

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 - Echebenea.  
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 30 de septiembre de su firma hasta el 31 de Diciembre de 1985.

En el sistema económico y organizativo establecido en el capítulo IV, se incorporará a primero de enero de 1984 y hasta el 31 de diciembre de 1984.

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

Durante la vigencia del presente convenio, éste no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito estatal.

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 ambas partes por escrito.

Artículo 3.º EFECTOS DE LA DENEGACIÓN. En el caso de que el índice de producción o de ventas de la sociedad por el 1984, registrase al 30 de septiembre de 1984 un incremento superior al 11 de diciembre de 1983 superior al 5,75%, se otorgará una revisión 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 preceden al 30 de septiembre 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 ganado inicialmente en el convenio, a fin de que éste se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses de la referencia de base.

Artículo 4.º VINCULACION A LA SEGURIDAD Y RESERVA. El conjunto de este convenio forma parte integrante de la política de las empresas relacionadas con la seguridad y observados por las que pertenecen establecidas por cualquier disposición legal.

Las modificaciones planteadas serán sometidas al procedimiento y referidas al período de vigencia de este convenio.

Artículo 5.º INTERPRETACION. En caso de interpretación, arbitraje, cuestiones de hecho y/o de 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 Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que la Comisión trate dichos asuntos en la forma oportunamente propuesta, antes del plantamiento de cualquier litigio en sede judicial.

CONDICIONES

DEFINICION DEL PUESTO

Artículo 6.º DEFINICION DEL PUESTO. 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, 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 desaparecido como tal o hubiera sido reasignado 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 trabajo por que impide compensarse, por causa de maternidad o otra causa similar, será de carácter ocasional, de la que dependa, de las limitaciones y condiciones de esta empresa.

Artículo 9.- NOVEDAD GEOGRÁFICA. 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 antelación.

CAPÍTULO III

JORNADA, 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 1.984 y 1.965 será de 1.776.

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

De 08,00 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 artículo 17 del presente Convenio.

El día de uno de los dos horarios, éste permanecerá invariable por todo el período 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 Informática y Servicios Generales afectarán 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 2.373,- pes. 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 un cómputo exacto.

Artículo 12.- HORARIO DE VERANO. Del 16 de junio de 1.984 al 7 de septiembre de 1.984, 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 a informado el Comité de Empresa en casos de discrepancia, el horario siguiente:

De 08,00 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 12 de septiembre de 1.984 al día 28 de diciembre de 1.984, 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 hubieran 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 otros 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: 3 días. Podrán incrementarse hasta 5 días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.
- d) Nacimiento hermano y nietos: 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 padre político y hermano políticos: 1 día.
- f) Intervención quirúrgica de conyuge, padres, hijos, hermanos, nietos y nietas: 3 días. Podrán incrementarse hasta 7 días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.
- g) Enfermedad grave o fallecimiento de conyuge, 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 conyuge, 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 estén 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.

- 1) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal ordenado por la Autoridad competente.
- 2) 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 considerará 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 el plazo indicado, salvo en casos debidamente justificados una posterioridad. Personal notará dicha ausencia o retraso y el Responsable del Departamento del empleado en cuestión, deberá rellenar el Impreso de AGENDA DIARIA del empleado en cuestión, y no haberse indicado por Personal que, en caso de enfermedad o accidente no 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, nunca sea por breve espacio de tiempo del centro de la Sociedad, deberá cumplimentar el Impreso de FALTA DIARIA que atará en todos los receptores.

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, superen el 3% de la plantilla, la Empresa se reserva el derecho a su concesión.

Artículo 17.- FESTIVIDADES. Durante el año 1.984, las festividades abonables en los centros de Trabajo de Barcelona y Alcoy serán las siguientes:

BARCELONA

Enero	6	Día de Reyes
Marzo	19	San José
Abril	19	Jueves Santo
	20	Viernes Santo
	23	Pascua Florida
Mayo	1	Fiesta del trabajo
Junio	11	Pascua Granada
Agosto	15	La Asunción
Septiembre	11	Día Nacional
	24	La Mercè
Octubre	12	Fiesta de la Hispanidad
Noviembre	1	Todos los Santos
Diciembre	24	Nochebuena
	25	Nochebuena
	26	San Esteban
	31	Nochevieja

ALCOY

Enero	5	1/2 Fiesta Local
	6	Día de Reyes
Marzo	19	San José
Abril	19	Jueves Santo
	20	Viernes Santo
	23	Pascua Florida
	27	Fiesta Local
	30	Fiesta Local
Mayo	1	Fiesta del trabajo
Junio	21	Corpus
Julio	25	Santiago
Agosto	15	La Asunción
Octubre	12	Fiesta de la Hispanidad
Noviembre	1	Todos los Santos
Diciembre	24	1/2 Nochebuena
	25	Nochebuena
	26	San Esteban

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

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES

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

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

**Artículo 19.- SUeldo CATEGORÍA.** Los sueldos para cada categoría serán los siguientes:

Coefficiente	Sueldo Mensual	Sueldo Anual
1,20	69.104,-	1.036.560,-
1,30	71.395,-	1.070.925,-
1,40	73.686,-	1.105.290,-
1,50	76.008,-	1.141.590,-
1,75	81.673,-	1.225.095,-
1,80	84.295,-	1.264.425,-
2,05	87.990,-	1.319.850,-
2,20	92.545,-	1.388.175,-
2,35	97.139,-	1.457.085,-
2,50	101.745,-	1.526.175,-
2,70	108.130,-	1.621.950,-
2,80	111.056,-	1.665.840,-
3,00	117.511,-	1.762.655,-
3,20	124.106,-	1.861.590,-

Los pluses individuales que pueden tener los empleados, se incrementarán en un 1,984 en un 3% en relación con lo que van percibiendo por tal concepto en 31 de diciembre de 1.983.

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

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

Durante 1.984 la cuantía bruta de cada nuevo trienio será la siguiente:

Coefficiente	Importe trienio
1,20	2.761,-
1,30	2.854,-
1,40	2.946,-
1,50	3.044,-
1,75	3.268,-
1,80	3.362,-
2,05	3.520,-
2,20	3.701,-
2,35	3.885,-
2,50	4.069,-
2,70	4.247,-
2,80	4.442,-
3,00	4.700,-
3,20	4.965,-

**Artículo 21.- SUBVENCIÓN COMIDAS.** La Sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 3.732,- 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.- GUARANTÍA DE MONEDA.** Se abonará a quién desempeña la función de control de una cantidad mensual de 2.336,- ptas. brutas, y la Ercción que corresponda a quién sustituya al cargo por un periodo no inferior a cincuenta días, pagados o alternos, en un mes.

**Artículo 24.- SALARIO MORA (COMAL).**

Conf.	S/Antig.	1 Trienio	2 Trienios	3 Trienios	4 Trienios	5 Trienios
1,20	342,-	356,-	371,-	386,-	399,-	415,-
1,30	354,-	370,-	384,-	401,-	413,-	430,-
1,40	365,-	381,-	400,-	415,-	427,-	442,-
1,50	378,-	403,-	417,-	430,-	445,-	455,-
1,75	412,-	432,-	452,-	472,-	487,-	507,-
1,80	421,-	441,-	461,-	481,-	496,-	516,-
2,05	455,-	475,-	495,-	515,-	530,-	550,-
2,20	464,-	484,-	504,-	524,-	539,-	559,-
2,35	473,-	493,-	513,-	533,-	548,-	568,-

**Artículo 25.- VALOR EXTRAORDINARIO.** El valor hora extraordinario para cada uno de los empleados será el coeficiente de su última categoría profesional, será:

Conf.	Profesión	1 Trienio	2 Trienios	3 Trienios	4 Trienios	5 Trienios
1,20	518,-	615,-	649,-	676,-	697,-	726,-
1,30	677,-	663,-	690,-	719,-	740,-	768,-
1,40	673,-	702,-	731,-	761,-	781,-	809,-
1,50	773,-	744,-	773,-	804,-	824,-	866,-
1,75	817,-	844,-	876,-	913,-	943,-	975,-
1,80	816,-	865,-	916,-	967,-	1.024,-	1.084,-
2,05	932,-	939,-	1.001,-	1.041,-	1.087,-	1.106,-

**Artículo 26.- GRATIFICACIONES PRODUCTIVIDAD.** Con la finalidad de incentivar la productividad, se establece la siguiente gratificación en concepto anual, que será en función de la producción y de la primera calidad del fow.

La fórmula para su determinación será:

Gratificación productividad = 1,71 pesetas brutas por tonelada nítida anual producida en Sociedad AL-ON por tanto por ciento de calidad primera del fow.

G.P. =  $1,71 \text{ fow} \times \text{Ton. producidas en AL-ON} \times \text{Calidad del fow}$

100

Para 1.984 se garantiza un importe mínimo por dicha gratificación de 60.000,- ptas. brutas por empleado.

El percibo de tal gratificación será como sigue: En Mayo lo correspondiente a los meses de Enero y Febrero; en Agosto lo de Marzo y Abril; en Setiembre lo de Mayo y Junio; en Octubre lo de Julio y Agosto; en Noviembre lo de Setiembre y Octubre; y en Marzo de 1.985 lo de Noviembre y Diciembre y regularización definitiva.

**Artículo 27.- GRATIFICACIONES VACACIONES.** Para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, la Empresa abonará a cada empleado, en concepto anual, la cantidad de 8.760,- ptas. brutas. Dicha cantidad se percibirá durante la semana quincena del mes de junio.

**CAPÍTULO V**

**MEJORA SOCIALES**

**Artículo 28.- FORMACIÓN PROFESIONAL.** Para este fin se establece un fondo máximo de 490.500,- pes. En su empleo intervendrá la Comisión Social creada al efecto con funciones de propuesta, consulta y control, de existir accidente del año anterior se acumulará a dicha cantidad. Este fondo se establece para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

**Artículo 29.- ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDAD.** En tales casos la Sociedad abonará la totalidad del salario definido en el Art. 18, individualmente al empleo de 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 30.- 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 1º 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 31.- 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 1º de Enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

Coefficiente	Capitales Garantizados (ptas)
De 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 55 años, las normas generales y demás requisitos serán únicamente las establecidas en las condiciones de la póliza suscrita con la Compañía Aseguradora.

**Artículo 32.- AYUDA ESTUDIOS.** Para cada uno de los hijos de los empleados, y mientras no superen los 16 años de edad inclusive, se asigna un concepto de Ayuda de Estudios la cantidad de 5.920,- ptas. año, cuya distribución se efectuará de acuerdo con la Comisión Social. Este fondo se establece para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

**Artículo 33.- DEPORTES.** Como estímulo a la práctica de los deportes, la Sociedad constituirá un fondo de hasta 20.000,- ptas. para su empleo en equipo, material, alquiler de campos y locales, siendo administrado por la Comisión Social. Este fondo se establece para cada uno de los dos años de vigencia del Convenio.

**Artículo 34.- INTERESES DE PRESTAMOS PARA VIVIENDA.** La Sociedad abonará los intereses de créditos concedidos a los empleados para la adquisición en propiedad de viviendas. Se establece un límite máximo de un millón de pesetas 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 Interés Social) y el plan de ejecución de las Ayudas Viviendas de fecha 19.05.1983.

Artículo 15.- **RENTAS VENTAJOSAS.** La Empresa abonará a cada empleado al con...

Artículo 16.- **JUBILACION ANTICIPADA.** Los empleados podrán jubilarse voluntaria...

CONTENIDO

CONSEJO DE EMPRESA

Artículo 17.- **REPRESENTACION SINDICAL.** En el caso de que la Jurisdicción corres...

Artículo 18.- **COMISION SOCIAL.** Se crea una Comisión Social compuesta por cuatro...

su misión consistirá en intervenir en todos los asuntos a los que refiera...

Artículo 19.- **CATEGORIAS Y COEFICIENTES.** Serán los siguientes:

Table with 2 columns: Categoría Profesional and Coeficiente. Lists various job titles and their corresponding coefficients.

CAPITULO IV

ACCION SINDICAL

La representación y el ejercicio de los derechos sindicales de los empleados en...

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

CONTENIDO EMPRESA

Los Miembros del Comité de Empresa serán elegidos y reelegidos por los...

Serán Funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) La Representación: Obtendrá la representación de todos los em...

Dicha representación será ejercitada por el Comité de Empresa en...

Estarán especialmente facultados para la denuncia, interposición y...

b) De Información: tendrán derecho a ser informados por la Dirección...

Asimismo, sobre el balance, cuenta de resultados, la memoria de...

También sobre la evolución general del sector económico a...

Plan de creación de puestos y horas de trabajo.

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

No tipo de sanciones o correctivos que se impongan a los trabaja...

Conocer personalmente las estadísticas sobre absentismo y sus causas...

También trimestralmente la Empresa informará al Comité de Empresa...

Cambios de categorías del personal.

Contratación del personal eventual.

Excepciones del personal por necesidades del servicio.

Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilice en...

c) De Asistencia: podrá a su elección por la Dirección de la Empresa:

Realizar informe con carácter previo a la ejecución por parte del...

a) Reducciones de jornada y cestas totales o parciales, definitivos...

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

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implementación o revisión de sistemas de organización y control del...

e) Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos...

Realizar informe cuando la función, aborción o modificación del "statu...

d) De Propuesta: tendrán derecho a presentar a la Dirección de la Empresa...

- Selección de puestos de trabajo que se consideren apropiados para...

- Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el...

e) De Colaboración: Colaboración con la Dirección de la Empresa para con...

f) De Participación: El Comité de Empresa participará parlamentariamente...

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

g) De Vigilancia: Ejercerá labor de vigilancia sobre las siguientes ma...

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.
- Condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo...

2.3. Para el ejercicio de las funciones detalladas anteriormente, cada miembro...

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 total...

El total de horas acumuladas en un mismo miembro del Comité junto con...

A efectos de conocimiento para la Empresa cada sesión de horas se comunicará...

2.4. La Dirección de la Empresa facilitará un local permanentemente acondicionado...

2.5. Para el ejercicio del derecho de reunión del Comité de Empresa, se comunicará...

En caso de una cierta urgencia no será preciso el preaviso de tres días...

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

1.7. En casos 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 parciales 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 colectas en sus locales y siempre a la terminación de trabajo, que el Comité de Empresa solicite a sus representantes.

Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán el giro profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 del art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, aún 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 ámbito de aquélla y para distintos fines de los que autoriza su entrega.

29 - 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 1% de afiliación entre los productores de la Empresa.

1.2. Al frente de cada Sección Sindical se designará, con arreglo al reglamento y procedimiento que establezca 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:

- a) fijar en los tablones de anuncios destinados a las propias Secciones Sindicales todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general cualquier documento del Sindicato.
- b) recaudar en los locales de la Empresa y siempre a la terminación del trabajo, las cuotas sindicales.
- c) previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrán realizar colectas, siempre que las mismas se realicen a la terminación del trabajo.
- d) Proponer cambios 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.
- e) Convocar a los empleados a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo y en los locales de los Sindicatos.
- f) Las Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local habilitado para el Comité de Empresa, previa autorización del mismo.

30 - 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.

31 - EXCEDENCIA A RECONVENCIONES SUPLICADAS.

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 distribuido de hasta cinco años, no pudiendo ser inferior a dos meses. Una vez finalizada la excedencia tendrán derecho a la reintegración en su puesto.

32 - COMITÉ EMPRESARIAL.

Para la elección de representantes sindicales existirá solamente un Colegio Electoral, de acuerdo con el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VIII

CLAUSULAS ADICIONALES

PRIMERA.- Dentro de las aspiraciones fundamentales de la Sociedad, Montesa 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 de varios aspectos de lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores, en caso de darse tal circunstancia se acuerda lo siguiente:

- a) El Censor Jurado de Cuantías al que se refiere el art. 51 punto 2 del Estatuto del Trabajador, será designado de común acuerdo entre la Empresa y los representantes de los Trabajadores.
- b) 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.
- c) Además de la información acreditativa 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 necesario 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 la no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza Laboral textil y de disposiciones legales de carácter general.

1995

RESOLUCION de 30 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del XI Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Electricidad, S. A. (ENDESA).

Visto el texto del XI Convenio Colectivo de la Empresa Nacional de Electricidad, S. A. (ENDESA), recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha 18 de junio de 1984, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los trabajadores el día 31 de mayo de 1984, y de conformidad con lo dispuesto en 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.

XI CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD, S. A.

CAPITULO PRIMERO

Ámbito de aplicación

Artículo 1.º *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo, actuales y futuros, que tenga establecido o establezca la Empresa Nacional de Electricidad, S. A., cuyo personal esté regido por las normas de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Producción, Transformación, Transporte, Transmisión y Distribución de Energía Eléctrica.

Los actuales centros de trabajo de la Sociedad son los siguientes:

- 1. Centro de trabajo de Madrid, que comprende las oficinas centrales.
- 2. Centro de trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Bárcena, subestación y presa de Montearenas y Fuente del Azufre.
- 3. Centro de trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campañana.
- 4. Centro de trabajo de Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla.
- 5. Centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez.
- 6. Centro de trabajo de La Mudarra.
- 7. Centro de trabajo de Ceuta.
- 8. Centro de trabajo de Melilla.
- 9. Centro de trabajo de Andorra.
- 10. Centro de trabajo de Carboneras.

Dentro de todos y cada uno de los centros de trabajo anteriormente enumerados se comprenden la totalidad de las instalaciones que los integran y sus correspondientes servicios complementarios y anexos.