

AGOSTO

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

OCTUBRE

Día 12 - El Pilar.

NOVIEMBRE

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

DICIEMBRE

Día 8 - La Inmaculada.
Día 24 - Nochebuena.
Día 25 - Navidad.
Día 31 - Nochevieja.

NOTA.-

La jornada intensiva de verano para el personal de oficinas comenzará el 15 de Junio para finalizar el 15 de Septiembre, ambos inclusive, 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 les computará en el paro la diferencia de hora de más trabajadas para poder tener derecho a estos puentes.

19993 *RESOLUCION de 28 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, 28 de junio de 1984.—El Director general, Enrique Heras Poza.

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.»CAPITULO 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 1.985. En su aspecto económico y concretamente lo contenido en el capítulo IV, se retrotraerá a primero de enero de 1.984 y hasta el 31 de diciembre de 1.984.

En 1.985 se revisará el capítulo IV y los artículos 11, en la parte correspondiente a Plus Turnicidad, artículo 12 y artículo 17 del capítulo III. Igualmente el artículo 3.- Revisión salarial - sólo tendrá vigencia durante 1.984.

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.- **REVISION SALARIAL.** En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de setiembre de 1.984, un incremento respecto al 31 de diciembre de 1.983 superior al 6,75%, se efectuará una revisión salarial, retroactiva a enero, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computando cuatro tercios de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre de 1.984), y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados para 1.984.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporcionalidad en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que éste se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses (Enero/Diciembre de 1.984).

Artículo 4.- **VINCULACION A LA TOTALIDAD Y ABSORCION.** El conjunto 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 período 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 pueda 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 utilizar 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.- **MODIFICACION 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, quien 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 dependa, de los límites y condiciones de dicha suplencia.

Artículo 9.- MOVILIDAD 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 preaviso.

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 1.985 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.

Elegido 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 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 2.373,- 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 exceden de 10 minutos serán tratados en su computo exacto.

Artículo 12.- HORARIO DE VERANO. Del 18 de junio de 1.984 al 7 de setiembre 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 e 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 setiembre 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 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:

- Escala del empleado: 15 días naturales.
- Boda de hijo, hermano o hermano político: 1 día.
- 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.
- 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.
- Intervención quirúrgica de padres políticos y hermanos políticos: 1 día.
- Intervención quirúrgica de conyuge, 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.
- 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.
- 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.
- Fallecimiento de tíos y sobrinos: 1 día.
- Traslado de domicilio habitual: 2 días.
- 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.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal ordenado por la Autoridad competente.
- 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 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 perdure 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, superar 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 para 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
Setiembre	11	Diada Nacional
	24	La Merced
Octubre	12	Fiesta de la Hispanidad
Noviembre	1	Todos los Santos
Diciembre	24	Nochebuena
	25	Navidad
	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	29	Santiago
Agosto	15	La Asunción
Octubre	12	Fiesta de la Hispanidad
Noviembre	1	Todos los Santos
Diciembre	24	1/2 Nochebuena
	25	Navidad
	26	San Esteban

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

CAPÍTULO 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 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	76.106,-	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,-	1.762.665,-
3,20	124.106,-	1.861.590,-

Los pluses individuales que pueden tener los empleados, se incrementarán en 1.984 en un 9% en relación con lo que venían 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.- **ANTIGÜEDAD.** Se establece en un máximo de 8 trienios que se devengarán 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	3.269,-
1,80	3.352,-
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 3.752,- 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 2.336,- ptas. brutas, y la fracción que corresponda a quien sustituya al cajero por un periodo no inferior a cinco días, seguidos o alternos, en un mes.

Artículo 24.- **VALOR HORA NORMAL.**

Coeff.	S/Antig.	1 Trienio	2 Trienios	3 Trienios	4 Trienios	5 Trienios
1,20	342,-	356,-	371,-	386,-	399,-	415,-
1,30	364,-	379,-	394,-	411,-	423,-	439,-
1,40	385,-	401,-	417,-	435,-	447,-	462,-
1,50	408,-	425,-	441,-	460,-	475,-	495,-
1,75	461,-	482,-	500,-	522,-	537,-	557,-
1,80	485,-	506,-	524,-	546,-	564,-	585,-
2,05	526,-	547,-	572,-	595,-	611,-	632,-

Artículo 25.- **MORAS EXTRAORDINARIAS.** El valor hora extraordinaria para cada empleado, en razón al coeficiente de su última categoría profesional, será:

Coeff.	S/Antig.	1 Trienio	2 Trienios	3 Trienios	4 Trienios	5 Trienios
1,20	598,-	625,-	649,-	676,-	699,-	726,-
1,30	637,-	663,-	690,-	719,-	740,-	768,-
1,40	673,-	702,-	731,-	761,-	783,-	809,-
1,50	713,-	744,-	773,-	804,-	832,-	866,-
1,75	807,-	844,-	876,-	913,-	940,-	975,-
1,80	848,-	885,-	919,-	955,-	985,-	1.024,-
2,05	922,-	956,-	1.001,-	1.041,-	1.070,-	1.106,-

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

La fórmula para su determinación será:

Gratificación productividad = 1,71 pesetas brutas por tonelada métrica anual producida en Sección AC-08 por tanto por ciento de calidad primera del Tow.

G.P. = 1,71 Ptas x Tm. producidas en AC-08 x t/calidad del Tow

100

Para 1.984 se garantiza un importe mínimo por dicha gratificación de 46.566,- 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.- **GRATIFICACIÓN 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 primera quincena del mes de Junio.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 28.- **FORMACIÓN PROFESIONAL.** Para esta fin se establece un fondo máximo de 490.500,- ptas. En su empleo intervendrá la Comisión Social creada al efecto con funciones de propuesta, consulta y control, de existir excedente 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 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 remitirla 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 1ª 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 1ª de Enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

Coefficientes	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 65 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 en 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 practica de los deportes, la Sociedad destinará un fondo de hasta 218.000,- 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 vivienda. 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 Renta Limitada y Reglamento Regulación de las Ayudas Viviendas de fecha 18.05.1.979).

Artículo 35.- 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 36.- JUBILACION ANTICIPADA. Los empleados podrán jubilarse voluntariamente a los 64 años, si así se lo permite y reconoce la Seguridad Social. La empresa adquiere el compromiso de aportar a las prestaciones de la Seguridad Social que reglamentariamente le correspondan al empleado jubilado, la cantidad que proceda para garantizarle el percibo del importe del sueldo categoría y antigüedad, hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

CAPÍTULO VI

OTROS ACUERDOS

Artículo 37.- RESOLUCIONES JUDICIALES. En el caso de que la jurisdicción correspondiente considere improcedente el despido disciplinario de un empleado, la Dirección de la Empresa establecerá negociaciones con el interesado a fin de su ventar, 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 38.- 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 Organó.

Su misión consistirá en intervenir en todos los asuntos a los que hace referencia el presente Convenio.

Artículo 39.- CATEGORIAS Y COEFICIENTES. Serán los siguientes:

Categoría Profesional	Coefficiente
Jefe Organización	2,50
Jefe Administrativo de 1ª	2,20
Jefe de Ventas de 1ª	2,20
Jefe Técnico Comercial de 1ª	2,20
Jefe Servicio Operativo	2,20
Jefe Compras	2,20
Jefe de Informática	2,20
Químico	2,20
Analista Informática Senior	2,30
Jefe Administrativo 2ª	2,35
Jefe Ventas de 2ª	2,35
Jefe Técnico Comercial 2ª	2,35
Delegado Ventas	2,35
Analista Informática Junior	2,35
Jefe Laboratorio	2,20
Jefe Almacén	2,20
Programador Informática Senior	2,20
Programador Informática Junior	2,05
Operador Informática Senior	2,05
Operador Administrativo 1ª	2,05
Oficial Ventas	2,05
Oficial Técnico Comercial	2,05
Chófer	1,80
Operador Informática Junior	1,75
Oficial Administrativo de 2ª	1,75
Analista Laboratorio	1,50
Perforista Senior	1,50
Perforista Junior	1,40
Oficial Administrativo de 3ª	1,40
Operador teletipo	1,40
Ordenanza-Cobrador	1,30
Auxiliar Administrativo	1,20
Almacenero y Mozo Almacén	1,20
Ordenanza	1,20

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:

- El Comité de Empresa
- Las Secciones sindicales
- Las Asambleas de Trabajadores

COMITE DE EMPRESA

Los Miembros del Comité de Empresa serán elegidos y revocados por los empleados de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre el particular.

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

- 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, iniciación 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.
- 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 trabajo importantes.

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

No superación por el personal de los periodos 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 utilice en la Empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

e) De Audiencia previa a su Ejecución por la Dirección de la Empresa:

Emite informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.
- Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la Empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
- Estudio de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Emite informe cuando la fusión, absorción o modificación del "Status" Jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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 sobrepasará 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 beneficiario indicando el período en el que se piensa disfrutar. El 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 ejercitar 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 antelación 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 tableros 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 periódicas e 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.

1.8. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán el gilo 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 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:

- Fijar en los tableros de anuncio destinados a las propias Centrales Sindicales todo tipo de comunicaciones, convocatorias y en general cualquier documento del Sindicato.
- Recaudar en los locales de la Empresa y siempre a la terminación del trabajo, las cuotas sindicales.
- Previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrán realizar colectas, siempre que las mismas se realicen a la terminación del trabajo.
- 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.
- Convocar a los empleados a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo y en los locales de los Sindicatos.
- 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 REGULARIZACIÓN 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:

- 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.
- 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.
- 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 lo 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

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito 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:

- Centro de trabajo de Madrid, que comprende las oficinas centrales.
- Centro de trabajo de Ponferrada, que comprende las instalaciones de Compostilla I, Compostilla II, Barcelona, subestación y presa de Montearenas y Fuente del Azufre.
- Centro de trabajo de Cornatel, Quereño, Peñarrubia y Campanana.
- Centro de trabajo de Santa Marina, Peñadrada, Las Ondinas, Las Rozas y Matalavilla.
- Centro de trabajo de Puentes de García Rodríguez.
- Centro de trabajo de La Mudarra.
- Centro de trabajo de Ceuta.
- Centro de trabajo de Mellilla.
- Centro de trabajo de Andorra.
- 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.