

## OTRAS REMUNERACIONES AL VARIAR LA SITUACION LABORAL O PERSONAL DEL EMPLEADO

Consideración legal de salario			No consideración legal de salario				
Complementos			Quebranto de moneda Anual	Beneficios de carácter social			
Personales		Puesto de trabajo Complemento indole funcional 14 pagas		Complemento no salarial Marzo	Ayuda escolar Formación Profesional Octubre	Ayuda especial 12 pagas	Fondo atención sociales Anuales
Premio permanencia 12 pagas	Gratificación 10 años 12 pagas						
Todas categorías ... 85.848	Aux., Aux. Caja, Ay. Caja, Telefonista 61.512	Conf. y esp. ... 145.726 Programador ... 310.506 Op. Ordenador 266.168	Cajero central ... 67.690	Beneficiario ... 20.978	Grupo A . 50.114	276.960	39.059
Médico jornada reducida ... 34.812	Subalt., oficinas varios y limpieza 41.016	Perforista ... 113.218 Op. Máq. Perif. 113.218	Cajero cursal ... 49.903		Grupo B . 53.270		
Limp. jornada reducida ... 42.936	Limpieza jornada reducida ... 20.520	Taquigrafía ... 113.218 Superv. área ... 273.504	Aux. Caja 46.865 Ayud. Caja 46.865 Auxiliar ... 32.545		Grupo C . 62.933		
		Jefes Proy. Ex. ... 250.054			Grupo D . 75.187		
		Responsab. sala 224.672					
		Monitor grab. ... 205.142					

**2919** *RESOLUCION de 18 de enero de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», para el año 1988.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de noviembre de 1988, 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 de Trabajo 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, 18 de enero de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE MONTEFIBRE HISPANIA, S. A.**

**BARCELONA-ALCOY**

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones generales**

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación.*—Este Convenio Colectivo está concertado entre la Dirección de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima» y su Comité de Empresa de los Centros de trabajo de Barcelona y Alcoy, y las estipulaciones contenidas en él serán de aplicación a todo el personal de la misma adscritos a referidos Centros de trabajo, 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 y hasta el 31 de diciembre de 1988.

En su aspecto económico, y, concretamente, lo contenido en su capítulo cuarto, se retrotraerá a 1 de enero de 1988.

Durante su vigencia este Convenio no podrá ser afectado por lo dispuesto en Convenio 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 escrito por cualquiera de las partes que lo concertan.

Art. 3.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 período de vigencia de este Convenio.

Art. 4.º *Interpretación.*—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. 5.º *Movilidad funcional.*—Se estará a lo dispuesto en las Leyes. La Dirección de «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», 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 en 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. 6.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 laboral. Vacaciones. Permisos. Festivos, etc.**

Art. 7.º *Jornada laboral.*—la jornada laboral, establecida en cómputo anual, será de mil setecientas sesenta y tres horas de trabajo efectivo.

La aplicación de las horas efectivas de trabajo al año se llevarán a efecto mediante el cumplimiento de los cuadros horarios legalmente establecidos para esta Empresa en sus Centros de trabajo de Barcelona y Alcoy.

Art. 8.º *Horarios.*—Existirán los dos horarios siguientes:

De ocho a trece horas y de catorce treinta a diecisiete treinta horas. De nueve a trece horas y de catorce treinta a dieciocho treinta horas.

Ellos de lunes a viernes, según calendario anual de fiestas laborales indicadas en el artículo 14 del presente Convenio.

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

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

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

De siete a quince horas..

De catorce a veintidós horas.

El personal de los mencionados Servicios que realice de forma efectiva el trabajo en referidos turnos disfrutará de un descanso en la jornada de treinta minutos y percibirá la cantidad de 3.218 pesetas brutas mensuales en concepto de plus turnicidad.

Los retrasos que no excedan de diez minutos en las horas de entrada no se deducirán de la retribución, ni serán considerados como tales retrasos. Los retrasos que excedan de diez minutos serán tratados en su cómputo exacto.

Art. 9.º *Horario de verano.*—Del 20 de junio al 9 de septiembre, ambos incluidos, 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 ocho a quince horas.

La diferencia de horas de trabajo que se origina durante este horario de verano en relación con el cómputo anual establecido se recuperará a razón de media hora diaria y está comprendida entre las diecisiete treinta a dieciocho o dieciocho treinta a diecinueve horas, de acuerdo con el horario de cada empleado.

En el periodo de jornada de verano, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas, será de siete horas.

Durante el periodo de recuperación, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas será de ocho horas treinta minutos.

Las horas que individualmente cada empleado tiene que recuperar son cuarenta y cinco.

El periodo de recuperación será el comprendido desde el 12 de septiembre de 1988 al 23 de enero de 1989, ambos incluidos.

Art. 10. *Vacaciones remuneradas.*—Las vacaciones remuneradas serán de veintitrés días laborales, excepto el personal que realiza su jornada laboral en régimen de semiturnos que será de veinticuatro días más cinco horas laborales.

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

De los indicados días de vacaciones podrán disfrutarse un máximo de ocho medios días en jornada de mañana o tarde, pudiéndose ampliar dichos medios días en casos particulares.

Art. 11. *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: Quince días naturales.
- b) Boda de hijo, hermano o hermano político: Un día.
- c) Nacimiento de 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 de 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 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 de la Seguridad Social, así como a Especialistas ajenos a ella, en ambos casos con el correspondiente justificante.

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

Art. 12. *Permisos no remunerados y ausencias.*—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.

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 deberá comunicar dicha circunstancia al Departamento 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 prece el responsable del Departamento del empleado en cuestión deberá rellenar el impreso de ausencia diaria entre tanto 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 de la Seguridad Social o Mutua Patronal.

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. 13. *Excedencias.*—La Sociedad concederá excedencia a los empleados que con una antigüedad mínima de un año la soliciten. El periodo de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

Art. 14. *Festividades.*—Durante el año 1988, los días festivos en relación con el cómputo anual de la jornada laboral serán de 16, y ellos conforme se especifica a continuación.

Con respecto exclusivamente a Barcelona, la diferencia entre los 16 días totales y los 13 que se determinan concretamente podrá ser utilizados a nivel individual, en razón a las necesidades del servicio, cuando cada empleado lo solicite y se apruebe reglamentariamente.

Barcelona

Alcoy

01/01/88: Año Nuevo.  
06/01/88: Reyes.  
31/03/88: Jueves Santo.  
01/04/88: Viernes Santo.  
04/04/88: Lunes de Pascua F.  
23/05/88: Lunes de Pascua G.  
24/06/88: San Juan.  
15/08/88: La Asunción.  
12/10/88: La Hispanidad.  
01/11/88: Todos los Santos.  
05/12/88: La Inmaculada.  
06/12/88: La Constitución.  
26/12/88: San Esteban.

01/01/88: Año Nuevo.  
05/01/88: Medio día (local).  
06/01/88: Reyes.  
31/03/88: Jueves Santo.  
01/04/88: Viernes Santo.  
04/04/88: Pascua.  
21/04/88: Fiesta local.  
22/04/88: Fiesta local.  
25/04/88: Medio día (local).  
02/06/88: Corpus.  
03/06/88: Fiesta local.  
15/08/88: La Asunción.  
12/10/88: La Hispanidad.  
01/11/88: Todos los Santos.  
05/12/88: La Purísima.  
06/12/88: La Constitución.  
26/12/88: San Esteban.

## CAPITULO IV

### Remuneraciones

Art. 15. *Salario.*—El salario está compuesto por:

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

Art. 16. *Sueldo categoría.*—Los sueldos brutos para cada categoría serán los siguientes:

Coeficiente	Sueldo mensual	Sueldo anual
	Pesetas	Pesetas
1.20	94.979	1.424.685
1.30	98.088	1.471.320
1.40	101.192	1.517.880
1.50	104.474	1.567.110
1.75	112.022	1.680.330
1.80	115.575	1.733.625
2.05	120.587	1.808.805
2.20	126.762	1.901.430
2.35	133.047	1.995.705
2.50	139.235	2.088.525
2.70	147.891	2.218.365
2.80	151.859	2.277.885
3.00	160.610	2.409.150
3.20	169.552	2.543.280

Los pluses individuales que puedan tener los empleados se incrementarán en 1988 en un 6 por 100 en relación con lo que venían percibiendo por tal concepto en 31 de diciembre de 1987.

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

Art. 17. *Antigüedad*.—Se establece en un máximo de ocho trienios, que se devengarán desde la fecha de su cumplimiento en 15 pagas.

Durante 1988 la cuantía bruta de cada nuevo trienio será la siguiente:

Coeficiente	Importe trienio
	Pesetas
1.20	3.743
1.30	3.870
1.40	3.994
1.50	4.128
1.75	4.431
1.80	4.558
2.05	4.772
2.20	5.018
2.35	5.268
2.50	5.516
2.70	5.758
2.80	6.023
3.00	6.372
3.20	6.731

Art. 18. *Subvención comida*.—La Sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 6.228 pesetas brutas quince veces al año por tal concepto.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios*.—Se abonará a razón de una mensualidad del salario.

Las percepciones de las pagas de julio y Navidad se harán efectivas hasta el 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. 20. *Quebranto de moneda*.—Se abonará a quien desempeñe la función de cajero una cantidad mensual de 3.168 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. 21. *Valor hora normal*:

Coeficiente	Según antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Tres trienios	Cuatro trienios	Cinco trienios	Seis trienios
1.20	464	482	501	523	542	563	585
1.30	492	513	535	558	575	595	616
1.40	522	544	565	590	606	625	647
1.50	553	577	597	623	643	671	694
1.75	624	653	678	708	727	756	784
1.80	657	686	710	740	764	793	825
2.05	714	742	777	808	829	856	886

Art. 22. *Horas extraordinarias*.—El valor hora extraordinaria para cada empleado, en razón al coeficiente de su última categoría profesional, será:

Coeficiente	Según antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Tres trienios	Cuatro trienios	Cinco trienios	Seis trienios
1.20	812	844	877	915	949	985	1.024
1.30	861	898	936	977	1.006	1.041	1.078
1.40	914	952	989	1.033	1.061	1.094	1.132
1.50	968	1.010	1.045	1.090	1.125	1.174	1.215
1.75	1.092	1.143	1.187	1.239	1.272	1.323	1.372
1.80	1.150	1.201	1.243	1.295	1.337	1.388	1.444
2.05	1.250	1.299	1.360	1.414	1.451	1.498	1.551

Art. 23. *Gratificación productividad*.—Con la finalidad de incentivar la productividad, se establece en concepto anual la siguiente gratificación, que estará en función de la producción y de la primera calidad del tow.

La fórmula para su determinación será:

$$2,76 \text{ pesetas} \times Tm \text{ producidas en Sección AC-08} \times \% \text{ calidad } 1.^a \text{ tow}$$

100

Para la vigencia de este Convenio colectivo se garantiza un importe mínimo de la citada gratificación de 66.194 pesetas brutas para cada productor.

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, lo de noviembre y diciembre, y regularización definitiva.

Art. 24. *Gratificación vacaciones*.—Para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, la Empresa abonará a cada empleado, en concepto anual, la cantidad de 30.000 pesetas brutas. Dicha cantidad se percibirá en la nómina del mes de junio.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Art. 25. *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. 26. *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
1.00 al 1.20 inc.....	5.500.000
1.25 al 1.75 inc.....	6.500.000
1.80 al 2.05 inc.....	7.000.000
2.20 al 2.50 inc.....	7.500.000
2.55 al 3.00 inc.....	8.500.000
3.01 al 3.20 inc.....	9.000.000

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

Coeficiente	Capitales garantizados - Pesetas
1.00 al 1.20 inc.....	6.500.000
1.25 al 1.75 inc.....	7.000.000
1.80 al 2.05 inc.....	7.500.000
2.20 al 2.50 inc.....	8.500.000
2.55 al 3.00 inc.....	9.000.000
3.01 al 3.20 inc.....	10.000.000

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

Art. 27. *Seguro de vida.*—La Sociedad, aparte del seguro de accidentes profesional y extraprofesional, tiene suscrita para todos sus empleados una póliza de seguro colectivo Ramo de 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.

Coeficiente	Capitales garantizados Pesetas
1.00 al 1.20 inc.	1.500.000
1.25 al 1.75 inc.	2.000.000
1.80 al 2.05 inc.	2.500.000
2.20 al 2.50 inc.	3.000.000
2.55 al 3.00 inc.	3.500.000
3.01 al 3.20 inc.	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. 28. *Deportes.*—Como estímulo a la práctica de los deportes, la Sociedad destinará un fondo de hasta 270.000 pesetas para su empleo en equipo, material, alquiler de campos y locales, siendo administrado por la Comisión Social.

Art. 29. *Intereses de préstamos para viviendas.*—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 por 100 de la plantilla de los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy.

La concesión de la misma se llevará a efecto de acuerdo con la normativa existente al efecto.

Art. 30. *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. 31. *Jubilación anticipada.*—Los empleados podrán jubilarse voluntariamente a los sesenta y cuatro años, si así se lo permiten 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.

Art. 32. *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. 33. *Categorías y coeficiente.*—Serán las siguientes:

Categoría profesional	Coeficiente
Jefe 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 Compras	2.80
Jefe Informática	2.80
Químico	2.80
Analista 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
Operador Informática Junior	2.05
Oficial Administrativo de primera	2.05
Oficial Ventas	2.05
Oficial Técnico Comercial	2.05
Chófer	1.80

Categoría profesional	Coeficiente
Operador Informática Junior	1.75
Oficial Administrativo segunda	1.75
Analista Laboratorio	1.50
Oficial Administrativo tercera	1.40
Operador Teletipo	1.40
Ordenanza-Cobrador	1.30
Auxiliar Administrativo	1.20
Almacenero y Mozo Almacén	1.20
Ordenanza	1.20

## CAPITULO VI

### Otros acuerdos

1.1 *Acción sindical en la Empresa.*—Una vez desarrollada la normativa legal que regula la acción sindical, ésta se regirá por lo que en cada momento establezcan las Leyes.

No obstante, en el anexo 1 de este Convenio se recogen varios conceptos específicos de aplicación en esta Empresa.

1.2 *Resoluciones judiciales.*—En el caso de que la jurisdicción correspondiente considerase improcedente el despido disciplinario de un empleado, la Dirección de la Empresa establecerá negociaciones con el interesado a fin de aumentar, dentro de las posibilidades de la Empresa, la indemnización fijada por el Juez, pudiendo estar asesorado el empleado por miembros del Comité de Empresa a su libre elección.

1.3 *Modificación categorías.*—A propuesta de la Dirección de la Sociedad, del Comité de Empresa o de los propios interesados, la Comisión Social estudiará las posibles modificaciones de categorías que puedan suscitarse.

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

## ANEXO 1

### Acción sindical

En este anexo se recogen y regulan conceptos de aplicación específica en esta Empresa:

1. Para el ejercicio del derecho de reunión del Comité de Empresa o los permisos para cuestiones sindicales de cualquier tipo, tanto de los miembros del Comité que le sean de aplicación como de los Delegados de las Secciones Sindicales, se precisará comunicación a la Dirección de la Empresa con al menos tres días de anticipación a la hora de llevarlo a efecto, a fin de que no se perturbe el servicio. Así mismo, en todos aquellos casos en que los miembros del Comité o Delegados de las Secciones Sindicales tengan que abandonar su trabajo para cuestiones de su cargo, deberá previamente ser informado su mando directo.

2. La Dirección de la Empresa podrá considerar la autorización para la recogida de colectas en sus locales y siempre a la terminación del trabajo, que el Comité de Empresa solicite a los trabajadores.

3. Cuando los miembros del Comité de Empresa o Delegados de las Secciones Sindicales no realicen trabajo efectivo como consecuencia de asistir a las reuniones convocadas por el Comité de Empresa para los miembros del Comité, o por las Centrales Sindicales para los Delegados de las Secciones Sindicales, continuarán percibiendo los pluses de turnicidad y nocturnidad que le correspondieran de realizar dicho trabajo efectivo.

4. Cuando la Dirección promueva acciones que requieran la comparecencia del Comité de Empresa fuera del Centro de trabajo, determinándose anticipadamente el número y forma de la comparecencia, los gastos de desplazamiento que se puedan originar serán sufragados por la Empresa.

5. La Dirección, con la finalidad de compensar los distintos gastos para el desenvolvimiento de las actividades del Comité de Empresa, aportará al mismo la cantidad anual de 55.000 pesetas.

6. Los miembros del Comité de Empresa que a su vez estén afiliados a una Central Sindical, podrán a título individual y nominativo, no transferible en cascada, y pertenecientes a un mismo Sindicato, cederse entre sí hasta trece horas mensuales de las que reglamentariamente le correspondan como miembro del Comité de Empresa, es decir, que como máximo la cesión a título individual no podrá superar en el cesor más de trece horas mensuales, ni en el receptor más de las citadas trece horas también mensuales por encima de las que a él le correspondan.

Para llevar a efecto tal cesión, será preciso conjuntamente ambos miembros lo comuniquen a la Dirección con al menos seis días laborables de antelación.

En los casos en que la cesión o acumulación se haga a un trabajador cuya necesidad al servicio de la Empresa ocasione dificultades o no sea posible la concesión objeto de la cesión, deberá estar al posible acuerdo entre la Dirección y el trabajador afectado, prevaleciendo preferentemente el cubrimiento de la necesidad del servicio.

Todas las horas que se empleen por los miembros del Comité de Empresa que a su vez lo son de una Central Sindical, para cuestiones de su Sindicato reglamentariamente establecidas con cargo a las que le corresponde como miembro del Comité de Empresa, habrán de justificarse clara y concretamente a la Dirección de la Empresa.

7. Las asambleas de trabajadores: Todos los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la totalidad de la plantilla de este Centro de trabajo de la Empresa.

Las asambleas deberán celebrarse fuera del horario de trabajo de cada productor. 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 productor determinado que se encuentre realizando servicios.

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.

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, ésta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento del local. De celebrarse las asambleas fuera de los locales de la Empresa, será el Comité de Empresa quien gestione los correspondientes permisos legales.

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

8. Los miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados de las Secciones Sindicales y cargos de carácter público, tendrán derecho a la concesión de un periodo de excedencia cuya duración será en función de la permanencia del trabajador en el cargo sindical o público.

9. Dentro de las aspiraciones fundamentales de la Sociedad «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», 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.

10. Comité Intercentros: El Comité Intercentros tendrá como funciones las que expresamente les encomienden los Comités de Empresa, no pudiéndose no obstante delegarse ni ejercerse aquellas decisorias que correspondan legal o reglamentariamente al Comité de Empresa de cada Centro de trabajo.

El Comité Intercentros se compondrá de cinco miembros, con la siguiente distribución:

Fábrica: Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos: Dos.  
Fábrica: Colegio Electoral de Especialistas y no Cualificados: dos.  
Barcelona y Alcoy: Ambos Colegios Electorales: Uno.

Los miembros del Comité Intercentros serán siempre de los correspondientes a los Comités de Empresa.

Los Comités de Empresa, por mayoría de sus miembros, elegirán a las personas que forman parte del Comité Intercentros, guardando la proporcionalidad determinada anteriormente. Así mismo se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

Una vez constituido el Comité Intercentros, éste designará de entre sus miembros a uno que hará las funciones de Secretario.

Las vacantes que se puedan producir en el Comité Intercentros serán cubiertas por miembros del Comité de Empresa, y ello conforme a lo establecido anteriormente.

La designación o baja de los miembros del Comité Intercentros será comunicada a la Empresa inmediatamente se produce el hecho.

La duración del cargo de miembro del Comité Intercentros será por el tiempo por el que haya sido elegido miembro del Comité de Empresa.

El Comité Intercentros podrá reunirse dos veces a lo largo del año natural. Para llevar a efecto las reuniones será preciso que se comunique a la Empresa con, al menos, siete días laborales de antelación.

Las reuniones tendrán una duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo, aparte del tiempo preciso para desplazamientos. En ambos casos el tiempo empleado será del correspondiente a los miembros del Comité de Empresa.

Las reuniones se celebrarán una en Miranda de Ebro y otra en Barcelona.

Los gastos de desplazamiento, comidas y alojamiento que se originen como consecuencia de las referidas reuniones, serán a cargo de la Empresa, quien determinará la forma de cumplimentarlos.

2920

**RESOLUCION de 24 de noviembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.728, los guantes de protección frente a agresivos químicos, modelo PVC-rojo, clase B, presentados por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», de Madrid, que los importa de Francia.**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dichos guantes de protección, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar los guantes de protección frente a agresivos químicos, modelo PVC-rojo, clase B, presentados por la Empresa «Bacou, Sociedad Anónima», con domicilio en Torrejón de Ardoz (Madrid), calle Torrejón, número 7, que los importa de Francia, donde son fabricados por su representada la firma «Sofra» como guantes de protección frente a agresivos químicos, resistentes a: Detergentes, jabones y amoniaco.

Segundo.-Cada guante de protección de dicho modelo y clase llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 2.728.-24-11-1988.-Guantes de protección frente a agresivos químicos.-Resistentes a: Detergentes, jabones y amoniaco.-Clase B».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-11 de «Guantes de protección frente a agresivos químicos», aprobada por Resolución de este Centro directivo de 6 de mayo de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 4 de julio).

Madrid, 24 de noviembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

2921

**RESOLUCION de 24 de noviembre de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.729, el filtro químico contra anhídrido sulfuroso, marca «Seybol», modelo 907-B, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya).**

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho filtro químico, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el filtro químico contra anhídrido sulfuroso, marca «Seybol», modelo 907-B, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui-Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegi), como filtro químico contra anhídrido sulfuroso para ser utilizado como una o dos unidades filtrantes con las mascarillas de la misma marca, modelos Respir I y Respir II, en ambientes contaminados con anhídrido sulfuroso en concentración no superior a 20 p.p.m. (0,002 por 100) en volumen.

Segundo.-Cada filtro químico de dicha marca y modelo, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M.T. Homol. 2.729.-24-11-1988.-Filtro químico contra anhídrido sulfuroso.-Utilizar como una o dos unidades filtrantes con las mascarillas modelos Respir I y Respir II, marca «Seybol», en ambientes contaminados con anhídrido sulfuroso en concentración no superior a 20 p.p.m. (0,002 por 100), en volumen».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y Norma Técnica Reglamentaria MT-15 de «Filtros químicos y mixtos contra anhídrido sulfuroso», aprobada por Resolución de este Centro directivo de 12 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 21 de junio).

Madrid, 24 de noviembre de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.