

**20247** RESOLUCIÓN de 3 de septiembre de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Amcor Flexibles España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «AMCOR Flexibles España, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9011242), que fue suscrito con fecha 9 de julio de 1997, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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, 3 de septiembre de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AMCOR FLEXIBLES ESPAÑA, SOCIEDAD ANÓNIMA»

### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Este Convenio regulará, a partir de la fecha de entrada en vigor, las relaciones laborales de «Amcor Flexibles España, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todas las personas que presten sus servicios mediante contrato verbal o escrito con la sola exclusión del Comité de Dirección.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Burgos».

Los efectos económicos lo serán a partir del 1 de enero de 1997.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 1998, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

La retribución anual para el año 1997, vigente desde el 1 de enero de 1997, será la que se detalla en la tabla salarial del anexo II.

Si el Índice de Precios al Consumo real del año 1997 superase el 1,50 por 100, se actualizarán las tablas del anexo II, hasta el IPC real sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 1996, con efecto de 1 de enero de 1997.

El incremento para 1998 será el IPC real del citado año, abonando a cuenta con efecto de 1 de enero de 1998 el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado para dicho año sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 1997.

Se respetará a título individual las condiciones de trabajo o económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

##### Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

### CAPÍTULO II

#### Clasificación del personal

##### Artículo 5. *Clasificación del personal.*

El personal se clasifica, en atención a la función que efectúa, en los siguientes grupos profesionales:

- Técnicos titulados.
- Administrativos.
- Técnicos no titulados.
- Cualificados y no cualificados.
- Subalternos.

##### Artículo 6.

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente, teniendo los mismos derechos que el resto de los trabajadores.

##### Artículo 7. *Clasificación funcional.*

La clasificación del personal afecto al presente Convenio, en atención a la función que desempeña, será de acuerdo con la distribución de puestos y niveles que se establece en el anexo I.

En caso de cambio de puesto de trabajo ajeno a la voluntad del trabajador, la empresa mantendrá el nivel que tuviese «ad personam», excluidos los pluses de cualquier naturaleza inherentes al puesto de trabajo que ocupase.

##### Artículo 8. *Movilidad funcional.*

Dadas las circunstancias de las actividades de la empresa, con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales en otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La posible movilidad que pudiera producirse se realizará de modo preferente dentro de la misma sección y, en el caso de paradas de las máquinas, se aprovecharán las mismas para proporcionar formación a las personas afectadas.

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causas de la misma.

### CAPÍTULO III

#### Ingresos y extinción de contratos, ascensos, plantillas, traslados y cambios de puesto

##### Artículo 9. *Ingresos.*

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales generales sobre contratación.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes para que emita informe sobre aquéllos.

El personal para ocupar puestos de directivo, Jefe, técnico titulado y Secretaria de Dirección serán de libre designación por la Dirección de la empresa.

Extinción de contratos: La Dirección de la empresa garantiza que, en el supuesto de que tuvieran que adoptarse medidas extintivas de los contratos de trabajo, la empresa cumplirá la legislación vigente.

##### Artículo 10. *Ascensos.*

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Se informará previamente al Comité de Empresa sobre cualquier decisión que se adopte en relación con esta materia.

**Artículo 11. Seguimiento de la formación obligatoria en la adaptación al puesto de trabajo.**

Una vez se haya concedido un ascenso, el trabajador afectado percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento en que ocupe dicho puesto, del cual no será titular hasta que supere el período de adaptación al mismo, que se establecerá para cada caso por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, y que será como mínimo de dos meses, sin que pueda exceder de seis meses.

El período de adaptación podrá acortarse por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, tanto en el caso de que se prevea que el ocupante va a superarlo como en el caso contrario, respetando los plazos del párrafo anterior.

**Artículo 12. Plantilla.**

La empresa confeccionará cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que compone cada sección y turno.

**Artículo 13. Traslados entre secciones.**

Los traslados del personal dentro del centro de trabajo podrán efectuarse por causas económicas, tecnológicas o productivas, previa comunicación al Comité de Empresa.

La empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados al nuevo puesto de trabajo, así como a garantizar al trasladado «ad personam» las condiciones económicas que mantenía en su anterior puesto, siempre que resultasen más beneficiosas.

La empresa se compromete a devolver a su antiguo puesto de trabajo a todo trasladado en cuanto se normalice la situación a que hubiese dado lugar el mismo.

## CAPÍTULO IV

### Retribuciones

**Artículo 14. Niveles de retribución.**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están establecidas en orden a la clasificación funcional citada en el artículo 7.

Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales brutas a todos los efectos, aun cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en el anexo II, a efectos puramente prácticos. Igualmente, se ha determinado la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deban tenerse en cuenta.

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo incluidos en los niveles del anexo II del Convenio están integradas por tres conceptos, a saber:

- Salario base, que se percibirá todos los días naturales del año.
- Diferencia de puesto de trabajo, que se devengará todos los días naturales del año, excepto los domingos.
- Concepto lineal, todos los días naturales del año.

**Artículo 15. Clasificación a efectos de la Seguridad Social.**

No obstante, la clasificación del personal dentro de niveles, en virtud de lo convenido, se adscriben en la actualidad, y a los solos efectos de la cotización a la Seguridad Social, en los grupos de tarifa siguientes:

- Niveles XIV al XVI: Jefes. Tarifa 1.
- Nivel XIII: Jefes. Tarifa 2.
- Niveles X al XII: Jefes. Tarifa 3.
- Niveles IV al IX: Maestros de sala. Tarifa 4.
- Contramaestros. Tarifa 4.
- Administrativos. Tarifa 5.
- Subalternos. Tarifa 6.
- Auxiliar administrativo. Tarifa 7.
- Operarios. Tarifa 8.
- Niveles II y III: Subalternos. Tarifa 6.
- Operarios. Tarifa 9.
- Auxiliar administrativo. Tarifa 7.
- Nivel I: Subalternos. Tarifa 6. Operarios. Tarifa 10.

Esta distribución o similar se establecerá con cualquier sistema de valoración que se implante, manteniéndose «ad personam» el grupo de cotización que ostentase a 31 de diciembre del año anterior, de resultar más beneficioso.

**Artículo 16. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.**

Estas pagas consisten en el abono al personal de treinta días de su salario base establecido en el presente Convenio, incrementado con la antigüedad y plus lineal. Se abonarán el día 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o posterior día hábil si coinciden dichas fechas con día no laborable según el calendario anual.

**Artículo 17. Paga extraordinaria del mes de octubre.**

Se abonará el día 10, dando lugar, en caso de baja en la plantilla de la empresa, a la parte proporcional de esta paga.

El importe será de treinta días de salario base de Convenio, más la antigüedad y concepto lineal, además de veintiséis días de diferencia de puesto de trabajo a los que perciban sus emolumentos por día trabajado.

En cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de la mensualidad de los emolumentos que perciba normalmente, excepción hecha de la prima de producción y prima de asistencia.

**Artículo 18. Paga extraordinaria de primavera.**

Todo el personal de la empresa en activo a 9 de julio de 1997 percibirá una paga extraordinaria, denominada de primavera, que se abonará el 18 de mayo, por un importe de 87.750 pesetas brutas (1,5 por 100 a cuenta sobre el importe vigente al 31 de diciembre de 1996) por persona, que corresponde al período de enero a diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 18 de mayo se les retendrá de su liquidación lo percibido de más.

Dicha paga se actualizará hasta el IPC real si éste fuera superior al 1,5 por 100, con efecto de 1 de enero de 1997.

El importe del año 1998 se modificará en el porcentaje resultante del aumento pactado para dicho año.

Caso de que por disposición legal hubiera que abonar al personal una participación en beneficios, el costo total de la paga extraordinaria de primavera se deducirá del costo que correspondiera a la mencionada participación en beneficios, de tal forma que, si el costo por beneficios es superior al de la paga, se deducirá éste de aquél, interpretando la disposición legal la Comisión Paritaria. En caso contrario se mantendrá la cantidad pactada.

**Artículo 19. Plus de nocturnidad.**

Se establece un complemento de nocturnidad del 50 por 100 del salario base de Convenio, más antigüedad y diferencia de puesto de trabajo para los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios entre las veintidós y veintitrés y las seis y siete horas.

El personal a dos o tres turnos percibirá en la nómina del mes de agosto este complemento, en función de la media de días de trabajo nocturno realizados en los tres meses anteriores.

**Artículo 20. Prima de producción.**

Se establece un abono mensual de 9.629 pesetas (1,5 por 100 a cuenta sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 1996) a todo el personal en activo en la empresa a 9 de julio de 1997, en concepto de mantenimiento «ad personam», de la prima de producción de «La Cellophane Española».

Dicho concepto se actualizará hasta el IPC real de 1997, si éste fuera superior al 1,5 por 100, con efecto de 1 de enero de 1997.

El importe de 1998 se modificará en el porcentaje resultante del aumento pactado para dicho año.

**Artículo 21. Cómputo de antigüedad.**

Todo el personal en activo a 9 de julio de 1997 disfrutará de un plus de antigüedad en la empresa, que consistirá en la aplicación de dos trienios del 5 por 100 y de quinquenios del 10 por 100 sobre los salarios o sueldo base convenidos en el anexo 2, con un máximo del 60 por 100. El personal de nuevo ingreso desde el 9 de julio de 1997 disfrutará del citado plus a partir del segundo trienio, en el cual se aplicará la actual escala desde el 10 por 100 sobre los conceptos anteriormente descritos.

Los trienios y los quinquenios se computarán por los años de servicio prestados en la empresa de forma continuada, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que el trabajador se halle encuadrado.

El tiempo para este complemento se computará a partir del primer día del mes siguiente al ingreso del trabajador.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de ese nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

#### Artículo 22. *Prima de asistencia.*

La prima de asistencia consistirá en el pago de la cantidad de 7.707 pesetas mensuales. Dicha prima se actualizará hasta el IPC real de 1997, si éste fuera superior al 1,5 por 100, con efecto de 1 de enero de 1997.

El incremento para 1998 se modificará en el porcentaje resultante del aumento pactado para dicho año.

Se perderá el derecho al pago de la mencionada cantidad cuando en el período del mes a que corresponda se falte al trabajo por cualquier concepto, excluidas las horas sindicales, vacaciones, horas de asuntos propios, bajas motivadas por accidente de trabajo y disfrute de los permisos retribuidos tipificados en el artículo 32, párrafo primero, de este Convenio. Asimismo, se tendrá derecho al abono de la prima cuando no se utilice más del 50 por 100 de los restantes permisos retribuidos reconocidos en este Convenio.

Las salidas justificadas inferiores a dos horas en el mismo mes tendrán el siguiente tratamiento:

Primera salida: Se abonará el 100 por 100 de la prima.

Segunda salida: Se abonará el 50 por 100 de la prima.

Tercera salida: Se perderá el derecho a la prima.

Las salidas justificadas que puedan ser recuperadas, se concederán previa autorización del Jefe correspondiente y no provocarán la pérdida de la prima.

#### Artículo 23. *Trabajos de categoría inferior o superior.*

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la categoría profesional adecuada.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, no superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

En caso de que un trabajador con motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por un año de otro trabajador tenga que hacer la sustitución de éste percibirá la diferencia entre su nivel y el que corresponda al trabajador ausente del trabajo durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que está desempeñando mientras subsista la incapacidad laboral transitoria o excedencias citadas.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias las que exceden de la jornada anual pactada y, en todo caso, las que excedieran de nueve diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se establecen en este Convenio como horas de fuerza mayor y estructurales las siguientes:

a) De fuerza mayor: Son las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Estructurales: Se entiende por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos o períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras causas de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate, y las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

La empresa compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición del trabajador, percibiendo por su mayor esfuerzo una gratificación del 90 por 100 del importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando prima de producción y prima de asistencia.

Este tiempo de descanso será disfrutado de común acuerdo entre empresa y trabajador. Si pasado un tiempo de treinta días desde que se efectuó el trabajo no se produce el acuerdo, será disfrutado a mitades por decisión del trabajador y empresa, previa comunicación entre ambos.

Las horas extraordinarias restantes se abonarán con el 150 por 100 hora de los conceptos retributivos citados en el párrafo anterior.

Cuando en una sección la suma del total de horas extraordinarias sobrepase mil setecientos sesenta, la empresa se obliga a la contratación de un nuevo trabajador para dicha sección. Las secciones de mantenimiento estarán exentas de este cómputo.

### CAPÍTULO V

#### Jornada, descansos, horarios, permisos y vacaciones

#### Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

La actividad laboral será de mil setecientos setenta y seis horas anuales de trabajo, equivalente a doscientos veintidós días.

Cada trabajador, individualmente, dispone de dieciséis horas para asuntos propios, las cuales podrá disfrutar con fecha tope de 30 de noviembre de cada año, por lo que el total de horas anuales por trabajador será de mil setecientos sesenta horas.

#### Artículo 26. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará, conjuntamente con el Comité de Empresa y las secciones sindicales, el calendario laboral anual para cada turno en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» de la provincia.

#### Artículo 27. *Jornada de trabajo según horarios.*

Personal a doble turno: Jornada de seis a catorce y de catorce a veintidós horas, de lunes a viernes, intercambiando turno semanalmente.

Personal a tres turnos: Jornada de seis-siete a catorce quince, de catorce quince a veintidós-veintitrés, de veintidós-veintitrés a seis-siete horas, de lunes a viernes, intercambiando el turno semanalmente.

Personal a turno normal: Jornada de ocho a trece y de quince a dieciocho horas, de lunes a viernes.

El plus de nocturnidad afectará en todos los casos al turno de veintidós-veintitrés a seis-siete horas.

Personal administrativo y técnico no sujeto al horario industrial: El horario habitual de este personal será de nueve a trece treinta y de quince treinta a diecinueve horas, de lunes a viernes. No obstante, y para quien pueda utilizarlo, se establece el horario flexible siguiente:

Inicio de jornada: Siete horas.

Término de jornada: Diecinueve horas.

Horas de presencia obligatoria para todos los que lo utilicen: Mañana, de diez a trece horas (tres horas), y tardes, de quince treinta a diecisiete horas (una hora treinta minutos).

Quienes utilicen este horario deberán fichar a la entrada y a la salida del trabajo.

El tiempo real de trabajo será contabilizado por medias horas.

Para el personal técnico y administrativo podrá aplicarse un horario irregular de lunes a viernes, fijando la jornada máxima en diez horas de trabajo diario o cincuenta semanal, respetando descansos legales y límite de jornada anual, y compensando con tiempo de descanso equivalente el exceso de jornada en el mes natural siguiente.

Los excesos de jornada diaria o semanal no podrán superar un período continuo de cuatro semanas.

**Artículo 28. Descanso en jornada continua.**

Este personal tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo.

**Artículo 29. Prolongación de jornada del personal a turno normal.**

Cuando por exigencias del trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará han concluido la jornada al realizar siete horas de trabajo.

**Artículo 30. Vacaciones.**

Todo el personal que presta sus servicios en la empresa tiene no sólo el derecho sino la obligación de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Éstas serán la equivalencia de veintidós días laborables, de lunes a viernes, o de treinta días naturales.

Si estando disfrutando sus vacaciones un trabajador fuera llamado por la empresa deberá reincorporarse a su trabajo y, si hubiesen pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de sus vacaciones en dicho año, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que le hayan supuesto interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

Aquellos trabajadores que deseen que les sean abonadas las vacaciones antes del comienzo de las mismas podrán solicitarlo con una semana de antelación a las mismas.

**Artículo 31. Permiso no retribuido.**

Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación.

**Artículo 32. Permisos retribuidos.**

Se concederá permiso con derecho a la retribución del Convenio, en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores, en los casos siguientes:

1.º Durante tres días naturales, que podrán ampliarse dos más cuando el trabajador necesite desplazarse más de 200 kilómetros, en los casos de alumbramiento de esposa, de enfermedad o intervención quirúrgica grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, nietos, abuelos o hermanos.

2.º Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

3.º Durante dos días, cuando el trabajador tenga que desplazarse por el hecho a que da lugar este permiso, a una distancia superior a 200 kilómetros de su residencia y de un día en caso contrario por fallecimiento de sobrino o tío de ambos cónyuges.

4.º Durante un día, que podrá ampliarse a dos si es necesario desplazarse a más de 200 kilómetros del lugar de residencia, por boda de padre, madre o hijo de ambos cónyuges o hijo político, hermano o hermano político. Igualmente, por toma de estado religioso.

Todos los permisos de los apartados anteriores corresponderán al día a que el hecho dé origen, sin que puedan prolongarse los descansos o las vacaciones como consecuencia de ello.

Cuando algún trabajador tuviera necesidad por alguno de estos motivos de un permiso superior a los establecidos en este artículo, lo solicitará a través de la Dirección de Recursos Humanos, quien determinará lo que proceda.

**CAPÍTULO VI****Licencias y excedencias****Artículo 33. Matrimonio.**

En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia tendrá derecho a un permiso de trece días laborables, con la percepción de los haberes correspondientes a su grupo profesional.

**Artículo 34.**

En caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del seguro de enfermedad y que no requiera baja serán abonadas las horas de ausencia con las limitaciones establecidas en el artículo 22 respecto de la prima de asistencia, mediante la presentación del volante acreditativo del facultativo correspondiente.

**Artículo 35. Excedencia voluntaria.**

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor a un año ni mayor de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores, sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra situación de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de al menos cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Únicamente al excedente de un año la empresa le admitirá automáticamente en el puesto que ocupaba al producirse la excedencia, excepto los jefes, que sólo volverán a ocupar su puesto anterior cuando éste se encuentre cubierto por una persona con contrato temporal o se halle vacante. Este reingreso automático tampoco se producirá cuando el jefe en excedencia haya prestado sus servicios para empresas de la competencia durante el tiempo que duró la excedencia.

En todo caso, la solicitud de reingreso deberá efectuarse con treinta días de anticipación a su agotamiento.

Si el puesto del excedente por un año ha sido cubierto por un trabajador de la plantilla, éste volverá a su primitivo puesto, excepto para los jefes, que se estará a lo dispuesto en el segundo párrafo de este artículo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto en la empresa, pero conservará la antigüedad que tuviera antes de la excedencia.

**CAPÍTULO VII****Premios, faltas y sanciones****Artículo 36. Vinculación laboral.**

Se acredita ésta por los servicios a la empresa durante un período de veinticinco a cuarenta años.

Las recompensas que se establecen son un reloj y una cantidad equivalente a una mensualidad a los veinticinco años de servicio y el abono de dos mensualidades a los cuarenta años de servicio.

La mensualidad por veinticinco o cuarenta años de servicio en la empresa se abonará en el mes natural en que se cumplan dichos años de servicio.

El día en que se haga efectivo este premio se considerará libre de servicio para los interesados.

**Artículo 37. Faltas.**

Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

**Artículo 38. Faltas leves.**

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado es pequeño.

**Artículo 39. Faltas graves.**

Son las acciones u omisiones cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores o subordinados.

La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

El quebrantamiento o violación de secretos o la reserva obligada sin que se produzca gran perjuicio a la empresa.

Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él, ausentarse sin autorización del puesto de trabajo, fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas inexistentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la empresa una información falsa.

**Artículo 40. Faltas muy graves.**

Son las recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 41. Sanciones.**

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al infractor la oportunidad de corregirse.

**Artículo 42. Clases de sanciones.**

Las sanciones a imponer según la falta cometida son las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses.

Despido.

**Artículo 43. Cancelación de notas.**

Las notas desfavorables por falta leve quedarán anuladas en el caso de transcurrir sesenta días sin otra sanción.

Las faltas graves serán anuladas si el interesado no hubiera sido sancionado durante ciento ochenta días.

**Artículo 44. Cumplimiento de la sanción.**

Las sanciones por faltas leves serán cumplidas dentro del mes siguiente al de la comunicación de la sanción, siempre que no haya sido recurrida, en cuyo caso, el plazo para el cumplimiento contará a partir de la fecha en que la resolución adquiera firmeza.

En cuanto a las faltas graves el plazo para el cumplimiento será de dos meses, y tres meses para las muy graves.

**CAPÍTULO VIII****Seguridad y salud laboral****Artículo 45.**

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral, serán de aplicación la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y Reglamentos que desarrollen la misma.

**CAPÍTULO IX****Régimen asistencial****Artículo 46. Enfermedad y accidente.**

1. Enfermedad: La empresa abonará en cada expediente de enfermedad los quince primeros días de los que no se hace cargo el INSS.

El abono consistirá en sueldo base, diferencia de puesto de trabajo y lineal del anexo II del nivel al que esté adscrito cada afectado, más su antigüedad.

2. A partir del decimosexto día, la empresa abonará la cantidad necesaria para completar la indemnización diaria hasta el 100 por 100 del salario base, diferencia de puesto de trabajo y lineal más el complemento de antigüedad.

3. Accidente: Ídem que el apartado número 2 desde el primer día de la baja.

4. El pago de los complementos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo estará sujeto a que el índice de absentismo por estos conceptos no sobrepase el 4 por 100 en la media de los tres meses anteriores. En caso de sobrepasarse el 4 por 100 se convocará al Comité de Empresa para estudiar la nueva situación.

5. Para tener derecho a lo previsto en el apartado número 1 del presente artículo, será necesario que el trabajador enfermo presente el parte de baja oficial utilizado por los facultativos de la Seguridad Social.

6. Aquellos trabajadores que no pudiéndose reincorporar a su puesto de trabajo habitual, si estén en condiciones de realizar otro tipo de trabajo incluso en sección diferente a la suya, podrán pedir el alta e incorporarse al puesto para el que si están capacitados, siempre que exista una vacante y durante el tiempo que dure su total recuperación, percibiendo en este caso la retribución que le corresponda por su grupo profesional pero sin las primas, excepto que en el puesto provisional se hagan turnos o actividades con derecho a ellas.

**Artículo 47. Crédito para la compra de vivienda.**

La empresa, siempre que lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos estime convenientes en cada caso. El límite máximo de cada crédito es de 1.000.000 de pesetas en el momento actual.

**Artículo 48. Servicios Médicos.**

Con independencia de la finalidad específica que su Reglamento les impone, velará por la conservación y mejora de la salud, no sólo de los trabajadores, sino que estará también dispuesto a la ayuda de las familias de los mismos, mediante consultas médicas; igualmente se prestará el servicio de inyectables a los trabajadores fuera de servicio y a los familiares, teniendo en cuenta que este servicio se realizará fuera de las horas punta, necesarias para las primeras atenciones al personal de servicio.

Estos servicios médicos están en disposición de realizar las primeras curas necesarias en todo accidente de trabajo, como asimismo cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo los reconocimientos médicos que precisan los trabajadores.

Los Servicios Médicos de empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, determinarán la práctica de reconocimientos médicos especiales y no habituales en aquellos casos en los que las condiciones del puesto de trabajo lo requieran.

**Artículo 49. Seguro.**

La empresa contratará un seguro de vida para todos los trabajadores, cuya prima correrá a cargo exclusivamente de la empresa, fijando unas coberturas de 1.000.000 de pesetas por fallecimiento por cualquier causa, 2.000.000 de pesetas si el fallecimiento es por accidente, y 3.000.000 de pesetas si el fallecimiento es por accidente de circulación, de acuerdo con los requisitos que señale la aseguradora sobre declaración de salud, y reconocimientos médicos, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

**CAPÍTULO X****Política sindical****Artículo 50. Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas funciones, competencias, derechos, obligaciones y garantías que se establecen en las normas legales vigentes con la única salvedad de que en el período en el que no podrán ser despedidos o sancionados será aquél durante el cual estén desempeñando sus funciones ni dentro de los dieciocho meses siguientes a su cese, salvo que se produzca revocación o dimisión y siempre que el despido a la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

**Artículo 51. Delegados sindicales.**

El número de delegados sindicales de las secciones sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en las elecciones a miembros del Comité de Empresa, se establece en uno.

Los delegados sindicales gozarán exactamente de las mismas condiciones que se establecen en el artículo anterior para los miembros del Comité de Empresa.

Asimismo, los miembros de las comisiones recogidas en este Convenio gozarán de las mismas garantías a que se refiere el presente artículo.

Artículo 52. *Cuota sindical.*

A requerimiento escrito de los trabajadores, la empresa descontará de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que se abonará a los sindicatos correspondientes mediante talón nominativo.

## CAPÍTULO XI

## Comisión Paritaria

## Artículo 53.

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.

Sus atribuciones específicas serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.
- Conciliación facultativa en los conflictos colectivos.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio de los conceptos salariales que pudieran surgir por disposición legal.
- Estudio de la evolución de las reclamaciones formuladas por las partes contratantes.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

## Artículo 54.

La Comisión Paritaria entrará en funcionamiento a los treinta días de haber sido aprobado el presente Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la empresa como el Comité de Empresa, decidirán quienes han de ser los representantes de ambas partes de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

## Artículo 55.

La Comisión Paritaria tendrá la siguiente composición:

- Por la parte social: Habrá tantos miembros como grupos tengan representación en el Comité de Empresa, con un mínimo de tres, siendo necesariamente todos miembros del Comité de Empresa.
- Por la Dirección: Habrá un número de representantes que será igual en todo caso al número de representantes de la parte social.

La toma de decisiones para resolver cualquier asunto se realizará mediante mayoría adoptada tras votación secreta de los miembros de la Comisión. Ésta establecerá el resto de sus normas de funcionamiento.

## Disposición final.

Será nulo todo pacto por el que los trabajadores renuncien a derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario.

Asimismo será nula toda renuncia a los derechos reconocidos en este Convenio.

## ANEXO I

## Distribución de trabajos por áreas y niveles

Servicios	Producción	Estructura
Nivel I (suprimido)		
Nivel II:	Saca-pruebas. Afilador cuchillas. Limpieza tinteros. Fabric. cajas cartón. Ayudante bobinadoras. Empaquetado. Ayudante metalizadora. Recogida bolsas y sobre y sobres.	

Servicios	Producción	Estructura
Nivel III:	Montaje huecogr. Ayudante rotativas. Montaje rodillos. Cond. cortadora. Ayudante lacadora. Flejador.	Almacenero. Cond. Maq. Dixon. Ad. datos comer. «B» Ad. Datos comercial «B». Telefonista Recepcio- nista.
Nivel IV:	Maestra femenina. Cond. baños cobre. Pulido. Cond. baños cromo. Cond. Fab. tintas «A». Cond. mezclas «A». Cond. Vehic. disolv. Cond. récord. Cond. bolsas y sob. plas. Cond. bobin. Kampf. Cond. bobin. Bielloni. Cond. complejos «B». Analista 2. <sup>a</sup> Conductor bobin. TB6.	Ad. Rec. Pedi. partes.
Nivel V:	Crom. Retocador «B». Fotógrafo 1. <sup>o</sup> Grabado autotip. Con. Res. Lim. 5 + Col. Cond. cello mat. esp. Cond. CSIII-Pouches, Rec. Cond. bob. Complejos. Cond. Metalizadora. - Leybold. - Galileo. Cond. «Hell». Laminador. Anal. Lab. complejos. Insolado huecograb. Pintado huecograb. Cond. pasaban.	Admin. cont. fact. Ad. comercial. Dibujante «C». Adm. producción.
Nivel VI: Mecánico «A». Oficial Neumática.	Crom. Retocador «A». Con. rotativa 5 + Col. Con. rotativa 4 - Col. Poliv. trans. «A». Poliv. complejos «A». Con. Lacadora. Analista lab. Cond. A. Rotoconvert.	Dibujante «B». As. lanz. Imp. y com. Ad. Lanz. Imp. y Bols. Secretaria Dirección. Maestra Bobinadoras.
Nivel VII: Montad. Mecn. «A».	Cond. Rot. «In line». Cond. Rot. 300-2.	Dibujante «A». Adm. Plan. Met. y Tir- tas. Adm. Prep. y Diseño.
Nivel VIII:		Deleg. Comercial.
Nivel IX: Contram. Mecánico. Contram. Electron.	Contram. Fotografía. Contram. Gra. Hueco. Res. turno-com: lac.	
Nivel X:	Técnico As. Técnica.	Ayud. Tec. Sanitario. Jefe Gestión Com. Jefe Dibujantes.
Nivel XI:	Jefe Control Transf. Jefe Preparación. Jefe Desarrollo. Jefe Expediciones.	
Nivel XII (suprimido)		
Nivel XIII: Jefe Taller Manto.		
Nivel XIV:		Jefe Cont. Gestión.
Nivel XV:	Jefe Delg. Regional.	
Nivel XVI:		

## ANEXO II

Tabla de salarios brutos por niveles desde el 1 de enero de 1997

## TOTAL ANUAL Y SU DISTRIBUCIÓN

Nivel GR. SS.	Salario base — Pesetas	Diferencia puesto — Pesetas	Lineal — Pesetas	Extra primavera — Pesetas	Total anual — Pesetas	Prima producción — Pesetas
<i>Devengos diarios</i>						
I 07/10/06	2.489	1.114	803	87.750	1.962.910	9.629
II 07/09/06	2.630	1.175	803	87.750	2.047.748	9.629
III 07/09/06	2.771	1.245	803	87.750	2.135.684	9.629
IV 05/08/06	2.924	1.311	803	87.750	2.227.785	9.629
V 05/08/06	3.082	1.383	803	87.750	2.323.798	9.629
VI 04/05/08	3.248	1.457	803	87.750	2.424.655	9.629
VII 04/05/08	3.471	1.554	803	87.750	2.559.289	9.629
VIII 04/05/08	3.605	1.612	803	87.750	2.639.863	9.629

*Devengos mensuales*

I 07/10/06	75.406	29.008	24.489	87.750	1.962.910	9.629
II 07/09/06	79.626	30.631	24.489	87.750	2.047.748	9.629
III 07/09/06	84.032	32.329	24.489	87.750	2.135.684	9.629
IV 05/08/06	88.640	34.099	24.489	87.750	2.227.785	9.629
V 05/08/06	93.453	35.949	24.489	87.750	2.323.798	9.629
VI 04/05/08	98.482	37.887	24.489	87.750	2.424.655	9.629
VII 04/05/08	105.191	40.461	24.489	87.750	2.559.289	9.629
VIII 04/05/08	109.233	42.017	24.489	87.750	2.639.863	9.629
IX 04/05/08	114.974	44.225	24.489	87.750	2.754.599	9.629
X 3	120.973	46.531	24.489	87.750	2.874.558	9.629
XI 3	127.325	48.975	24.489	87.750	3.001.610	9.629
XII 3	133.791	51.463	24.489	87.750	3.130.949	9.629
XIII 2	140.635	54.096	24.489	87.750	3.267.852	9.629
XIV 1	147.790	56.845	24.489	87.750	3.410.905	9.629
XV 1	155.264	59.724	24.489	87.750	3.560.428	9.629
XVI 1	163.073	62.729	24.489	87.750	3.716.640	9.629

*Periodicidad de abono por conceptos*

Salario base	Diferencia puesto trabajo	Plus lineal	Extra primavera	Prima producción
Días 455 Meses 15	Días 339 Meses 13	Días 455 Meses 15	Un mes Un mes	Meses 12 Meses 12

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**20248** RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 1997, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo 1/434/97 y se emplaza a los interesados en el mismo.

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Tercera),

Esta Subsecretaría acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo en el encabezamiento citado interpuesto por la Asociación Española de Normalización y Certificación, contra el Real Decreto 339/1997, de 7 de marzo, sobre regulación de la Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Educación y Ciencia.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a todas aquellas personas físicas y jurídicas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieran interés directo en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días siguientes a la notificación o, en su caso, publicación de la presente resolución.

Madrid, 5 de septiembre de 1997.—El Subsecretario, Juan Junquera González.

**20249** RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 1997, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo 4/708/97 y se emplaza a los interesados en el mismo.

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional (Sección Cuarta),

Esta Subsecretaría acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo en el encabezamiento citado interpuesto por doña Elina Eugenia Sastre y doña Ana Lía Taborda Britch, contra la resolución del Ministerio de la Presidencia de fecha 7 de mayo de 1997, sobre homologación del título de Farmacéutico.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a todas aquellas personas físicas y jurídicas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieran interés directo en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días siguientes a la notificación o, en su caso, publicación de la presente resolución.

Madrid, 5 de septiembre de 1997.—El Subsecretario, Juan Junquera González.

**20250** RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 1997, de la Subsecretaría, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo 1/370/97 y se emplaza a los interesados en el mismo.

En cumplimiento de lo solicitado por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (Sección Séptima),

Esta Subsecretaría acuerda la remisión del expediente administrativo correspondiente al recurso contencioso-administrativo en el encabezamiento citado interpuesto por don Juan Andrés González Calvache, contra el Real Decreto 219/1997, de 14 de febrero, por el que se modifica parcialmente el Real Decreto 1751/1990, que creó el Instituto para la Vivienda de las Fuerzas Armadas y dictó normas en materia de vivienda militares.

Asimismo, a tenor de lo dispuesto en el artículo 64.1 de la vigente Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se emplaza a todas aquellas personas físicas y jurídicas a cuyo favor hubieren derivado o derivasen derechos de la resolución impugnada y a quienes tuvieran interés directo en el mantenimiento de la misma, para que comparezcan y se personen en autos ante la referida Sala en el plazo de nueve días siguientes a la notificación o, en su caso, publicación de la presente resolución.

Madrid, 5 de septiembre de 1997.—El Subsecretario, Juan Junquera González.