

ANEXO

Día 15 - La Anunciación de La Virgen.
Día 16 - La Semana Grande, salida a las 13 h., excepto el viernes salida a las 12 h.

ANEXO

Día 15 - El Pilar.

ANEXO

Día 1 - Todos los Santos.
Día 2 - Punto.

ANEXO

Día 1 - La Tronchada.
Día 2 - Escobedo.
Día 3 - Navidad.
Día 31 - Nochevieja.

ANEXO

Jornada de trabajo intensiva de verano para el personal de oficinas durante el 15 de Junio para finalizar el 15 de Septiembre, con jornada reducida, siendo el horario de trabajo de 8 a 14,30 horas.

Los puentes añadidos en este calendario serán recuperados con las horas que se trabajen de más en situación de regulación (jornada intensiva).

El personal que estuviera recuperado durante la jornada antes mencionada, se le computará en el periodo la diferencia de horas correspondientes para poder tener derecho a estos puentes.

19993

RESOLUCION de 20 de junio de 1984, de la Dirección General de Servicios, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don José Berlanga Expósito.

De orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 31 de octubre de 1983, por la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo número 43.215, promovido por don José Berlanga Expósito, sobre sanción de 200.000 pesetas, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que debemos estimar y estimamos el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el Procurador señor Granados, en nombre y representación de don José Berlanga Expósito contra las resoluciones a que estas actuaciones se contraen, y cuyos acuerdos por no ser conformes a derecho debemos anular y anulamos, y todo ello sin hacer expresa imposición de las costas causadas.»

Madrid, 26 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Pozo.

19994

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, S. A.».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, S. A.», recibido en esta Dirección General con fecha 19 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores con fecha 18 de mayo de 1984, y de conformidad con el artículo 90, 2 y 3, del Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

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

Segundo.—Remitir el texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 30 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «MONTEFIBRE HISPANIA, S. A.»

ANEXO

DEFINICIONES Y ALCANCE

Artículo 1.º ALCANCE. Este convenio se aplica a los centros de trabajo de la «Montefibre Hispania, S.A.» Afecta a la totalidad de su personal, con exclusión de los miembros del Comité Directivo, compuesto por: Gerente Delegado, Director Administrativo-Financiero, Director Comercial, Director Técnico, Director de Personal y Asesor Jurídico.

Artículo 2.º EFECTOS. Los efectos de este convenio producirán sus efectos desde el 1.º de septiembre de su firma hasta el 31 de Diciembre de 1985.

En el presente convenio y documento se reproduce en el capítulo IV, se actualiza a primero de enero de 1984 y hasta el 31 de diciembre de 1984.

En 1985 se actualiza el capítulo IV y los artículos 11, en la parte correspondiente a las vacaciones, artículos 12 y artículo 13 del capítulo VIII, respecto al artículo 15 «Evolución salarial» sólo tendrá vigencia durante 1984.

Durante la vigencia del presente convenio, éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en decretos de ajuste distributivo.

Se entenderá anual y automáticamente prorrogado si en el plazo de un mes antes del término de la vigencia o de su prórroga no fuera denunciado por cualquiera de las partes por escrito.

Artículo 3.º EFECTOS DE LA DENUNCIA. En el caso de que el índice de producción disminuya o se redujera por el 100, registrarse al 30 de diciembre de 1984 un incremento superior al 11 de diciembre de 1983 superior al 5,75%, se otorgará una evolución salarial, retroactiva a enero, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el extremo sobre la indicada cifra, considerando en todo caso de tal manera, a fin de prever el comportamiento del IPI en el segundo de los dos meses que precedieron de 1984, y para llevarlo a cabo se utilizará una referencia de salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1984.

El porcentaje de revisión resultante quedará, en todo caso, la debida proporción en el fondo del nivel salarial gastado inicialmente en el convenio, a fin de que éste se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses de funcionamiento de éste.

Artículo 4.º VINCULACION A LA SEGURIDAD Y RESERVA. El conjunto de este convenio forma parte integrante de la legislación social y de las normas estatutarias, laborales y disciplinarias por las que deberán establecerse por cualquier disposición legal.

Las modificaciones planteadas serán válidas y de aplicación y referidas al período de vigencia de este convenio.

Artículo 5.º INTERPRETACION. En caso de interpretación, arbitraje, cuestiones de hecho y/o de derecho del cumplimiento de este convenio, se crea una Comisión Mixta 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 Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que la Comisión mixta dicte un informe en la forma oportunamente propuesta, antes del plantearse de cualquier litigio en esta materia.

CONDICIONES

DEFINICION DEL PUESTO

Artículo 6.º DESCRIPCIÓN. Las vacantes que se producen 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, serán decisivas las aptitudes 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.º REORGANIZACION EMPRESARIAL. A propuesta de la Dirección de la sociedad, del Comité o de los sindicatos adheridos, la Comisión Social estudiará las posibles modificaciones de categoría que puedan suscitarse.

Artículo 8.º TRANSICION EMPRESARIAL. Se estará a lo dispuesto en las Leyes. La Dirección de la «Montefibre Hispania, S.A.» dará un preaviso escrito de 15 días al interesado, comunicándolo a su vez al Comité de Empresa, quien podrá emitir el informe correspondiente y darlo a conocer al resto del personal.

Quedan excluidos de esta categoría los traslados transitorios en cuyo caso no se recibirá el preaviso.

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

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, la trabajadora podrá ocupar el mismo puesto de trabajo que desocupó con anterioridad a dicha suspensión, a menos que el citado puesto hubiera designado como tal o hubiera sido reafirmado 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 adherirá al nuevo contenido del mismo.

El trabajo por que impide compensarse, por causa de maternidad o otra causa similar, será de carácter transitorio, a la que dependa, de las limitaciones y condiciones de esta categoría.