la asistencia técnica que le sea requerida por las autoridades laborales de la Comunidad Autónoma en la sustanciación de los procedimientos administrativos de conflicto que se instruyan ante ellas.

3. En el marco de sus respectivas competencias las autoridades laborales de la Comunidad Autónoma podrán ofrecer a los interlocutores sociales para su voluntaria elección, la intervención mediadora de los funcionarios del Cuerpo Superior de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de negociación o conflictividad laboral. En estos supuestos la formalización de la actuación mediadora del Inspector de Trabajo y Seguridad Social se efectuará a través del Jefe de la Unidad administrativa a la que esté adscrito el funcionario elegido o aceptado por las partes.

Séptima.-Ordenación de actuación en materia de inspección de cooperativas, fundaciones laborales y ayudas sociales. 1. Sin perjuicio del alcance de las competencias constitucionales o legalmente atribuidas a la Comunidad Autónoma en materia de inspección de cooperativas y de fundaciones laborales, las autoridades laborales de la propia Comunidad Autónoma podrá requerir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actuaciones generales y específicas sobre estas materias, que se desarrollarán, de acuerdo con las Leyes de la Comunidad Autónoma en esta materia, por parte del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de las competencias y procedimientos previstos en su Ley ordenadora, sus disposiciones reglamentarias y las cláusulas de este Convenio.

2. Cuando corresponda a la Comunidad Autónoma la aplicación o gestión de ayudas concedidas con cargo a fondos nacionales y programas de empleo subvencionados, total o parcialmente, con fondos del Estado, las autoridades laborales de la Comunidad Autónoma instrumentarán su actuación de vigilancia y control a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual cumplirá los servicios que le encomienden, de acuerdo con sus disposiciones reguladoras.

Asimismo, las autoridades laborales de la Comunidad Autónoma podrán encomendar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social estos servicios cuando se trate de ayudas y subvenciones propias.

Octava.-Ordenación de actuaciones en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. 1. Con objeto de que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pueda desarrollar la integridad de sus cometidos, las Direcciones Territoriales de Trabajo remitirán un ejemplar de la totalidad de los partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que les sean comunicados a la Unidad administrativa provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Corresponde al Jefe de la Unidad provincial ordenar la instrucción de diligencias de inspección en los casos en que estime su procedencia. En todo caso ordenará esta actuación en los supuestos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en que las lesiones causadas hayan sido calificadas como graves, muy graves o mortales, así como en los siniestros en que el trabajador accidentado sea menor de dieciocho años. De la información practicada se dará traslado a la autoridad laboral correspondiente de la Comunidad Autónoma.

3. A efectos de evitar la duplicidad de actuaciones con las que puedan desarrollar los gabinetes o centros de Seguridad e Higiene dependientes de la Comunidad Autónoma, el Jefe de la Unidad comunicará a la autoridad laboral correspondiente de la Comunidad Autónoma la instrucción de diligencias en cada caso, y sin perjuicio de lo previsto en la cláusula novena de este Convenio.

Novena.-Ordenación de actuaciones en materia de Seguridad e Higiene. 1. El Jefe de la Unidad administrativa provincial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá requerir de las Direcciones Territoriales de Trabajo el desarrollo, por parte de los gabinetes o centros de Seguridad e Higiene dependientes de la Comunidad Autónoma, de actuaciones técnicas previas o conjuntas a la propia actuación inspectora en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como en actuaciones derivadas de expedientes de comunicación de apertura o modificación de centros o instalaciones de trabajo, a los efectos previstos en el Convenio número 81 de la OIT.

2. Cuando en el desarrollo de las actuaciones propias de su competencia los gabinetes o centros de Seguridad e Higiene dependientes de la Comunidad Autónoma apreciaren la existencia de deficiencias, irregularidades o incumplimientos en materia de seguridad e higiene, lo pondrán de manifiesto a la autoridad laboral correspondiente de la Comunidad Autónoma, quien, a su vez, lo comunicará a los órganos correspondientes de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, emitiendo testimonio de la actuación practicada. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará a los referidos gabinetes o centros del resultado de las actuaciones que recaigan sobre los asuntos emitidos.

Décima.-Dirección, planificación e información. 1. La Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social oirá a la Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social con

carácter previo al establecimiento anual de los planes de inspección y objetivos funcionales para las distintas Inspecciones Provinciales. Asimismo, la Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social oirá a la precitada Dirección General previamente a la formulación de planes de actuación en materias que afecten a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La dirección y control sobre el funcionamiento y cumplimiento efectivo de los cometidos encomendados por la Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social corresponderá al Jefe de la Inspección Provincial y, en su caso, al Director general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social realizará las evaluaciones y formulará las observaciones que estime oportuno a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual dará cuenta a aquélla de las medidas que se adopten para, en su caso, corregir los defectos y perfeccionar el funcionamiento del sistema.

Para coordinar el desarrollo de las funciones de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materias transferidas a la Comunidad Autónoma, las autoridades laborales de Comunidad podrán convocar a reuniones a los Jefes de las Unidades administrativas provinciales de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. De la convocatoria de dichas reuniones se dará cuenta a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. La Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social recibirá periódicamente copia de las estadísticas y memorias que se elaboren por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del ámbito territorial respectivo de la Comunidad, así como información periódica sobre el cumplimiento de la legislación social y demás cuestiones de interés en el ámbito provincial correspondiente.

Igualmente, las autoridades laborales de la Comunidad Autónoma facilitarán periódicamente a las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social y, cuando lo solicite, a la Dirección General de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, idéntica información. Especialmente se notificarán las resoluciones relativas a las actas de infracción, a través del Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo, al Inspector actuante, de conformidad con el artículo 15.5 del Decreto 1860/1975.

Undécima.-Participación en órganos colegiados. 1. Los Jefes de las Unidades administrativas provinciales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social participarán en los Organos Colegiados de la Consejería de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social que radiquen en su ámbito territorial de actuación y se realicen directamente con las funciones que tienen atribuidas.

2. En los supuestos en que tales órganos excedieren de dicho ámbito territorial, la participación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitarse a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Duodécima.-Comisión de Seguimiento. Se constituye una Comisión de Seguimiento, formada por dos representantes de la Administración Central y dos representantes de la Comunidad, con el fin de resolver las dudas de interpretación del presente Acuerdo, y la elaboración de propuestas tendientes al mejor funcionamiento y coordinación de los servicios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las materias propias de la competencia de la Comunidad Autónoma.

De los dos representantes de la Administración Central, uno de ellos será nombrado por el Director general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de entre funcionarios adscritos al sistema y, otro, por el Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma.

Decimotercera.-Entrada en vigor. El presente Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Gobierno de Canarias en materia de inspección de trabajo entrará en vigor el día 1 de julio de 1986.

Dado por cuadruplicado ejemplar en Santa Cruz de Tenerife a 3 de julio de 1986.

Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Director general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social,
Juan Ignacio Moltó García

Por el Gobierno de Canarias, el Consejero de Trabajo, Sanidad y Seguridad Social,
Alberto Guanche Marrero

20355 RESOLUCION de 11 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

Visto el texto del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, que fue suscrito con fecha 25 de marzo de 1986, de una parte, por las Asociaciones Nacionales de Fabricantes de Pastas,

Papel y Cartón, en representación de las Asociaciones Empresariales, y de otra, por CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 11 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

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 1.1 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 1986 al 31 de diciembre de 1986. 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 1986, 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 competen-

cia. Dichos asesores serán designados por las partes componentes de la Comisión, y su número no podrá superar un tercio del número de miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión.

Art. 3.3 *Estructura*.—La CPIV será única para todo el Estado.

Art. 3.4 *Funciones*.—Son funciones específicas de la CPIV las siguientes:

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

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

Art. 3.5 *Procedimiento de actuación*.—Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en el artículo 3.4.

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

Los puestos de trabajo y categorías relacionados en las tablas 1 y 2 del anexo I son indistintamente para trabajador y trabajadora.

CAPITULO VI

Contratación, ascensos y plantillas

A) Contratación.

Las partes firmantes de este Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para obtener empleo, como son: Jóvenes, trabajadores mayores de cuarenta y cinco años, y disminuidos físicos. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de favorecer la contratación de estos colectivos.

Art. 6.1 La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa, siendo obligatorio por parte de ésta la información previa recogida en el artículo 12.2.5. 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 periodo de tiempo de dos años, el trabajador, al finalizar el contrato, tendrá derecho a una indemnización equivalente al importe de un mes de salario real por cada año de servicio o fracción superior a un trimestre.

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

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

Art. 6.8 *Contratos de interinidad.*—Se podrá celebrar por escrito contrato de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato se haga constar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

El cese del personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, a los siete días de reintegrarse el titular a quien sustituya dicho trabajador, salvo que en su contrato escrito se establezca un periodo 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 *Contratos por lanzamiento de nueva actividad.*—Son los regulados en el artículo 5 y en los artículos 6 a 10 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre.

Art. 6.15 *Contratos de trabajo en prácticas y para la formación.*—Son los regulados por el Real Decreto 1992/1984, de 31 de octubre.

Art. 6.16 *Contratos a tiempo parcial y contratos de relevo.*—Son los regulados por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre.

Art. 6.17 *Contratos para trabajos fijos y periódicos de carácter discontinuo.*—Son los regulados en los artículos 11 a 14 del Real Decreto 2104/1984, de 21 de noviembre.

Art. 6.18 Independientemente de la modalidad de contratación, el trabajador contratado percibirá las retribuciones establecidas en este Convenio para el puesto de trabajo que desempeñe.

Art. 6.19 *Periodo 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 periodo de prueba será:

Tabla I:

a) Grupos 4 a 14, dos meses. Salvo los que hayan sido contratados en función de su titulación (superior, media o diplomado), cuyo periodo de prueba será de seis meses.

b) Grupos 2 y 3, quince días laborales.

c) Grupos 0 y 1, siete días laborales.

Tabla II:

a) Grupos E a K, un mes.

b) Grupos B, C, y D, quince días laborales.

c) Grupo A, siete días laborales.

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

4. Durante el periodo 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 periodo 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 periodo de prueba.

Art. 6.20 *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. 6.21 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. 6.22 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 tabloneros de anuncio de la Empresa.

Art. 6.23 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. 6.24 Los ascensos para puestos de trabajo y categorías de los grupos profesionales 6 a 11 y para Maestro de Sala de 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 6.21 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. 6.25 *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. 6.26 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. 6.27 Todo el personal del grupo 2, así como los puestos de Conserje y Guarda Jurado o Vigilante, 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 de 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. 6.28 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. 6.29 *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. 6.30. *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 de 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 traslado 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.

La diferencia justificada en los gastos de escolaridad de sus hijos, si la hubiere, hasta finalizar el curso escolar en el que tenga lugar el traslado.

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 6.23, sobre ascensos.

CAPITULO VIII

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 por 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 IX

Jornada, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 9.1 *Jornada.*—Para 1986, la jornada máxima anual de trabajo, tanto partida como continuada, es de mil ochocientos dieciséis 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 periodos 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 características específicas de la Industria Papelera, se define el sistema de trabajo en continuo de dichos equipos (régimen «non stop»).

2. Se entenderá como régimen continuado o «non stop» el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría, necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas.

3. Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en tres turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos, y que disfruten de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.

4. La jornada para este régimen de trabajo será la normal establecida en el presente Convenio, determinándose en las Empresas donde se trate de implantar por primera vez esta modalidad de trabajo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal el calendario rotatorio de turnos. Asimismo se determinará entre ambas partes el descanso de fiestas, establecidas en el calendario oficial de fiestas o su compensación económica o en días de descanso, siempre que dichas fiestas no coincidan con el período de vacaciones.

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

En caso de desacuerdo las partes someterán la cuestión a la CPIV. La CPIV resolverá por unanimidad de acuerdo con el 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 imprevisos o periodos 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 la Orden de 1 de marzo de 1983 y en el Real Decreto 2475/1985, de 27 de diciembre, por los 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 laborales.

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 complemento 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 cuál 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 X

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, hermanos y hermanos políticos.

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. El período posnatal será, en todo caso, obligatorio, y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

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

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado precedente podrá solicitar el 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 dividirse en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor 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 Empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años al menos desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos estos 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 6.27 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 XI

Retribuciones

Art. 11.1 *Retribuciones.*—1. Las Empresas a las que obliga el presente Convenio garantizan a todo el personal un incremento del 8 por 100 sobre la retribución total teórica bruta de cada trabajador en 1985.

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 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 1985 en concepto de cantidad o calidad de producción figurarán en el recibo salarial en casilla, independiente y no formarán parte del «Complemento salarial de Empresa». En dicha casilla independiente, figurarán las mencionadas retribuciones en su totalidad, o bien únicamente en la parte que reste, una vez completadas las tablas salariales del presente Convenio.

6. La retribución del «Complemento salarial de Empresa» definido en el punto 4 se realizará dividiendo el importe anual entre trescientos sesenta y cinco días o doce meses en 1986, según que el sistema de retribución sea diario o mensual.

7. Se respetarán íntegramente los acuerdos o pactos efectuados ya para 1986, 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.—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrara, al 31

de diciembre de 1986, un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Esta revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1987.

La CPIV, una vez conocido el IPC, confeccionará las nuevas tablas salariales.

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 1976 (40.000 pesetas/año) y plus Convenio 1978 (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 425, y multiplicando por 30 para el personal de retribución diaria, más el complemento de antigüedad correspondiente.

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

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

Art. 11.6 *Antigüedad.*—Todo el personal fijo disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos.

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

Para el personal ingresado a partir del 1 de enero de 1979 el límite de los aumentos periódicos es de dos trienios y cuatro 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 cinco 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 del 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 del 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 primero 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 reintegrese 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 o 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 Delegado 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 haya contemplado las condiciones tóxicas o insalubres, no tendrá efecto la tabla correspondiente al presente artículo.

Art. 11.9 *Compensación por jornada continuada*.—Para los trabajadores que, en jornada continuada, realicen su actividad durante un período superior a cinco horas ininterrumpidas en jornada normal 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, no podrán acogerse 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 200 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 de lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal.

Art. 11.12 Cuando por la índole de su función el trabajador tenga que desplazarse continuamente de su Centro de trabajo, aunque fuera dentro de la misma localidad, impidiéndole comer en su domicilio, la Empresa, previa justificación, le cubrirá los gastos de estos desplazamientos por un mínimo de 815 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 (1984 y 1985), los tres últimos años (1983, 1984 y 1985) o los cuatro últimos años (1982, 1983, 1984 y 1985), 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 1985. En cualquier caso, en 1986 incrementarán como mínimo los porcentajes pactados en el presente Convenio (retribución total teórica bruta o tablas).

Art. 11.15 El incremento salarial establecido en el artículo 11.1 no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas 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 1984 y 1985. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1986.

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 atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus Balances y de sus Cuentas de Resultados.

Las Empresas en las que a su juicio concurren las circunstancias expresadas en el párrafo primero 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 segundo.

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 asesoramiento que estimen oportunos y oirán a las partes, pronunciándose, por unanimidad, sobre si en las Empresas que se examina concurren o no las circunstancias expresadas en el párrafo primero.

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 cuarto 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 texto del Convenio.

Este artículo tendrán una vigencia limitada en el tiempo, quedando sin efecto a partir del 31 de diciembre de 1986.

CAPITULO XII

A) COMITÉ 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 del 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». En caso de existir un Convenio que fije la jornada laboral con anterioridad, el calendario laboral deberá estar confeccionado antes del 31 de diciembre, si en esa fecha se ha conocido con suficiente antelación el calendario laboral de la Comunidad Autónoma correspondiente.

8. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

9. Sobre los trabajadores que voluntariamente se acojan al procedimiento de jubilación establecido en el artículo 19.2.

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, 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.

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, 7 y 9.

C) COMITÉS 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.

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 aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

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

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

Art. 13.3 Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o Centro de trabajo:

Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

Recibir la información que le remita su Sindicato.

Art. 13.4 Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tabloneros de anuncios que deberán situarse dentro del Centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

Art. 13.5 Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

A la asistencia y el acceso a los Centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Art. 13.6 Los representantes sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Art. 13.7 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. 13.8 El responsable de la Central Sindical en la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidos 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.

B) DELEGADOS SINDICALES

Art. 13.9 En las Empresas o, en su caso, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de trabajo.

Art. 13.10 El número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 700 trabajadores: Uno.
- De 750 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos, estarán representadas por un solo Delegado sindical.

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 sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Art. 13.11 *Funciones de los Delegados sindicales.* 1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

4. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado 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.

Art. 13.12 Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Art. 13.13 Los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, aunque su Empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Art. 13.14 *Cuota sindical.* A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

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

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

Art. 13.15 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.

Art. 13.16 *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.

CAPITULO XIV

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 14.1 Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores. Tales acciones habrán de orientarse a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tal efecto, consideran que es preciso contar en el seno de la Empresa con la colaboración de todos, de forma tal que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo.

Asimismo, entienden prioritario promover e intensificar acciones formativas e informativas de signo prevencionista, motivando el desarrollo de actitudes favorables a la evitación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de Empresa.

En todo caso, ambas partes se someten a la legislación vigente. El Comité de Seguridad e Higiene:

a) Dispondrá de información escrita sobre inspecciones, estudios, etc., relativos a la Seguridad e Higiene.

b) Podrá plantear la adopción de medidas especiales de vigilancia en aquellos puestos de trabajo en los que, a su juicio, puedan existir riesgos para la salud.

c) Será consultado sobre la aplicación de los programas de Seguridad e Higiene en los Centros de trabajo así como de sus presupuestos de financiación.

d) El Comité de Seguridad e Higiene cooperará en la realización y desarrollo de programas y campañas de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Empresa, pudiendo proponer a la Dirección el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevarlas a efecto.

e) El Comité de Seguridad e Higiene tendrá facultades para conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo, en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a reducirlos o eliminarlos.

Asimismo el Comité de Seguridad e Higiene estará facultado para transmitir información a los trabajadores afectados por los riesgos mediante el acta de la reunión correspondiente.

f) Los trabajadores que prestan sus servicios en terminales de ordenadores o pantallas de grabación se someterán a las normas específicas de Seguridad e Higiene de estos puestos de trabajo.

g) Los representantes legales de los trabajadores deberán ser consultados en todas aquellas decisiones relativas a tecnología, organización del trabajo y utilización de materias primas que tengan repercusión sobre la salud física y/o mental del trabajador.

CAPITULO XV

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 1986:

- 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 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 XVI

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:

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

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

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

CAPITULO XVII

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 XVIII

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 periodos naturales.

CAPITULO XIX

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 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 19.2 *Jubilación voluntaria incentivada.*—Para los trabajadores que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los sesenta y cuatro años, se establecen las siguientes cantidades:

- A los sesenta años: 750.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 550.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 400.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 300.000 pesetas.

Las Empresas se obligan a cumplir esta jubilación voluntaria incentivada hasta un máximo de trabajadores-año del 8 por 100 de su plantilla.

En caso de que en alguna Empresa existieran otras condiciones para la jubilación anticipada, el trabajador podrá optar por la que considere más beneficiosa de las dos, siendo por tanto incompatibles.

Al cumplir los sesenta y dos años, los trabajadores pueden optar entre el contrato de relevo (jubilación parcial) establecido en el artículo 6.16 de este Convenio, o la jubilación total voluntaria, contemplada en este artículo.

CAPITULO XX

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 UGT y seis de ASPAPÉL, 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 transcripción de información); cálculo de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidos y representaciones gráficas.

e) Aspirante de organización: Es quien con más de 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 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 cubriciones y transportación de mayor cuantía, verificación de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos.

d) Auxiliar de oficina técnica o Calcedor: Es quien limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o

vegetal, los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado, y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, copiando dibujos de la estampa o dibujos en limpio, colaborando en los trabajos propios de la oficina técnica.

3. Personal de control de calidad: Son los trabajadores que, actuando bajo las directrices del Jefe de 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, 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 preñadas, 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 aplicados fundamentalmente a probar, elaborar y perfeccionar y comprobar todos aquellos productos relacionados con la industria, y a perfeccionar y analizar optimizando los procesos de fabricación.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

a) Jefe de laboratorio: Es quien, con iniciativa y responsabilidad, dirige las investigaciones sobre mejora de las calidades y características de los productos fabricados por la Empresa, al tiempo que comprueba y optimiza los procedimientos de fabricación; asimismo es responsable de la verificación y análisis de todo tipo de productos que intervienen en esta industria.

b) Analista: Es quien realiza los trabajos más delicados de control de proceso, materias primas y productos fabricados. Deberá haber adquirido conocimientos suficientes de Química Analítica, cualitativa y cuantitativa, pudiendo seguir con soltura cualquier análisis. Tendrá responsabilidad y mando sobre el resto del personal de laboratorio si lo hubiere.

c) Analista de proceso: Es quien realiza los análisis de pasta y papel, aguas y demás productos relacionados con la industria papelera y puede efectuar, bajo la supervisión del Analista o del Jefe de Laboratorio, otros análisis que requieran mayor especialización.

d) Auxiliar de laboratorio: Es quien realiza por sí mismo los análisis más sencillos que habitualmente requiere esta industria.

e) Tomador de muestras: Es aquel que se halla encargado de la toma y recogida de muestras destinadas al laboratorio, cuidando también del buen orden y limpieza de las mesas y material.

5. Personal de Informática: Son los trabajadores que manejan máquinas automáticas que clasifican, seleccionan, calculan, resuelven y registran datos científicos, técnicos, comerciales, económicos, personales o de otro género, manejando además aparatos que sirven como complemento al equipo de ordenación de datos, como los que transfieren datos de las tarjetas a las cintas o viceversa, impresoras de gran velocidad, etcétera.

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 multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

e) Perforista-grabador-verificador: Es quien realiza el 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, etcétera.

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, etcétera.

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 notas de pedidos, informando a los clientes, transmitiendo los encargos recibidos y cuidando 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 Administrativa: 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 Administrativa: 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 aquéllas.

6. Aspirante Administrativo: Es quien, con más de dieciséis años, trabaja en labores propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. 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 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. Contra maestres: 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 Contra maestres 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 Contra maestres 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 embaldadores, además de la responsabilidad del personal de la sala.

G) Personal de Servicios

Este grupo comprende las siguientes categorías:

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

2. Contra maestro 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 cuyos despacho les está confiado, expide los mismos contra entrega del correspondiente vale y orden de salida, cuidando de la vigilancia, aseó 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 la limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio, y del orden, aseó 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 o Vigilante-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 los 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 de Sala de 2.^a
- Grupo 5:
Perforista-Gabrador-Verificador.
Cajero de Economato.
Cocinero.
Maestro de Sala de 1.^a
Almacenero.
Auxiliar de Organización.
Controlador de Calidad.
- Grupo 6:
Técnico de Organización 2.^a
Viajante.
Oficial Administrativo 2.^a
Contramaestre 2.^a
- Grupo 7:
Contramaestre 1.^a
Oficial Administrativo 1.^a
Técnico Organización 1.^a
Delincante.

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:

ATS.
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 descarga y acopio de maderas.
Ayudante troceadora.
Ayudante descortezadora.
Ayudante lejiadora discontinua.
Ayudante preparación pastas.
Ayudante cocina estucado.
Ayudante cocina «size-press».
Ayudante gofradora.
Ayudante pintadora.
Etiquetador.
Ayudante empaquetadora-embaladora automática.
Ayudante 2.^a de cortadora dúplex.
Cosedor manual.
Ayudante planta tratamiento aguas.
Ayudante planta de aguas residuales.
Ayudante caldera de vapor.
Cargador o ayudante de púlpel.
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 albañil.

Grupo C:

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

Grupo D:

Ayudante feltros (gato, rinconero).
 Conductor sierra troncos.
 Conductor desfibadora 1/2 metros.
 Conductor espesadores.
 Ayudante de reactivos de blanqueo.
 Ayudante 3.º de máquina I.
 Ayudante 2.º de máquina II.
 Ayudante 1.º de máquina III.
 Ayudante de máquina de bombo de cartón.
 Contador.
 Guillotnero.
 Enfardador.
 Embalador.
 Envolvedor.
 Empaquetador.
 Conductor bob. higiénico semiautomática.
 Ayudante 1.º cortadora dúplex.
 Alimentador y recogedor de tubos y fondos en sacos.
 Conductor troceadora.
 Conductor descortezadora.
 Mojador, escogedor.
 Prealista, satinador.
 Cilindrero, Molista, Pedrero.
 Auxiliar de Laboratorio.
 Secador.

Grupo E:

Ayudante Sección lejiadora continua.
 Operador planta aguas residuales.
 Carretillero.
 Conductor desfibadora I m.
 Afilador de cuchillas.
 Ayudante calandra I.
 Ayudante bobinadora I y rebobinadora I.
 Conductor de púlper o puipero.
 Conductor blanqueo II.
 Conductor de size-press.
 Conductor de gofradora.
 Conductor de máquinas de mandriles.
 Conductor lavado de pastas.
 Operador refinos.

Grupo F:

Recepcionista-medidor de madera.
 Operador depuración pastas.
 Conductor calandra II.
 Conductor cortadora simple y pasta.
 Conductor rayadora.
 Conductor cortadora cartón ondulado.
 Conductor cosedora-encoladora sacos y blocks.
 Conductor plastificadora.
 Conductor grapadora.
 Conductor prensa-platina.
 Conductor tapping.
 Conductor mini slotter.
 Operador planta tratamiento aguas.
 Operador evaporadores.
 Oficial 3.º 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 2.º máquina I.
 Ayudante 1.º máquina II.
 Cocinero de estucados y size-press.
 Conductor bobinadora II y rebobinadora II.
 Conductor engomadora-parafinadora.
 Conductor guillotina precisión.
 Conductor horno cal.
 Conductor caustificación.
 Conductor pintadora.
 Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón.
 Conductor cepilladora.
 Conductor contracoladora.
 Conductor bobinadora higiénico II.
 Conductor sierra rollos higiénicos.
 Conductor empacadora-ensacadora-higiénicos.
 Conductor grupo ondulator.
 Conductor semiautomática blocks.

Preparador clichés y troqueles.
 Conductor turbina vapor.
 Conductor turismo, camionetas y furgonetas.
 Ayudante estucadora.
 Ayudante ondulatora.
 Conductor sección troceado y descortezado.
 Conductor máquina adhesivos.
 Ayudante máquina tubos y fondos para sacos.
 Colero en fabricación de sacos.
 Analista de proceso.

Grupo H:

Oficiales 2.º O. A.
 Conductor lejiadora.
 Conductor reactivos blanqueo.
 Conductor de máquinas bombo de cartón.
 Ayudante 1.º máquina I.
 Conductor estucadora.
 Conductor ondulatora.
 Conductor slotter (troquelador).
 Conductor grupo máquinas impresoras automáticas.
 Conductor calandra I.
 Conductor bobinadora I y rebobinadora I.
 Conductor cortadora dúplex.
 Conductor máquina servilletas, manteles y toallitas.
 Conductor máquina compresas.
 Conductor máquinas faciales.
 Conductor caldera vapor o Fogonero.
 Conductor empaquetadora automática de absorbentes.
 Conductor camiones.
 Conductor preparación pastas (fabricación de papel y cartonci-
 llo).

Grupo I:

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

Grupo J:

Conductor máquina II.
 Conductor caldera de recuperación.
 Oficiales 1.º O. A.
 Analista.

Grupo K: Conductor máquina I.

Definiciones

Máquina I.—Son las continuas de papel de más de 2,50 metros de ancho útil y más de 100 metros por minutos de velocidad. También las continuas de cartón de más de 2,00 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 por metro cuadrado, y las máquinas de cartón de menos de 2,00 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 3 o más fases.

Blanqueo II.—Resto de procesos con menos de 3 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	A	10
Recaderos, Botones, Pinches.	11	B, C, D, E, F y G	9
1	10	H, I, J y K	8
2, 3, 4 y 5	6	-	-
6 y 7	5	-	-
8	4	-	-
9	3	-	-
10	2	-	-
11, 12, 13 y 14	1	-	-

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

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

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

ANEXO II

Faltas y sanciones

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

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 ILT.

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

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 anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

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

9. Participar en riñas o juegos.

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

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

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 estén 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 destinados 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 estuviere prohibido.

22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de su 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 incidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

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

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

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

5. La simulación de enfermedades o accidentes.

6. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.

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

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

9. Falsificar 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 arbitrario, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.
- El trabajador interesado pondrá, en tales casos, el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa, que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.
- Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 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, aquélla 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 éstos se encuentre en la Empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.
18. Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.
19. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.
20. Originar riñas o peleas.
21. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.
22. Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en la misma falta, el productor firmado o fichado que no dé cuenta de ello desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

Art. 5. Faltas de puntualidad.—Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta diez 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 diez minutos y menor de treinta y se repite tres veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Cada 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 trabaja-

dores, 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 en el presente anexo.

ANEXO III

Salario Convenio

Grupo	Anual 365 días o 12 m. + 60 días o 2 m.	Pesetas/mes	Grupo	Anual 365 días o 12 m. + 60 días o 2 m.	Pesetas/día
0	714.190	51.014	10	1.335.839	95.417 **
	652.248	46.589	11	1.456.669	104.048 **
	631.041	45.074	A	792.220	1.864
	622.646	1.465 *	B	796.131	1.873
1	792.220	1.864 *	C	803.636	1.891
2	846.507	60.465	D	811.638	1.910
3	857.825	61.273	E	823.167	1.937
4	873.428	62.388	F	827.114	1.946
5	920.621	65.759	G	831.035	1.955
6	977.917	69.851	H	850.643	2.001
7	1.026.487	73.321	I	866.293	2.038
8	1.125.087	80.363	J	874.190	2.057
9	1.217.007	86.929	K	881.902	2.075

* Pesetas/día.

** Pesetas/mes.

Grupo	Plus nocturnidad Pesetas/noche	Plus toxicidad Pesetas/día	Grupo	Plus nocturnidad Pesetas/noche	Plus toxicidad Pesetas/día
1	297	206	A	297	206
2	315	220	B	298	206
3	320	222	C	301	208
4	329	233	D	302	209
5	349	247	E	308	215
6	375	270	F	311	219
7	398	290	G	312	219
8	442	327	H	321	224
9	485	362	I	330	233
10	538	407	J	333	234
11	594	455	K	334	235

Antigüedad (en pesetas)

Grupos	Años								
	3	6	11	16	21	26	31	36	41
1	49	101	206	307	407	508	610	712	813 (día)
2	1.652	3.301	6.601	9.903	13.203	16.504	19.806	23.107	26.408 (mes)
3	1.673	3.345	6.688	10.036	13.379	16.725	20.077	23.421	26.768 (mes)
4	1.728	3.459	6.918	10.376	13.835	17.294	20.743	24.198	27.657 (mes)
5	1.865	3.728	7.459	11.185	14.914	18.645	22.367	26.096	29.823 (mes)
6	2.019	4.057	8.113	12.165	16.222	20.279	24.332	28.385	32.442 (mes)
7	2.168	4.329	8.667	12.998	17.332	21.664	25.989	30.319	34.654 (mes)
8	2.449	4.894	9.793	14.689	19.585	24.483	29.375	34.256	39.150 (mes)
9	2.710	5.423	10.845	16.267	21.686	27.110	32.535	37.958	43.380 (mes)
10	3.050	6.100	12.200	18.303	24.404	30.503	36.610	42.712	48.813 (mes)
11	3.396	6.791	13.583	20.373	27.165	33.958	40.752	47.543	54.335 (mes)
A	49	101	206	307	407	508	610	712	813 (día)
B	49	101	206	308	410	514	610	712	813 (día)
C	49	107	208	312	416	518	643	752	856 (día)
D	52	107	209	318	422	528	643	752	856 (día)
E	52	109	215	324	430	539	656	765	875 (día)
F	52	109	219	326	435	544	656	765	875 (día)
G	54	109	219	329	436	545	656	765	875 (día)
H	54	113	224	341	455	566	678	790	903 (día)
I	60	114	233	348	467	583	690	803	917 (día)
J	61	119	234	355	471	588	712	830	946 (día)
K	62	120	235	357	478	596	722	842	963 (día)

Horas extraordinarias

Grupos	Horas extraordinarias fuerza mayor			Horas extraordinarias necesarias		
	Normales	22 a 6 h.	Festivos	Normales	22 a 6 h.	Festivos
1	441	572	660	515	672	773
2	471	613	706	551	716	824
3	478	620	716	560	727	837
4	486	631	729	566	736	853
5	509	665	766	599	777	898
6	544	706	817	633	826	954
7	571	741	855	667	868	1.001
8	625	813	937	729	948	1.096
9	676	879	1.012	789	1.026	1.184
0	741	963	1.113	868	1.127	1.304
I	812	1.052	1.215	946	1.229	1.418
A	441	572	660	515	672	773
B	442	573	665	516	673	776
C	448	583	672	521	679	783
D	454	586	678	525	686	789
E	457	596	688	534	693	802
F	460	598	691	536	694	803
G	462	600	693	540	704	812
H	473	617	712	552	718	830
I	482	626	724	562	731	844
J	486	631	729	566	736	853
K	492	637	738	573	743	859

Grupo	Participación en beneficios	Grupo	Participación en beneficios
0	39.499	A	41.518
	34.721	B	41.825
	33.114	C	42.419
	33.491	D	43.054
1	41.518	E	43.966
2	44.417	F	44.279
3	44.960	G	44.588
4	46.485	H	46.142
5	50.110	I	47.384
6	54.509	J	48.012
7	58.238	K	48.636
8	65.790		
9	72.870		
10	81.997		
11	91.280		

En la tabla figuran los valores de la participación en beneficios, para los 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
3 años	1,05
6 años	1,10
11 años	1,20
16 años	1,30
21 años	1,40
26 años	1,50
31 años	1,60
36 años	1,70
41 años	1,80

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

20356 ORDEN de 8 de julio de 1986 sobre extinción de los permisos «Formentera A, K y L».

Ilma. Sra.: Los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Formentera A, K y L», expedientes números 901, 911 y 912, otorgados por Real Decreto 3350/1978, de 7 de diciembre, se extinguieron, por renuncia de su titular, «Hispanica de Petróleos, Sociedad Anónima» (Hispanoil).

Tramitado el expediente de extinción de los mencionados permisos por la Dirección General de la Energía, este Ministerio a tenido a bien disponer:

Primero.—Se declaran extinguidos, por renuncia de su titular, los permisos de investigación de hidrocarburos denominados «Formentera A, K y L», expedientes números 901, 911 y 912, y cuyas superficies vienen delimitadas en el Real Decreto 3350/1978, de 7 de diciembre («Boletín Oficial del Estado» de 10 de febrero de 1979), por el que fueron otorgados los permisos.

Segundo.—De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 77 de la Ley en vigor, las áreas extinguidas revierten al Estado, y adquirirán la condición de francas y registrables a los seis meses de la fecha de la publicación de esta Orden en el «Boletín Oficial del Estado», si el Estado no hubiera ejercido antes la facultad que le confiere el