

Funciones: Es el Montador Eléctrico que, además de poseer los conocimientos técnicos propios de su oficio, ha adquirido, mediante la adecuada capacitación y experiencia, la especialidad en nuevas técnicas de instalaciones de seguridad, como telemandos, automatismos electrónicos, sistemas geográficos, conducción automática, sistema video-gráficos y ordenadores, pudiendo realizar con efectividad los trabajos correspondientes.

Categoría: Jefe de Equipo Mecánico de Instalaciones de Seguridad.

Accesos a la categoría: Por ascenso, de Montador Mecánico de Instalaciones de Seguridad. Por pase, de otras categorías de nivel 5.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Encargado de Sector Mecánico de Instalaciones de Seguridad. Por pase, a otras categorías de nivel 5 que admitan el pase.

Funciones: Es el que, con conocimientos suficientes de mecánica y de interpretación de planos y esquemas de instalaciones mecánicas de seguridad:

— Bajo la dirección del Encargado de Sector Mecánico de Instalaciones de Seguridad, ejerce el mando, dirección y vigilancia del personal de su equipo, de cuyo rendimiento es responsable.

— Es responsable directo de los diferentes trabajos de conservación, reparación y montaje de las instalaciones mecánicas de seguridad, participando personalmente en aquellos que requieran mayor pericia y garantía de seguridad.

— Establece los partes, informes y demás documentos de su competencia.

Categoría: Oficial de Telecomunicaciones con Especialización.

Accesos a la categoría: Por ascenso, de Oficial de Telecomunicaciones. Por pase, de otras categorías de nivel 5.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Encargado de Sector de Telecomunicaciones. Por pase, a otras categorías de nivel 5 que admitan el pase.

Funciones: Es el Oficial de Telecomunicaciones que, además de poseer los conocimientos propios de su oficio, ha adquirido amplios conocimientos teóricos y prácticos mediante la adecuada capacitación y experiencia, y una acusada especialización en las técnicas y medios de telecomunicación como circuitos, sistemas de transmisión analógicos y digitales, equipos de conmutación mecánica y electrónica, teletipos, electrónica, etc., pudiendo realizar con efectividad y pericia los trabajos de montaje, mantenimiento preventivo, conservación, localización, reparación de averías, pruebas y medidas en circuitos, equipos e instalaciones.

Nivel 4

Categoría: Montador de Alumbrado y Fuerza.

Accesos a la categoría: Por ascenso, de Montador de Alumbrado y Fuerza de Entrada, a los dos años de permanencia efectiva. Por pase, de otras categorías de nivel 4.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Montador de Alumbrado y Fuerza con Especialización. Por pase, a otras categorías de nivel 4 que admitan el pase.

Funciones: Es el Técnico Electricista que, especializado en alumbrado y fuerza, con conocimientos suficientes de electrónica y sabiendo interpretar los esquemas y planos de conjunto de las instalaciones, realiza con efectividad y pericia los trabajos correspondientes.

Actuará a las órdenes inmediatas del Encargado del Sector de Alumbrado y Fuerza y tendrá a su cargo, además, la revisión, conservación y montaje de las instalaciones de este tipo.

Categoría: Montador Eléctrico de Instalaciones de Seguridad.

Accesos a la categoría: De Formación Profesional, primer grado, más dos cursos de Adaptación Ferroviaria. Por pase, de otras categorías de nivel 4.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Montador Eléctrico de Instalaciones de Seguridad con Especialización. Por pase, a otras categorías de nivel 4 que admitan el pase.

Funciones: Es el Técnico Electricista Especializado en instalaciones de seguridad, con conocimientos suficientes de electrónica y de interpretación de esquemas y planos de conjunto de las instalaciones, que realiza con efectividad y pericia los trabajos correspondientes.

Actuará a las órdenes inmediatas del Encargado de Sector Eléctrico de Instalaciones de Seguridad y tendrá a su cargo, además, la revisión, conservación y montaje de las instalaciones de seguridad eléctricas y electromecánicas.

Otras observaciones: Esta categoría es de ingreso.

Categoría: Montador Mecánico de Instalaciones de Seguridad.

Accesos a la categoría: Por ascenso, de Montador Mecánico de Instalaciones de Seguridad de Entrada, a los dos años de permanencia efectiva. Por pase, de otras categorías de nivel 4.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Jefe de Equipo Mecánico de Instalaciones de Seguridad. Por pase, a otras categorías de nivel 4 que admitan el pase.

Funciones: Es el Técnico Mecánico con una formación y experiencia suficiente para realizar satisfactoriamente todos los trabajos de montaje, conservación y engrase de los equipos y elementos mecánicos de las instalaciones de seguridad, pudiendo sustituir al Jefe de Equipo en sus ausencias.

Categoría: Oficial de Telecomunicaciones.

Accesos a la categoría: Por ascenso, de Oficial de Telecomunicaciones de Entrada, a los dos años de permanencia efectiva. Por pase, de otras categorías de nivel 4.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Oficial de Telecomunicaciones con Especialización. Por pase, a otras categorías de nivel 4 que admitan el pase.

Funciones: Es el agente que tiene conocimientos suficientes de transmisión, telefonía, telegrafía, líneas y cables de teletransmisión, equipos de telecomunicación, detectores, teleindicadores, cronometría, megafonía, etc., con capacidad de interpretar y asimilar la información técnica individualizada de circuitos, equipos e instalaciones y que realiza con efectividad y pericia los trabajos de montaje, mantenimiento preventivo, conservación, localización y reparación de averías, pruebas, medidas, etc. en los circuitos, equipos e instalaciones citados.

Actuará a las órdenes del Encargado del Sector de Telecomunicaciones.

Nivel 3

Categoría: Montador de Alumbrado y Fuerza de Entrada.

Accesos a la categoría: De Formación Profesional, primer grado, más el curso de Adaptación Ferroviaria, o de Militares en Prácticas. Por pase, de otras categorías de nivel 3.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Montador de Alumbrado y Fuerza, a los dos años de permanencia efectiva. También por ascenso a Oficial de segunda de Subestaciones y Telemando. Por pase, a otras categorías de nivel 3 que admitan el pase.

Funciones: Deberá realizar las mismas funciones que el Montador de Alumbrado y Fuerza, sin que tenga por ello derecho al abono de diferencias por reemplazo, por tratarse de categoría con ascenso por simple permanencia efectiva. No obstante, se procurará, en la medida de lo posible, que las tareas encomendadas sean de menor complejidad que las asignadas al Montador.

Otras observaciones: Esta categoría es de ingreso.

Categoría: Montador Mecánico de Instalaciones de Seguridad de Entrada.

Acceso a la categoría: De Formación Profesional, primer grado, más el curso de Adaptación Ferroviaria, o de Militares en Prácticas. Por pase, de otras categorías de nivel 3.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Montador Mecánico de Instalaciones de Seguridad, a los dos años de permanencia efectiva. También por ascenso, a Receptor de segunda. Por pase, a otras categorías de nivel 3 que admitan el pase.

Funciones: Deberá realizar las mismas funciones que el Montador Mecánico de Instalaciones de Seguridad, sin que por ello tenga derecho al abono de diferencias por reemplazo, por tratarse de categoría con ascenso por simple permanencia efectiva. No obstante, se procurará, en la medida de lo posible, que las tareas encomendadas sean de menor complejidad que las asignadas al Montador.

Otras observaciones: Esta categoría es de ingreso.

Categoría: Oficial de Telecomunicaciones de Entrada.

Accesos a la categoría: De Formación Profesional, primer grado, más el curso de Adaptación Ferroviaria, o de Militares en Prácticas. Por pase, de otras categorías de nivel 3.

Salidas de la categoría: Por ascenso, a Oficial de Telecomunicaciones, a los dos años de permanencia efectiva. Por pase, a otras categorías de nivel 3 que admitan el pase.

Funciones: Deberá realizar las mismas funciones que el Oficial de Telecomunicaciones, sin que tenga por ello derecho al abono de diferencias por reemplazo, por tratarse de categoría con ascenso por simple permanencia efectiva. No obstante, se procurará, en la medida de lo posible, que las tareas encomendadas sean de menor complejidad que las asignadas al Oficial.

Otras observaciones: Esta categoría es de ingreso.

12150

RESOLUCION de 29 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de «Montefibre Hispania, S. A.», y sus trabajadores.

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Montefibre Hispania, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el día 18 de junio de 1982 y con redacción definitiva (de acuerdo con sentencia de 8 de febrero de 1983 de la Magistratura de Trabajo número 1 de las de Alicante, dictada en procedimiento número 133/83, en trámite del artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores) dada por la propia Comisión Negociadora del Convenio en fecha 17 de marzo de 1983 y recibido en este centro directivo el día 24 de marzo de 1983. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y artículos 8.º y concordantes del Real Decreto 1048/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 29 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. representantes de la Empresa y trabajadores afectados.

MONTEFIBRE HISPANIA, S.A.BARCELONA - ALCOYCONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJOCAPITULO IDISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. - AMBITO. Este Convenio es de aplicación a los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy de Montefibre Hispania, S.A., Afecta a la totalidad de su personal, con exclusión de los miembros del Comité Directivo, compuesto por: Consejero Delegado, Director Administrativo-Financiero, Director Comercial, Director Técnico, Director de Personal y Asesor Jurídico.

Artículo 2. - VIGENCIA. Las normas derivadas de este Convenio producirán sus efectos desde el día siguiente de su firma hasta el 31 de Diciembre de 1.983.

En su aspecto económico y concretamente lo contenido en el capítulo IV, se retrotraerá a primero de enero de 1.982.

El segundo año de vigencia del presente Convenio no afectará al contenido de los capítulos III y IV, excepción hecha de las materias referentes a: 1º) Jornada Laboral, 2º) Permisos y Licencias, y 3º) Permisos no remunerados y Ausencias. Igualmente, el artículo 3 "Revisión salarial" sólo tendrá vigencia durante el año 1.982.

Durante la vigencia del presente Convenio, éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto.

Se entenderá anual y tácitamente prorrogado si en el plazo de un mes anterior al término de la vigencia o de la prórroga no fuese denunciado por cualquiera de ambas partes por escrito.

Artículo 3. - REVISIÓN SALARIAL. En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de Junio de 1.982 un incremento respecto al 31 de Diciembre de 1.981 superior al 6'09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero-Diciembre de 1.982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 12 de Enero de 1.982 y para llevarlos a cabo, se tomarán como referencia los salarios y tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1.982.

Artículo 4. - VINCULACION A LA TOTALIDAD Y ABSORCIÓN. El contenido de este Convenio forma un todo indivisible, siendo las mejoras establecidas compensables y absorbibles por las que pudieran establecerse por cualquier disposición legal.

Las condiciones pactadas serán consideradas globalmente y referidas al periodo de vigencia de este Convenio.

Artículo 5. - INTERPRETACIONES. Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria. Estará formada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Sociedad.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, antes del planteamiento de tales casos en sede jurisdiccional.

CAPITULO IIORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 6. - INGRESOS. Las vacantes que se produzcan en las categorías incluidas en este Convenio se publicarán con detalle de sus características y los criterios que habrán de utilizarse para juzgar a los candidatos. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del Interior de la Sociedad tendrá preferencia sobre el personal exterior. En caso de igualdad de resultados, características personales y aptitudes de los empleados aspirantes al puesto, se dará preferencia al más antiguo.

A solicitud individual de los candidatos procedentes de la propia Sociedad que no hayan sido aceptados, se les informará sobre las razones de tal decisión de la Dirección de la Empresa.

Artículo 7. - MODIFICACIÓN CATEGORIAS. A propuesta de la Dirección de la Sociedad, del Comité o de los propios interesados, la Comisión Social estudiará las posibles modificaciones de categoría que puedan suscitarse.

Artículo 8. - MOVILIDAD FUNCIONAL. Se estará a lo dispuesto en las Leyes. La Dirección de Montefibre Hispania, S.A. dará un preaviso escrito de 15 días al interesado, comunicándolo a su vez al Comité de Empresa, quién podrá emitir el informe correspondiente y darlo a conocer al resto del personal.

Quedan excluidos de esta cláusula los traslados transitorios en cuyo caso no será preciso el preaviso.

Se entenderá por traslado transitorio aquel cuya finalidad sea solventar una necesidad apremiante o no prevista por parte de la Empresa, tal como enfermedad, accidente, baja o circunstancias similares, excepto bajas definitivas de la Empresa en cuyo caso se cubrirá definitivamente la vacante, y cuya duración máxima prevista sea de cinco meses. En caso de superar este plazo de cinco meses el traslado dejaría de tener el carácter de transitorio.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, la trabajadora volverá a ocupar el mismo puesto de trabajo que desempeñó con anterioridad a dicha suspensión, a menos que el citado puesto hubiese desaparecido como tal o hubiese sido modificado en sus responsabilidades y

funciones por causas de reorganización del Departamento, en cuyo caso la trabajadora pasará a ocupar otro puesto de trabajo de la misma categoría, si lo hubiere, o en caso contrario, se adaptará al nuevo contenido del mismo.

El trabajador que reemplace temporalmente, por causa de maternidad a otra trabajadora, será informado por la Dirección de la que depende, de los límites y consecuencias de dicha suplencia.

Artículo 9. - MOVILIDAD GEOGRAFICA. Previamente a cualquier traslado o desplazamiento geográfico entre centros de trabajo, la Empresa informará de ello a la Representación de los trabajadores y a los propios interesados con 15 días de preaviso.

CAPITULO IIIJORNADA, HORARIO Y DESCANSO LABORALES

Artículo 10. - JORNADA LABORAL. La jornada laboral será de 40 horas semanales y se llevará a efecto cumpliendo los Cuadros de Horarios legalmente establecidos para los Centros de Trabajo.

El total de horas de trabajo para 1.982 y 1.983 será de 1.776.

Artículo 11. - HORARIOS. Existirán los dos horarios siguientes:

De 06.00 a 13.00 horas y de 14.30 a 17.30 horas

y

De 09.00 a 13.00 horas y de 14.30 a 18.30 horas

de lunes a viernes, según Calendario Anual de Fiestas Laborales, indicadas en el art. 17 del presente Convenio.

Elegido uno de los dos horarios, éste permanecerá invariable por todo el periodo de vigencia del Convenio.

Para casos excepcionales, se atenderá cada una de las solicitudes de cambio que pueda haber.

Los casos especiales de los Servicios de Explotación de Informática y Servicios Generales efectuarán los siguientes turnos:

De 07.00 a 15.00 horas y de 14.00 a 22.00 horas

disfrutando un descanso de 30 minutos en cada jornada y percibiendo la cantidad de 1.886,- ptas. brutas mensuales en concepto de Plus Turnicidad.

Los retrasos que no excedan de 10 minutos en las horas de entrada, no se deducirán de la retribución ni serán considerados como tales retrasos.

Los retrasos que excedan de 10 minutos serán tratados en su cómputo exacto.

Artículo 12. - HORARIO DE VERANO. Del 14.06.1982 al 4.9.1982, - ambos inclusive, regirá para todo el personal de horario normal, salvo para las personas mínimas que en cada momento y de forma excepcional sean imprescindibles, siendo oído e informado el Comité de Empresa en casos de discrepancia, el horario siguiente:

De 06:00 a 15.00 horas

Los horarios establecidos en el artículo 11 tendrán un incremento de 30 minutos al término de la jornada de trabajo elegida, desde el día 06.09.1982 al 16.12.1982, ambos inclusive.

Artículo 13.- VACACIONES REMUNERADAS. Las vacaciones remuneradas serán de 23 días laborables.

Se respetarán las situaciones más ventajosas, a aquellos empleados que las tuvieran adquiridas.

De los Indicados días de vacaciones podrán disfrutarse un máximo de 8 - medios días en Jornada de mañana o tarde, pudiéndose ampliar dichos medios días en casos particulares.

Artículo 14.- PERMISOS Y LICENCIAS. Los empleados podrán faltar al trabajo, con derecho a recibir su sueldo íntegro, en los siguientes casos (debidamente justificados) y por los períodos que se indican:

- a) Boda del empleado: 15 días naturales.
- b) Boda de hijo, hermano o hermano político: 1 día.
- c) Nacimiento hijo: 2 días.
Podrán incrementarse hasta 3 días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.
- d) Nacimiento hermano y nieto: 2 días.
Podrán incrementarse hasta 2 días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.
- e) Intervención quirúrgica de padres políticos y hermanos políticos: 1 día.
- f) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos: 3 días.
Podrán incrementarse en 2 días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.
- g) Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos: 3 días.
Podrán incrementarse en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.
- h) Enfermedad grave o fallecimiento de abuelo del cónyuge, padre político y hermano político: 2 días.
Podrán incrementarse en 2 días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.
- i) Fallecimiento de tíos y sobrinos: 1 día.
- j) Traslado de domicilio habitual: 2 días.

k) Permisos para exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: Hasta 10 días que podrán utilizarse en medios días.

Tales permisos se concederán a quienes están inscritos en cursos de centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación.

- l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal ordenado por la Autoridad competente.
- m) Las visitas médicas con el correspondiente justificante de la Seguridad Social.

En los casos no contemplados expresamente en este artículo se estará a lo previsto en las Disposiciones que lo regulan.

Artículo 15.- PERMISOS NO REMUNERADOS Y AUSENCIAS.

1.- Los empleados, de mutuo acuerdo con la Dirección del correspondiente sector, podrán disfrutar de permiso sin derecho a sueldo por un período no superior a seis meses. A su término, el empleado se reintegrará automáticamente a su puesto de trabajo.

2.- Ningún empleado podrá ausentarse del centro de trabajo sin causa justificada y sin previo conocimiento y autorización de su Jefe correspondiente y entrega del permiso a Personal, sin cuyo último requisito no se considera efectivo. La falta de asistencia parcial al trabajo diario deberá justificarse adecuadamente.

Cuando por distintas causas se deba faltar al trabajo o prevea un retraso notorio a la hora de entrada habitual se comunicará dichas circunstancias al Departamento de Personal durante las primeras horas de la mañana, o de la tarde en su caso. Tal comunicación deberá realizarse normalmente por teléfono o a través de cualquier otro medio, pero respetando en todo momento el plazo indicado, salvo en casos debidamente justificados con posterioridad. Personal anotará dicha ausencia o retraso y el Responsable del Departamento del empleado en cuestión, deberá rellenar el Impreso de AUSENCIA DIARIA entretanto perdura la misma y no haberse indicado por Personal que, en caso de enfermedad o accidente se haya recibido el parte de baja de la Seguridad Social. Cada uno de aquellos impresos serán firmados por el interesado en Personal, una vez reincorporado al trabajo. Entre el interesado y el Dpto. de Personal se acordará la forma de descuento (vacaciones, sueldo, etc.) siempre que no medie la baja o justificante médico del S.O.E. por accidente o enfermedad.

Cuando un empleado, estando trabajando, se sintiera enfermo o se accidentase, no deberá abandonar el puesto de trabajo sin previo conocimiento de su superior, el cual le facilitará el permiso pertinente, presentándolo al Departamento de Personal para su control y posteriores consecuencias.

Cualquier empleado que se ausente, por necesidades de gestión de trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo del centro de la Sociedad, deberá cumplimentar el Impreso de SALIDA DIARIA que estará en todas las recepciones.

Artículo 16.- EXCEDENCIAS. La Sociedad concederá excedencia a los empleados que con una antigüedad mínima de dos años, la soliciten. El período de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años. En ningún caso el número de excedencias podrá ser superior al tres por ciento de la plantilla, computándose las fracciones como unidad con redondeo por exceso.

En caso de que el número de solicitudes de excedencias, supere el 3% de la plantilla, la Empresa se reserva el derecho a su concesión.

Artículo 17.- FESTIVIDADES. Durante el año 1.982 las festividades abonables para los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy serán las siguientes:

BARCELONA

Enero	1	Año Nuevo
	6	Día de Reyes
Marzo	19	San José
Abril	8	Jueves Santo
	9	Viernes Santo
	12	Lunes de Pascua Florida
Mayo	31	Lunes de Pascua Granada
Junio	10	Corpus
	24	San Juan
	29	San Pedro
Septiembre	24	Virgen de la Merced
Octubre	12	Día de la Hispanidad
Noviembre	1	Día de Todos los Santos
Diciembre	8	La Concepción
	24	Noche Buena
	31	Noche Vieja

ALCOY

Enero	1	Año Nuevo
	5	½ Fiesta local
	6	Día de Reyes
Marzo	19	San José
Abril	8	Jueves Santo
	9	Viernes Santo
	21	½ Fiesta local
	22	Fiesta local
	23	San Jorge
Mayo	31	Lunes de Pascua Granada
Junio	10	Corpus
	29	San Pedro
Octubre	12	Día de la Hispanidad
Noviembre	1	Día de Todos los Santos
Diciembre	8	La Concepción
	24	Noche Buena
	31	Noche Vieja

Las festividades oficiales no reseñadas en la presente tabla corresponden a sábados y domingos.

CAPITULO IV

RETRIBUCIONES.

Artículo 18.- SALARIO. El salario está compuesto por:

- Sueldo categoría
- Antigüedad
- Ayuda Comida
- Plus Individual (para quienes lo tienen asignado)

Artículo 19.- SUELDO CATEGORÍA. Los sueldos para cada categoría, serán los que obran en el anexo 12.

Los pluses individuales que pueden tener los empleados, se incrementarán en 1.982 en un 10,5% en relación con lo que venían percibiendo por tal concepto en 31.12.1981.

El Plus Individual es un plus especial que puede conceder la Empresa a título personal como incentivo profesional.

Artículo 20.- ANTIGÜEDAD. Se establece en un máximo de 8 trienios que se devengarán desde la fecha de su cumplimiento, en 15 pagas.

Durante 1.982, la cuantía bruta de cada nuevo trienio será la siguiente:

Coefficiente	Importe Trienio
1,20	2.196,- ptas.
1,40	2.341,- ptas.
1,50	2.420,- ptas.
1,75	2.597,- ptas.
1,80	2.672,- ptas.
2,05	2.797,- ptas.
2,20	2.940,- ptas.
2,35	3.087,- ptas.
2,50	3.234,- ptas.
2,70	3.375,- ptas.
2,80	3.529,- ptas.
3,00	3.735,- ptas.
3,20	3.946,- ptas.

Artículo 21. - SUBVENCIÓN COMIDAS. La Sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 2.875,- ptas. brutas, quince veces al año, por tal concepto.

Artículo 22. - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO, NAVIDAD Y BENEFICIOS. Se abonará a razón de una mensualidad del salario. La percepción de las pagas de Julio y Navidad se hará efectiva hasta el día 20 de Julio y Diciembre respectivamente y la Gratificación de Beneficios dentro del primer trimestre del siguiente año natural.

Los empleados que no lleven un año de antigüedad en la Sociedad percibirán la parte proporcional que corresponda.

Artículo 23. - QUEBRANTO DE MONEDA. Se abonará a quien desempeñe la función de cajero una cantidad mensual de 1.856,- ptas. brutas, y la fracción que corresponda a quien sustituya al cajero por un período no inferior a cinco días, seguidos o alternos, en un mes.

Artículo 24. - HORAS EXTRAORDINARIAS. El valor hora extraordinaria para cada empleado, en razón al coeficiente de su última categoría profesional, será:

Coefficiente	Sin Ant.	1 Trienio	2 Trienios	3 Trienios	4 Trienios
1,20	475,-	497,-	515,-	537,-	555,-
1,40	535,-	558,-	581,-	604,-	622,-
1,50	567,-	592,-	614,-	639,-	661,-
1,75	641,-	670,-	697,-	726,-	747,-
1,80	674,-	703,-	730,-	759,-	783,-
2,05	732,-	762,-	796,-	828,-	851,-

Artículo 25. - GRATIFICACIÓN PRODUCTIVIDAD. Con la finalidad de incentivar la productividad, se establece en concepto anual la siguiente gratificación, que estará en función de la producción y de la primera calidad del Tow.

La fórmula para su determinación será:

Gratificación Productividad = 1136 pesetas brutas por tonelada métrica anual producida en Sección AC-08 por tanto por ciento de calidad primera del Tow.

$$G.P. = 1136 \text{ Ptas.} \times Tm. \text{ producidas en AC-08} \times \% \text{ calidad 1ª del Tow}$$

100

Para 1.982 se garantiza un importe mínimo de la citada gratificación de 37.000,- ptas. brutas para cada empleado.

El percibo de esta gratificación se realizará en el mes de Marzo del siguiente año natural, efectuándose anticipos de 5.000,- ptas. netas durante los meses de Abril, Mayo, Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre de 1.982.

A fin de que el Comité de Empresa pueda tener un conocimiento de la marcha de las variables que influyen en la determinación de esta gratificación, la Dirección facilitará trimestralmente los valores correspondientes.

Artículo 26. - GRATIFICACION VACACIONES. La Empresa abonará a cada empleado para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas en concepto anual, la cantidad de 7.176,- ptas. brutas. Dicha cantidad se percibirá durante la primera quincena del mes de Junio.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 27. - FORMACION PROFESIONAL. Para este fin se establece un fondo máximo de 450.000,- ptas. En su empleo intervendrá la Comisión Social creada al efecto, con funciones de propuesta, consulta y control, de existir precedente del año anterior se acumulará a dicha cantidad.

Artículo 28. - ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDAD. En tales casos la Sociedad abonará la totalidad del salario definido en el Art. 18, individualmente al empleado accidentado o enfermo, con el límite temporal legal.

Montefibre Hispania, S.A. se reserva el derecho a controlar tales circunstancias en la forma que estime más oportuna.

Las bajas por tales motivos deberán obrar en poder de la Empresa dentro de las 24 horas, salvo en los casos excepcionales en los que haya una imposibilidad material por parte del enfermo o accidentado, en cuyo caso podrá remitirse por correo o a través de otros medios, cuando ello sea posible.

Artículo 29. - SEGURO VOLUNTARIO DE ACCIDENTES. La Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes profesional y extra-profesional para todos los empleados de la Empresa.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea en 12 de Enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

A) - En caso de muerte:

Coefficiente	Capitales Garantizados (ptas.)
Del 1,00 al 1,20 Incl.	5.500.000,-
1,25 al 1,75 "	6.500.000,-
1,80 al 2,05 "	7.000.000,-
2,20 al 2,50 "	7.500.000,-
2,55 al 3,00 "	8.500.000,-
3,01 al 3,20 "	9.000.000,-

B) - En caso de Invalidez permanente total para toda profesión u oficio:

Coefficiente	Capitales Garantizados (ptas.)
Del 1,00 al 1,20 Incl.	6.500.000,-
1,25 al 1,75 "	7.000.000,-
1,80 al 2,05 "	7.500.000,-
2,20 al 2,50 "	8.500.000,-
2,55 al 3,00 "	9.000.000,-
3,01 al 3,20 "	10.000.000,-

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente las establecidas en las condiciones de la póliza suscrita con la Compañía Aseguradora.

Artículo 30. - SEGURO DE VIDA. La Sociedad, aparte del seguro de accidentes profesional y extra-profesional, tiene suscrita para todos sus empleados una póliza de seguro colectivo Ramo Vida.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea en 12 de Enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

Coefficientes	Capitales Garantizados (ptas.)
Del 1,00 al 1,20 Incl.	1.500.000,-
1,25 al 1,75 "	2.000.000,-
1,80 al 2,05 "	2.500.000,-
2,20 al 2,50 "	3.000.000,-
2,55 al 3,00 "	3.500.000,-
3,01 al 3,20 "	4.000.000,-

Este seguro garantiza igual indemnización en caso de que algún empleado quedase inválido total para todo trabajo remunerado antes de alcanzar la edad de 65. años.

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente las establecidas en las condiciones de la póliza suscrita con la Compañía Aseguradora.

Artículo 31. - AYUDA ESTUDIOS. Para cada uno de los hijos de los empleados y mientras no superen los 16 años de edad inclusive, se asigna en concepto de Ayuda Estudios la cantidad de 5.431,- ptas. año, cuya distribución se hará de acuerdo con la Comisión Social.

Artículo 32. - DEPORTES. Como estímulo a la práctica de los deportes la Sociedad destinará un fondo de hasta 200.000,- ptas. para su empleo en equipo, material, alquiler de campos y locales, siendo administrado por la Comisión Social.

Artículo 33. - INTERESES DE PRESTAMOS PARA VIVIENDA. La Sociedad abonará los intereses de créditos concedidos a los empleados para la adquisición de propiedad de vivienda. Se establece un límite máximo de un millón de ptas. para los créditos de cada empleado sujeto al presente Convenio. Disfrutarán de esta Ayuda hasta un 20% de la plantilla de los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy.

La concesión de la misma se llevará a cabo de acuerdo con la normativa ya existente al efecto (D.L. 1/7/1955 de la Jefatura del Estado, sobre Viviendas de Renta Limitada y Reglamento Regulación de las Ayudas Viviendas de fecha 18.06.1979).

Artículo 34. - PRESTACION MATRIMONIAL. La Empresa abonará a cada empleado al contraer matrimonio, el importe de una mensualidad del salario, que se hará efectiva previa presentación del Libro de Familia.

Artículo 35. - JUBILACION. Será voluntaria al cumplirse los 64 años de edad, previa autorización del correspondiente expediente por la Administración. Se garantizará el 100 % del salario individual en su concepto anual, con exclusión de la Subvención Comida, siempre y cuando fuese igual o superior a lo legalmente establecido al efecto. Caso de que el empleado no tuviera cubiertos los 35 años de cotización en la Seguridad Social, se le aplicará a dicha cantidad el porcentaje resultante de los años de cotización, salvo disposiciones legales en contra.

CAPÍTULO VI

OTROS ACUERDOS.

Artículo 36. - RESOLUCIONES JUDICIALES. En el caso de que la Jurisdicción correspondiente considerare improcedente el despido disciplinario de un empleado, la Dirección de la Empresa establecerá negociaciones con el interesado a fin de aumentar, dentro de las posibilidades de la Empresa, la indemnización fijada por el Juez, pudiendo estar asesorado el empleado por miembros del Comité de Empresa a su libre elección.

Artículo 37. - COMISION SOCIAL. Se crea una Comisión Social compuesta por cuatro miembros, dos nombrados por la Dirección de la Empresa y otros dos de entre los miembros del Comité de Empresa y elegidos por este Organismo. Su misión consistirá en intervenir en todos los asuntos a los que hace referencia el presente Convenio.

Artículo 38. - CATEGORIAS Y COEFICIENTES. Serán los comprendidos en el Anexo 2 de este Convenio.

CAPÍTULO VII

ACCION SINDICAL.

La representación y el ejercicio de los derechos sindicales de los empleados en la Empresa, dentro del ámbito de su competencia, corresponderá a:

- a) El Comité de Empresa
- b) Las Secciones Sindicales
- c) Las Asambleas de Trabajadores

19. - COMITE DE EMPRESA.

- 1.1. Los Miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los empleados de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre el particular.
- 1.2. Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) **De Representación:** Ostentarán la representación de todos los empleados para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se consideren de su competencia. Dicha representación será ejercitada por el Comité de Empresa en forma colegiada. Estarán especialmente capacitados para la denuncia, información y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Social deliberadora, que obligatoriamente deberán ser miembros del Comité.

b) **De Información:** Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente, sobre el balance, cuenta de resultados, la memoria de la Sociedad y de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución y situación de producción y ventas, y sobre sus programas de producción y evolución de la plantilla de personal. Con antelación a la implantación o reestructuración de servicios o sistemas de trabajos importantes.

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

No superación por el personal de los períodos de prueba en los casos de nuevos ingresos.

Todo tipo de sanciones o correctivos que se impongan a los trabajadores.

Conocer mensualmente las estadísticas sobre absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente, laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan. Asimismo se informará del número de horas extras realizadas.

También trimestralmente la Empresa informará al Comité de Empresa sobre la realización por el personal de horas extraordinarias. Cambios de categorías del personal.

Contratación del personal eventual.

Traslados del personal por necesidades del servicio.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utiliza en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación Laboral.

c) **De Audiencia Previa a su Ejecución por la Dirección de la Empresa:** Emitir Informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

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

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

Emitir Informe cuando la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) **De Propuesta:** Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras, y en particular sobre los aspectos siguientes:

- Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.
- Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

e) **De Colaboración:** Colaboración con la Dirección de la Empresa para conseguir en cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa, así como el incremento de esta última, y en la corrección de los abusos que pudieran producirse en la observancia de las normas laborales.

f) **De Participación:** El Comité de Empresa participará paritariamente con la Dirección de la Empresa en los siguientes organismos:

- Comisión de Asuntos Sociales.
- Comisión de adjudicación de Ayudas de Estudios y Viviendas.

g) **De Vigilancia:** Ejercerá labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia Laboral.
- Condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa y equilibrio ecológico.

1.3. Para el ejercicio de las funciones detalladas anteriormente, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas mensuales como máximo y de una licencia anual no retribuida de hasta 15 días de duración.

Las veinte horas antes indicadas podrán ser superadas durante:

- Expediente de regulación de empleo.
- Expediente de crisis.
- Conflicto Colectivo.
- Negociación del Convenio Colectivo de Empresa y gestión del mismo.

Cada miembro del Comité podrá renunciar por su libre voluntad a la totalidad o parte de su crédito de horas para actividades sindicales en favor de otro miembro o miembros del Comité.

El total de horas acumuladas en un mismo miembro del Comité junto con las normales, no sobrepasarán las 60 horas en dos meses.

A efectos de conocimiento para la Empresa cada sesión de horas se comunicará por escrito al Departamento de Personal, firmado por el cedente y el beneficiado indicando el período en el que se piensa disfrutar. Personal se pondrá en comunicación con su jefe directo a fin de poder coordinar el trabajo para hacer efectiva su procedencia.

1.4. La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado, para que el Comité de Empresa pueda ejercer sus actividades.

1.5. Para el ejercicio del derecho de reunión del Comité de Empresa, se precisará comunicación a la Dirección de la Empresa con al menos tres días de anticipación a la hora de la reunión, a fin de que no se perturbe el servicio. Asimismo, en todos aquellos casos en que los miembros del Comité tengan que abandonar su trabajo para cuestiones de su cargo, deberá previamente ser informado su mando directo.

En caso de una cierta urgencia no será preciso el preaviso de tres días indicando anteriormente sustituyéndose el mismo por una comunicación verbal o escrita a la Dirección de Personal y a los respectivos Jefes de cada uno de los miembros asistentes.

1.6. Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho que le asiste de comunicación e información a los empleados, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tabloneros de anuncio en las distintas secciones de la Sociedad.

1.7. En caso excepcionales y previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrá ejercitarse el derecho de comunicación e información a los empleados en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

También podrán publicar y distribuir comunicaciones periódicas o folletos de Interés sindical y su entrega a los empleados se deberá realizar a la terminación del trabajo.

La Dirección de la Empresa podrá considerar la autorización para la recogida de coquetas en sus locales y siempre a la terminación de trabajo, que el Comité de Empresa solicite a sus representados.

1.8. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

2º - SECCIONES SINDICALES.

1.1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los empleados, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido, podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuente con un mínimo de un 10% de afiliados entre los productores de la Empresa.

1.2. Al frente de cada Sección Sindical se designará, con arreglo al reglamento y procedimiento que establezcan los estatutos del Sindicato correspondiente, un delegado Sindical de Sección, que deberá pertenecer a la plantilla del personal de la Empresa.

Cada delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la Legislación Vigente.

1.3. Son funciones y facultades de las Secciones Sindicales, las siguientes:

- 1) Fijar en los tabloneros de anuncios destinados a las propias Centrales Sindicales todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general cualquier documento del Sindicato.
- 2) Recaudar en los locales de la Empresa y siempre a la terminación del trabajo, las cuotas sindicales.
- 3) Previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrán realizar coquetas, siempre que las mismas se realicen a la terminación del trabajo.
- 4) Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa o a otros organismos unitarios de los empleados. En este último caso será el Comité de Empresa quien resuelva sobre las propuestas.
- 5) Convocar a los empleados a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo y en los locales de los Sindicatos.
- 6) Las Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local habilitado para el Comité de Empresa, previa autorización del mismo.

3º - ASAMBLEA DE TRABAJADORES.

1.1. Todos los empleados tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 25% de la totalidad de la plantilla de la Empresa.

1.2. Las Asambleas deberán celebrarse siempre fuera del horario de trabajo de cada empleado. El Comité de Empresa podrá solicitar a la Dirección de la Empresa la autorización oportuna a fin de que pueda asistir a la misma algún determinado empleado que se encuentre prestando servicios.

1.3. La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité de Empresa comunicará con 48 horas de antelación, como mínimo, a la Dirección de la Empresa la convocatoria, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

1.4. Las Asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la Empresa. Cuando esto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia Empresa, esta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento de local.

1.5. De celebrarse las Asambleas fuera de los locales de la Empresa, será el Comité de Empresa quien gestione los correspondientes permisos legales.

1.6. La Dirección de la Empresa sólo podrá oponerse a la celebración de una Asamblea en los casos expresamente determinados en las normas legales.

4º - EXCEDENCIA A REPRESENTANTES SINDICALES.

Los miembros del Comité de Empresa, así como los delegados de las Secciones Sindicales, tendrán derecho a la concesión de un período de excedencia no retribuida de hasta cinco años, no pudiendo ser inferior a dos años. Una vez finalizada la excedencia tendrán derecho a la reincorporación.

5º - COLEGIO ELECTORAL.

Para la elección de representantes sindicales existirá solamente un Colegio Electoral, de acuerdo con el Art. 171 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII

CLAUSULAS ADICIONALES.

PRIMERA. Dentro de las aspiraciones fundamentales de la Sociedad Montefibre Hispania, S.A. se encuentra con carácter prioritario la defensa y garantía del puesto de trabajo. Es por ello que, siguiendo la política actual, esta Empresa se fija como meta la garantía antes anunciada.

SEGUNDA. EXPEDIENTE DE REGULARIZACION DE EMPLEO. Para precisar mejor diversos aspectos de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, en caso de darse tal circunstancia se acuerda lo siguiente:

- 1) El Censor Jurado de Cuentas al que se refiere el art. 51 punto 5 del Estatuto del Trabajador, será designado de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los Trabajadores.
- 2) De todas las consultas y discusiones a las que se refiere el punto 3 del mismo artículo, se levantará siempre acta firmada por ambas partes.
- 3) Además de la información acreditada del Expediente la Empresa facilitará quincenalmente al Comité de Empresa la información económica que sea necesaria para seguir la marcha de la Empresa y del Sector, hasta que se haya resuelto la situación de crisis.

La Empresa podrá exigir, en razón de la confidencialidad de la información que sea canalizada por un técnico o colegiado que actúe en nombre del Comité,

En caso de ser necesaria la rescisión de contratos, la Empresa se compromete al estudio del aumento de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, art. 51.10.

TERCERA. En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza Laboral Textil y demás disposiciones legales de carácter general.

ANEXO 1

SUELDO MENSUAL Y ANUAL

Coefficiente	Sueldo mensual	Sueldo anual
1,20	54.915,-	823.725,-
1,40	58.557,-	878.355,-
1,50	60.480,-	907.200,-
1,75	64.904,-	973.560,-
1,80	66.988,-	1.004.820,-
2,05	69.924,-	1.048.860,-
2,20	73.544,-	1.103.160,-
2,35	77.195,-	1.157.925,-
2,50	80.855,-	1.212.825,-
2,70	85.929,-	1.288.935,-
2,80	88.254,-	1.323.810,-
3,00	93.384,-	1.400.760,-
3,20	98.625,-	1.479.375,-

ANEXO 2

CATEGORÍAS Y COEFICIENTES

Categoría Profesional	Coefficiente	Nº Empleados
Jefe Organización	2,80	1
Jefe Administrativo de 1ª	2,80	2
Jefe de Ventas de 1ª	2,80	3
Jefe Técnico Comercial de 1ª	2,80	4
Jefe Servicio Operativo	2,60	1
Jefe Compras	2,80	1
Jefe de Informática	2,80	-
Químico	2,80	1
Analista Informática Senior	2,50	1
Jefe Administrativo de 2ª	2,35	12
Jefe Ventas de 2ª	2,35	1
Jefe Técnico Comercial 2ª	2,35	4

<u>Categorías Profesionales</u>	<u>Coefficiente</u>	<u>Nº Empleados</u>
Despacho Ventas	2,35	1
Analista Informática Junior	2,35	-
Jefe Laboratorio	2,35	1
Jefe Almacén	2,20	1
Programador Informática Senior	2,20	-
Programador Informática Junior	2,05	-
Operador Informática Senior	2,05	-
Oficial Administrativo de 1ª	2,05	12
Oficial Ventas	2,05	-
Oficial Técnico Comercial	2,05	3
Chófer	1,80	1
Operador Informática Junior	1,75	3
Oficial Administrativo de 2ª	1,75	15
Analista Laboratorio	1,50	1
Perforista Senior	1,50	-
Perforista Junior	1,40	-
Oficial Administrativo de 3ª	1,40	6
Operador Teletipo	1,40	2
Auxiliar Administrativo	1,20	-
Ordenanza	1,20	4
Almacenero y Mozo Almacén	1,20	1

El número de empleados es susceptible de variación según las circunstancias que en cada momento se halla la Sociedad, no siendo la relación de la misma vinculante en razón a tener la totalidad de las categorías enunciadas cubiertas.

12151

RESOLUCION de 29 de marzo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del III Convenio General de la Industria Química.

Visto el acuerdo de revisión salarial para el año 1983 del III Convenio General de la Industria Química de fecha 10 de febrero de 1982, recibido en este Centro directivo con fecha 17 de marzo de 1983, suscrito por FEIQUE, CC. OO. y UGT con fecha 3 de marzo de 1983, y de conformidad con el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

- 1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
- 3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de marzo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

REVISION III CONVENIO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUIMICA

En virtud de lo establecido en el art. 4 del III Convenio General de la Industria Química, las partes firmantes han procedido a la revisión de los temas previstos en dicho artículo en los términos siguientes:

CAPITULO V.-

Política Salarial.-

Art. 24.- Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Art. 25.- Pago de salarios.

El pago de salarios se realizará en efectivo, dentro de la jornada laboral, por semanas, decenas, quincenas o meses, o bien mediante cheque, talón o transferencia bancaria. Cuando se opte por efectuar el pago mediante transferencia bancaria, deberán asegurarse que el abono en cuenta corriente o libreta del trabajador se produzca en la fecha habitual de pago.

En cuanto al pago de anticipos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 26.- Salario mínimo garantizado (SMG).

Por el presente acuerdo se asigna a los trabajadores, en jornada completa, mayores de dieciocho años, el salario mínimo garantizado anual de 613.676 pesetas brutas.

El SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos:

Antigüedad y pluses obligatorios.

Art. 27.- Incrementos salariales

I.- Modelo de referencia salarial.- Las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo han optado, tras la experiencia de los cinco últimos años, por referir los aumentos salariales pactados a la MSB de las empresas. Se pretende así generalizar el ámbito de obligar del presente Convenio Colectivo, facilitando la adhesión de aquellas empresas que en la actualidad se hallaran vinculadas por Convenios de su propio nivel, todo ello sin quebre al respeto del principio de autonomía y libertad de las partes.

1.- Se Considera MSB la formada por los conceptos siguientes con las aclaraciones que se incluyen a continuación:

1.1.- Retribuciones salariales brutas.

Nota A:

Salario base.
Plus Convenio.
Beneficios y pluses.
Incentivos.
Complementos y primas.
Pagas extraordinarias.

1.2.- Otros conceptos económicos.

Nota B:

Comisiones.
Dietas.
Premios y prestaciones especiales.
Becas.
Subvenciones a comedores.
Viviendas.
Otros beneficios sociales no retributivos.

1.3.- Retribuciones horas extraordinarias.

1.4.- Otras retribuciones: Antigüedad.

Notas:

A) Estos conceptos estarán referidos a todos los trabajadores y personal que perciba algún devengo de la empresa, exceptuando solamente al personal comprendido en el grupo profesional número 0. No se descontará nada en caso de haber existido huelga o cualquier tipo de suspensión de los contratos de trabajo, incorporándose, en tal caso, las cantidades teóricas dejadas de percibir por los trabajadores.