

**23341** RESOLUCION de 15 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», de ámbito interprovincial.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», de ámbito interprovincial, que fue suscrito con fecha 4 de junio de 1986, de una parte por la Dirección de la Empresa en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de julio de 1986.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO MONTEFIBRE HISPANIA, S. A. BARCELONA-ALCOY

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito*.—El presente Convenio es de aplicación a los Centros de trabajo de Barcelona y Alcoy de «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima». Afecta a la totalidad de su personal, con exclusión del Consejero Delegado, Director Administrativo-Financiero, Director Comercial, Director Técnico, Director de Personal, Asesor Jurídico y Coordinador Estratégico.

Art. 2.º *Vigencia*.—Las normas derivadas de este Convenio producirán sus efectos desde el día siguiente de su firma hasta el 31 de diciembre de 1986, hecha excepción de lo contenido en el artículo 8 de este texto que tendrá una duración de hasta el 31 de diciembre de 1987.

En su aspecto económico, y concretamente lo contenido en su capítulo 4, se retrotraerá a 1 de enero de 1986.

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.

Art. 3.º *Revisión salarial*.—En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1986, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1987.

Funcionamiento de la cláusula de revisión salarial 1.986

Inflación	8,25	8,50	8,75	9,00	9,25	9,50	9,75	10,00	10,25	10,50	10,75	11,00
Salarios	8,56	0,270	540,80	1,071	1,341	1,611	1,872	1,42	412	682	943	21

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad y absorción*.—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 periodo de vigencia de este Convenio.

Art. 5.º *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 II

#### Organización del trabajo

Art. 6.º *Movilidad funcional*.—Se estará a lo dispuesto en las Leyes. La Dirección de «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», dará un preaviso escrito de quince 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.

Art. 7.º *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 quince días de preaviso.

### CAPITULO III

#### Jornada, horario y descansos laborales

Art. 8.º *Jornada laboral*.—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, resultando:

Año 1986: 1.776 horas de trabajo.

Año 1987: 1.771 horas de trabajo.

Art. 9.º *Horarios*.—Existirán los dos horarios siguientes:

De 8,00 a 13,00 horas y de 14,30 a 17,30 horas, y de 9,00 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 15 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 a 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 7,00 a 15,00 horas y de 14,00 a 22,00 horas.

Disfrutando un descanso de treinta minutos en cada jornada y percibiendo la cantidad de 2.812 pesetas brutas mensuales en concepto de Plus de 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.

Art. 10. *Horario de verano*.—Del 25 de junio de 1986 a 10 de septiembre de 1986, 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 8,00 a 15,00 horas.

Los horarios establecidos en el artículo 9 tendrán un incremento de 30 minutos al término de la jornada de trabajo elegida, desde el

día 15 de septiembre de 1986 al día 15 de diciembre de 1986, ambos inclusive.

Art. 11. *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.

Art. 12. *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 periodos que se indican:

- a) Boda del empleado: 15 días naturales.
- b) Boda de hijo, hermano o hermano político: Un día.
- c) Nacimiento hijos: Dos días.

Podrán incrementarse hasta tres días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.

- d) Nacimiento hermano y nieto: Dos días.

Podrán incrementarse hasta dos 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: Un día.

f) Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos: Tres días.

Podrán aumentarse en dos 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: Tres 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: Dos días.

Podrán incrementarse en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.

- i) Fallecimiento de tíos y sobrinos: Un día.
- j) Traslado de domicilio habitual: Dos días.

k) Permisos para exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: Hasta diez 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.

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.

Art. 13. *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 periodo 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 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 Departamento de Personal se acordará la forma de descuento (vacaciones, sueldo, etc.), siempre que no medie la baja o justificante médico del SOE 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.

Art. 14. *Excedencias.*—La Sociedad concederá excedencia a los empleados que con una antigüedad mínima de dos años, la soliciten. El periodo 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 3 por 100 de la plantilla, computándose las fracciones como unidad con redondeo por exceso.

En caso de que el número de solicitudes de excedencias superara el 3 por 100 de la plantilla, la Empresa se reserva el derecho a su concesión.

Art. 15. *Festividades.*—Durante el año 1986 las festividades abonables para los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy serán las siguientes:

#### Barcelona:

1 de enero: Año Nuevo.  
6 de enero: Reyes.  
27 de marzo: Jueves Santo.  
28 de marzo: Viernes Santo.  
31 de marzo: Lunes de Pascua Florida.  
1 de mayo: Fiesta del Trabajo.  
19 de mayo: Lunes de Pascua Granada.  
23 de junio: Festivo.  
24 de junio: San Juan.  
15 de agosto: La Asunción.  
11 de septiembre: Diada Nacional.  
12 de septiembre: Festivo.  
24 de septiembre: La Merced.  
8 de diciembre: Inmaculada.  
25 de diciembre: Navidad.  
26 de diciembre: San Esteban.

#### Alcoy:

1 de enero: Año Nuevo.  
6 de enero: Reyes.  
19 de marzo: San José.  
27 de marzo: Jueves Santo.  
28 de marzo: Viernes Santo.  
31 de marzo: Lunes de Pascua Florida.  
22 de abril: Fiesta Local.  
23 de abril: Fiesta Local.  
24 de abril: Fiesta Local.  
1 de mayo: Fiesta del Trabajo.  
29 de mayo: Corpus Christi.  
15 de agosto: La Asunción.  
9 de octubre: Día Comunidad Valenciana.  
8 de diciembre: Inmaculada.  
25 de diciembre: Navidad.  
26 de diciembre: San Esteban.

Las festividades oficiales no reseñadas en la presente tabla corresponden a sábados y domingos, que son días no laborables.

## CAPITULO IV

### Retribuciones

Art. 16. *Salario.*—El salario está compuesto por:

- Sueldo categorías.
- Antigüedad.
- Ayuda comida.
- Plus individual (para quienes lo tienen asignado).

Art. 17. *Sueldo categoría.*—Los sueldos para cada categoría serán los siguientes, en bruto:

Coeficiente	Sueldo mensual	Sueldo anual
	Pesetas	Pesetas
1,20	83.011	1.245.165
1,30	85.727	1.285.905
1,40	88.441	1.326.615
1,50	91.309	1.369.635
1,75	97.905	1.468.575
1,80	101.011	1.515.165
2,05	105.390	1.580.850
2,20	110.788	1.661.820
2,35	116.281	1.744.215
2,50	121.689	1.825.335

Coeficiente	Sueldo mensual	Sueldo anual
	Pesetas	Pesetas
2,70	129.254	1.938.810
2,80	132.721	1.990.815
3,00	140.370	2.105.550
3,20	148.184	2.222.760

Los pluses individuales que puedan tener los empleados se incrementarán en 1986 en un 8,56 por 100 en relación con lo que venían percibiendo por tal concepto en 31 de diciembre de 1985.

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

Art. 18. *Antigüedad*.—Se establece en un máximo de ocho trienios que se devengarán desde la fecha de su cumplimiento, en quince pagas.

Durante 1986 la cuantía bruta de cada nuevo trienio será la siguiente:

Coeficiente	Importe trienio
	Pesetas
1,20	3.272
1,30	3.382
1,40	3.491
1,50	3.606
1,75	3.872
1,80	3.983
2,05	4.171
2,20	4.386
2,35	4.604
2,50	4.822
2,70	5.032
2,80	5.264
3,00	5.569
3,20	5.883

Art. 19. *Subvención comidas*.—La Sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 5.444 pesetas brutas, quince veces al año, por tal concepto.

Art. 20. *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.

Art. 21. *Quebranto de moneda*.—Se abonará a quien desempeñe la función de cajero una cantidad mensual de 2.768 pesetas 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.

Art. 22. *Valor hora normal*.

Coef.	S/Antig.	Un trienio	Dos trienios	Tres trienios	Cuatro trienios	Cinco trienios
1,20	406	422	439	458	473	492
1,30	431	449	468	487	502	520
1,40	457	475	494	516	530	547
1,50	484	504	522	545	563	586
1,75	547	571	592	618	635	660
1,80	575	599	620	646	668	693
2,05	624	648	679	706	724	749

Art. 23. *Horas extraordinarias*.—El valor hora extraordinaria para cada empleado, en razón al coeficiente de su última categoría profesional, será:

Coef.	S/Antig.	Un trienio	Dos trienios	Tres trienios	Cuatro trienios	Cinco trienios
1,20	710	739	769	801	827	861
1,30	756	788	817	852	878	911
1,40	799	832	865	903	927	959
1,50	847	882	914	954	986	1.026
1,75	958	999	1.037	1.081	1.112	1.155
1,80	1.006	1.049	1.086	1.130	1.168	1.212
2,05	1.093	1.134	1.188	1.234	1.268	1.311

Art. 24. *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 de Tow.

La fórmula para su determinación será:

$$G. P. = \frac{2,41 \text{ ptas.} \times \text{TN producidas en Sección AC-08} \times \% \text{ Calidad 1.ª del Tow}}{100}$$

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se garantiza un importe mínimo de la citada gratificación de 57.868 pesetas brutas para cada 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 septiembre, lo de mayo y junio; en octubre, lo de julio y agosto; en noviembre, lo de septiembre y octubre, y en marzo de 1987, lo de noviembre y diciembre y regularización definitiva.

Art. 25. *Gratificación vacaciones*.—Para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, la Empresa abonará a cada empleado, en concepto anual, la cantidad de 17.880 pesetas brutas. Dicha cantidad se percibirá en la nómina del mes de junio.

## CAPITULO V

### Mejoras sociales

Art. 26. *Accidentes laborales y enfermedad*.—En tales casos la Sociedad abonará la totalidad del salario definido en el artículo 16, individualmente al empleado accidentado o enfermo, con el límite temporal legal.

«Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», 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 veinticuatro 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.

Art. 27. *Seguro voluntario de accidentes*.—La Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes profesional y extraprofesional 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 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

#### A) En caso de muerte:

Coeficiente	Capitales garantizados - Pesetas
Del 1,00 al 1,20, inclusive	5.500.000
Del 1,25 al 1,75, inclusive	6.500.000
Del 1,80 al 2,05, inclusive	7.000.000
Del 2,20 al 2,50, inclusive	7.500.000
Del 2,55 al 3,00, inclusive	8.500.000
Del 3,01 al 3,20, inclusive	9.000.000

#### B) En caso de invalidez permanente total para toda profesión u oficio:

Coeficiente	Capitales garantizados - Pesetas
Del 1,00 al 1,20, inclusive	6.500.000
Del 1,25 al 1,75, inclusive	7.000.000
Del 1,80 al 2,05, inclusive	7.500.000
Del 2,20 al 2,50, inclusive	8.500.000
Del 2,55 al 3,00, inclusive	9.000.000
Del 3,01 al 3,20, inclusive	10.000.000

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

Art. 28. *Seguro de vida*.—La Sociedad, parte del seguro de accidentes profesional y extraprofesional, 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 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

Coefficiente	Capitalas garantizados Pesetas
Del 1,00 al 1,20, inclusive	1.500.000
Del 1,25 al 1,75, inclusive	2.000.000
Del 1,80 al 2,05, inclusive	2.500.000
Del 2,20 al 2,50, inclusive	3.000.000
Del 2,55 al 3,00, inclusive	3.500.000
Del 3,01 al 3,20, inclusive	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 sesenta y cinco años.

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

Art. 29. *Deportes.*-Como estímulo a la práctica de los deportes, la Sociedad destinará un fondo de hasta 236.700 pesetas para su empleo en equipo, material, alquiler de campos y locales, siendo administrado por la Comisión Social.

Art. 30. *Intereses de préstamos 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 1.000.000 de pesetas para los créditos de cada empleado sujeto al presente Convenio. Disfrutarán de esta ayuda hasta un 20 por 100 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 (Decreto-ley 1 de julio de 1955, de la Jefatura del Estado, sobre Viviendas de Renta Limitada y Reglamento Regulación de las Ayudas Viviendas de fecha 18 de junio de 1979).

Art. 31. *Prestación 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.

Art. 32. *Jubilación anticipada.*-Los empleados podrán jubilarse voluntariamente a los sesenta y cuatro 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 percibido del importe del sueldo, categoría y antigüedad, hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

## CAPITULO VI

### Otros acuerdos

Art. 33. *Comisión 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 órgano.

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

Art. 34. *Categorías y coeficientes.*-Serán los siguientes:

Categoría profesional	Coefficiente
Jefe de Organización	2,80
Jefe administrativo de primera	2,80
Jefe de Ventas de primera	2,80
Jefe técnico comercial de primera	2,80
Jefe Servicio Operativo	2,80
Jefe de Compras	2,80
Jefe de Informática	2,80
Químico	2,80
Analista de Informática senior	2,50
Jefe administrativo de segunda	2,35
Jefe de Ventas de segunda	2,35
Jefe técnico comercial de segunda	2,35
Delegado de Ventas	2,35
Analista Informática junior	2,35
Jefe Laboratorio	2,35
Programador Informática senior	2,20
Programador Informática junior	2,05
Operador Informática senior	2,05
Oficial administrativo de primera	2,05
Oficial de Ventas	2,05
Oficial técnico comercial	2,05
Chófer	1,80
Operador Informática junior	1,75

Categoría profesional	Coefficiente
Oficial administrativo de segunda	1,75
Analista Laboratorio	1,50
Oficial administrativo de tercera	1,40
Operador teletipo	1,40
Ordenanza-Cobrador	1,30
Auxiliar administrativo	1,20
Almacenero y Mozo de almacén	1,20
Ordenanza	1,20

Art. 35.-En lo no previsto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza Laboral Tèxtil y demás disposiciones legales de carácter general.

**23342** RESOLUCION de 15 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Pellicer Industria Panificadora, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Pellicer Industria Panificadora, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 18 de abril de 1986, de una parte, por el Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

«PELLICER INDUSTRIA PANIFICADORA, S. A.»  
(PEIPASA)

### TEXTO DEL CONVENIO

El Convenio Colectivo Sindical de Trabajo del Centro de «Panes Especiales», de la Empresa «Pellicer Industria Panificadora, Sociedad Anónima» (en anagrama PEIPASA), se concierda entre los representantes de los trabajadores (Comité) y la Dirección de la Empresa, con arreglo al siguiente articulado:

#### *Ambito territorial y personal*

Artículo 1.º El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales en los Centros de trabajo de «Panes Especiales» que tiene actualmente la Empresa «Pellicer Industria Panificadora, Sociedad Anónima» (PEIPASA), en el territorio español, así como en aquellos otros que se pudieran crear durante la vigencia del Convenio, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 1.º, apartado 3-C, del Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10 de marzo.

#### *Ambito funcional*

Art. 2.º El presente Convenio afecta a las relaciones laborales de los centros de trabajo de «Panes Especiales» de la referida Empresa, que se rige por la Ordenanza Laboral de Alimentación, de fecha 8 de julio de 1975.

#### *Vigencia*

Art. 3.º La duración de este Convenio será desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1986.

#### *Denuncia*

Art. 4.º Finalizada la duración del Convenio, se entenderá prorrogado por un año, salvo que con anterioridad a los tres meses de su expiración, o a la de cualquiera de sus prórrogas, se solicite por cualquiera de las partes su rescisión o revisión.

#### *Compensación*

Art. 5.º Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente venían rigiendo por imperativo legal o cualquier otra causa.