

**27300 RESOLUCION de 28 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 31 de julio de 1991; de una parte, por el Comité de Empresa, 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 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, 28 de octubre de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
«MONTEFIBRE HISPANIA, S. A.»  
CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA Y ALCOY  
AÑOS 1991-1992**

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Ambito de Aplicación: Este Convenio Colectivo está concertado entre la Dirección de la Empresa MONTEFIBRE HISPANIA, S.A. 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 los referidos centros de trabajo, con exclusión del Consejero Delegado, Director Administrativo-Financiero, Director Comercial, Director de Personal y Asesor Jurídico.

Artículo 2º.- Vigencia: La duración del presente Convenio Colectivo será desde la aprobación por la Comisión Negociadora y hasta el 31 de Diciembre de 1.992.

Para el año 1.991, en su aspecto económico, y concretamente lo contenido en el Capítulo Cuarto, se retrotraerá a primero de Enero de dicho año.

Para el año 1.992, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de Diciembre de 1.991, contenidas en el Capítulo Cuarto de este Convenio, será igual al incremento anual del I.P.C. 1.991 más un punto y medio.

Tal incremento se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística el I.P.C. real de 1.991 y, cuando proceda, se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.992.

No obstante lo anterior, si la elevación del I.P.C. real del año 1.992 fuese superior a la elevación del I.P.C. real de 1.991 aplicado, el incremento salarial general sobre tablas sería el del I.P.C. real de 1.992 en lugar del de 1.991. En este supuesto, la diferencia entre ambos se abonaría en una sola paga en 1.993, una vez se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadística dicha circunstancia.

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 conciertan.

Artículo 3º.- 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.

Artículo 4º.- 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 actue en la forma reglamentariamente prevista, antes del planteamiento de tales casos en sede jurisdiccional.

CAPITULO SEGUNDO

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Artículo 5º.- 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 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 carácter 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.

Artículo 6º.- 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.

CAPITULO TERCERO

JORNADA LABORAL. VACACIONES. PERMISOS FESTIVOS. ETC...

Artículo 7º.- Jornada laboral: La jornada laboral, establecida en cómputo anual, será:

Para el año 1.991 = 1.755 horas de trabajo efectivo.  
Desde el año 1.992 = 1.751 " " " "

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.

Artículo 8º.- Horarios: Existirán los dos horarios siguientes:

- De 08,00 a 13,00 horas y de 14,30 a 17,30 horas
- De 09,00 a 13,00 horas y de 14,30 a 18,30 horas

Ellos de lunes a viernes, según Calendario Anual de Fiestas Laborables indicadas en el Artículo 14º 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 07,00 a 15,00 horas.
- De 14,00 a 22,00 horas.

El personal de los mencionados Servicios que realice de forma efectiva el trabajo en los referidos turnos, disfrutará de un

descanso en la jornada de 30 minutos, y percibirá la cantidad de 4.065 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.

La jornada laboral durante los días 24 y 31 de Diciembre, para el personal de horario normal, será de 7 horas, y ésta comprendida entre las 8 y las 15 horas, recuperándose la diferencia con la jornada ordinaria.

Artículo 92.- Horario de Verano: Del 25 de Junio al 13 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 discrepancias, el horario siguiente:

- de 8,00 a 15,00 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 ésta 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 7 horas. Durante el periodo de recuperación, la jornada laboral a efecto de vacaciones retribuidas, será de 8 horas y treinta minutos.

Las horas que individualmente cada empleado tiene que recuperar en el año 1.991 son 46.

El periodo de recuperación será el comprendido desde el 16 de Septiembre de 1.991 al 1 de Febrero de 1.992, ambos incluidos.

La fijación de las fechas del periodo de jornada de verano de 1.992, así como la recuperación, todo ello conforme a la jornada laboral pactada, se determinará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa tan pronto se conozca el calendario oficial de días festivos abonables de dicho año.

Artículo 109.- Vacaciones Remuneradas: Las vacaciones remuneradas serán de 24 días laborables, excepto el personal que realiza su jornada laboral en régimen de semi-turnos que serán de 25 días más 5 horas laborables. El número mínimo de horas de vacaciones retribuidas a disfrutar será de una.

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

De los referidos 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 119.- 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: 1 día.
- c) - Nacimiento de hijos: 2 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 hermanos y nietos: 2 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: 1 día.
- f) - Intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos: 3 días.  
Podrán aumentarse en 2 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: 3 días.  
Podrán incrementarse en 2 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: 2 días.

Podrán incrementarse 2 días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.

- i) - Fallecimiento de tíos y sobrinos: 1 día.
- j) - Traslado domicilio habitual: 2 días.
- k) - Permisos para exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: hasta 10 días, que podrán utilizarse en medios días.

Tales permisos se concederán a quienes estén inscritos en cursos de centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación.

- 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.

Artículo 129.- 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 de 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 Dpto. 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 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 Dpto. 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 Dpto. 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 139.- 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.

Artículo 149.- Festividades: Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, los días festivos en relación con el cómputo anual de la jornada laboral, serán de 16 días y ellos conforme se especifica a continuación.

La diferencia entre los 16 días totales y los 14 que se determinan concretamente, podrán ser utilizados a nivel individual, en razón de las necesidades del servicio, cuando cada empleado lo solicite y se apruebe reglamentariamente.

La determinación de los días festivos del año 1.992 se hará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa una vez conocido el calendario oficial de festividades.

**BARCELONA**

1 de Enero  
28 de Marzo  
29 de Marzo  
1 de Abril  
1 de Mayo  
20 de Mayo  
24 de Junio  
15 de Agosto  
11 de Septiembre  
24 de Septiembre  
1 de Noviembre  
6 de Diciembre  
25 de Diciembre  
26 de Diciembre

**ALCOX**

1 de Enero  
19 de Marzo  
28 de Marzo  
29 de Marzo  
1 de Abril  
22 de Abril  
23 de Abril  
24 de Abril  
1 de Mayo  
15 de Agosto  
9 de Octubre  
1 de Noviembre  
6 de Diciembre  
25 de Diciembre

**CAPITULO CUARTO****RENUNERACIONES**

**Artículo 15º.- Salario:** El salario está compuesto por:

- Sueldo Categoría
- Antigüedad
- Ayuda comida
- Plus individual (para quien lo tienen asignado)

**Artículo 16º.- Sueldo Categoría:** Los sueldos brutos para cada categoría serán los siguientes:

Coficiente	Sueldo Mensual	Sueldo Anual
1,20	119.976	1.799.640
1,30	123.902	1.858.530
1,40	127.824	1.917.360
1,50	131.970	1.979.550
1,75	141.504	2.122.560
1,80	145.993	2.189.895
2,05	152.323	2.284.845
2,20	160.123	2.401.845
2,35	168.063	2.520.945
2,50	175.879	2.638.185
2,70	186.812	2.802.180
2,80	191.826	2.877.390
3,00	202.882	3.043.230
3,20	214.175	3.212.625

Los pluses individuales que puedan tener los empleados se incrementarán en 1.991 en un siete y medio por ciento en relación con lo que venían percibiendo por tal concepto en 31 de Diciembre de 1.990.

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

**Artículo 17º.- Antigüedad:** Se establece en un máximo de ocho trienios que se devengarán desde la fecha de su cumplimiento, en 15 pagas.

Durante 1.991 la cuantía bruta de cada trienio será la siguiente

Coficiente	Pesetas Mes
1,20	4.728
1,30	4.888
1,40	5.046
1,50	5.215
1,75	5.596
1,80	5.758
2,05	6.029
2,20	6.338
2,35	6.655
2,50	6.967
2,70	7.273
2,80	7.608
3,00	8.049
3,20	8.502

**Artículo 18º.- Subvención Comida:** La Sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 7.867.- pesetas brutas, quince veces al año, por tal concepto.

A partir del 1º de Enero de 1.992 este concepto se incrementará en 500.- Ptas. brutas mensuales, aparte de la elevación que le

corresponda conforme a lo regulado en el Artículo 2º de este Convenio.

**Artículo 19º.- 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.

Los empleados podrán solicitar anticipos a cuenta de la gratificación de beneficios de 1.991 a partir del 15 de Enero de 1.992.

**Artículo 20º.- Quebranto de Moneda:** Se abonará a quien desempeñe la función de cajero una cantidad mensual de 4.001.- 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.

**Artículo 21º.- Hora Normal:** El valor hora normal para cada coeficiente será el que se especifica en la siguiente tabla:

Cof.	Sin.Ant.	1 Tri.	2 Tri.	3 Tri.	4 Tri.	5 Tri.	6 Tri.	7 Tri.	8 Tri.
1,20	586	610	633	661	685	711	739	768	796
1,30	621	644	675	705	726	751	778	804	830
1,40	660	688	714	745	764	790	817	844	872
1,50	699	729	754	788	813	847	877	905	935
1,75	789	825	856	895	918	956	990	1.026	1.062
1,80	830	866	898	936	965	1.002	1.042	1.083	1.122
2,05	902	937	981	1.021	1.048	1.081	1.119	1.157	1.194

**Artículo 22º.- Horas Extraordinarias:** El valor hora extraordinaria para cada productor en razón al coeficiente de su última categoría profesional, será:

Cof.	Sin.Ant.	1 Tri.	2 Tri.	3 Tri.	4 Tri.	5 Tri.	6 Tri.	7 Tri.	8 Tri.
1,20	1.026	1.068	1.108	1.157	1.199	1.244	1.293	1.344	1.393
1,30	1.087	1.134	1.181	1.234	1.271	1.314	1.362	1.407	1.453
1,40	1.155	1.204	1.250	1.304	1.337	1.383	1.430	1.477	1.526
1,50	1.223	1.276	1.320	1.379	1.423	1.482	1.538	1.586	1.636
1,75	1.381	1.444	1.498	1.566	1.607	1.673	1.733	1.796	1.859
1,80	1.453	1.516	1.572	1.635	1.689	1.754	1.824	1.895	1.964
2,05	1.579	1.640	1.717	1.787	1.834	1.892	1.958	2.028	2.090

**Artículo 23º.- 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:

$3,48 \text{ Ptas.} \times \text{Tm. producidas en Sección AC-08} \times \text{calidad 1ª del tow}$

100

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se garantiza el importe mínimo de la citada gratificación de 83.616.- 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 del año siguiente lo de Noviembre y Diciembre y regularización definitiva.

**Artículo 24º.- Gratificación Vacaciones:** Para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, la Empresa abonará a cada empleado, en concepto anual, la cantidad de 57.177.- pesetas brutas. Dicha cantidad se percibirá en la nómina del mes de Junio.

**CAPITULO QUINTO****MEJORAS SOCIALES**

**Artículo 25º.- Accidentes laborales y Enfermedad:** En tales casos la Sociedad abonará la totalidad del salario definido en el Artículo 15º, individualmente al empleado accidentado o enfermo, con el límite temporal legal.

Montefibre Hispania, S.A. se reserva el derecho de controlar tales circunstancias en la forma que estime más oportuna.

Las bajas por tales motivos deberán obrar en poder de la Empresa dentro de las 24 horas, salvo en los casos excepcionales en los que haya una imposibilidad material por parte del enfermo o accidentado, en cuyo caso podrá remitirse por correo o a través de otros medios, cuando ello sea posible.

**Artículo 26º.- Seguro Voluntario de Accidentes:** La Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes profesional y extra-profesional para todos los productores 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 el 1º de Enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

A) - En caso de muerte:

Coeficiente	Capital garantizado (ptas.)
Del 1.00 al 1.20 in.	9.000.000.-
1.25 al 1.75	10.500.000.-
1.80 al 2.05	11.500.000.-
2.20 al 2.50	12.500.000.-
2,55 al 3,00	14.000.000.-
3,01 al 3,20	15.000.000.-

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

Coeficiente	Capital garantizado (ptas.)
Del 1.00 al 1.20 in.	10.500.000.-
1.25 al 1.75	11.500.000.-
1.80 al 2.05	12.500.000.-
2.20 al 2.50	14.000.000.-
2,55 al 3,00	15.000.000.-
3,01 al 3,20	16.500.000.-

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

**Artículo 27º.- Seguro de Vida:** La Sociedad, aparte del seguro de accidentes profesional y extra-profesional, tiene suscrita para todos sus trabajadores 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 el 1º de Enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

Coeficiente	Capital garantizado (ptas.)
Del 1.00 al 1.20 in.	2.250.000.-
1.25 al 1.75	3.000.000.-
1.80 al 2.05	3.750.000.-
2.20 al 2.50	4.500.000.-
2,55 al 3,00	5.250.000.-
3,01 al 3,20	6.000.000.-

Este seguro garantiza igual indemnización en el caso de que algún empleado quedase en situación de Invalidez Permanente Total o Absoluta antes de alcanzar la edad de 65 años y se encuentre al servicio activo en la Empresa.

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

**Artículo 28º.- Deportes:** Como estímulo a la práctica de los deportes, la Sociedad destinará un fondo de hasta 142.000.- pesetas para su empleo en equipo, material, alquiler de campos y locales, siendo administrado por la Comisión Social.

**Artículo 29º.- Intereses de préstamos para viviendas:** La Sociedad abonará los intereses de créditos concedidos a los empleados para la adquisición de 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 efecto de acuerdo con la normativa existente al efecto.

**Artículo 30º.- 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.

**Artículo 31º.- Jubilación anticipada:** Los empleados podrán jubilarse voluntariamente a los 64 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 65 años.

**Artículo 32º.- 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 Organó.

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

**Artículo 33º.- Categorías y Coeficientes:** Serán las siguientes

Categoría Profesional	Coeficiente
Jefe Organización	2,80
Jefe Administrativo de 1ª	2,80
Jefe de Ventas de 1ª	2,80
Jefe Técnico Comercial de 1ª	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 2ª	2,35
Jefe de Ventas de 2ª	2,35
Jefe Técnico Comercial de 2ª	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 1ª	2,05
Oficial de Ventas	2,05
Oficial Técnico Comercial	2,05
Chofer	1,80
Operador Informática Junior	1,75
Oficial Administrativo de 2ª	1,75
Analista Laboratorio	1,50
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

**CAPITULO SEXTO**

**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 "I" 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



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 comuniquen 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.

**27301** RESOLUCION de 18 de septiembre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.215 el ocular filtrante para pantallas para soldadores marca «Sibol», modelo DIN-10, tamaños 110 x 55 milímetros y 120 x 60 milímetros, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S.A.L.», de Alonsotegui (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho ocular filtrante para pantalla para soldador, con arreglo a lo prevenido en el 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 ocular filtrante para pantallas para soldador marca «Sibol», modelo DIN-10, tamaños 110 x 55 milímetros cuadrados y 120 x 60, fabricado y presentado por la Empresa «Sibol, S.A.L.», con domicilio en Alonsotegui (Vizcaya), carretera Bilbao-Balmaseda, kilómetro 9, como ocular filtrante para pantallas de soldador de dichas medidas y grado de protección N = 10.

Segundo.—Cada ocular filtrante de dichos marca, modelo, medidas y grado de protección llevará marcada de forma permanente, y en un margen de anchura no superior a 5 milímetros, la siguiente inscripción: «M.T.—Homol. 3.215.—18-9-91.—Ocular filtrante para soldadura.—N=10/110x55 milímetros y 120x60 milímetros.—MT-18/SIBOL».

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-18, de «Oculares Filtrantes para Pantallas para Soldadores», aprobada por Resolución de 19 de enero de 1979 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de febrero).

Madrid, 18 de septiembre de 1991.—La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**27302** RESOLUCION de 11 de octubre de 1991, de la Dirección General de Personal, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 1.667/1991 interpuesto ante la sección Novena de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Ante la Sección Novena de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por don Alfredo Pérez Solanas, funcionario de la Seguridad Social adscrito a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social de Valencia, el recurso contencioso-administrativo número 1.667/1991 contra las Resoluciones de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 22 de julio de 1991 y de 15 de febrero de 1991, sobre adjudicación de puestos de trabajo en la Administración de la Seguridad Social, convocados por Orden de este Ministerio de 28 de junio de 1990.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Dirección General ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de las Resoluciones impugnadas, que ostenten derechos derivados de las mismas y en especial a doña Dolores Roca Castelló, para que comparezcan ante la referida Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 11 de octubre de 1991.—El Director general de Personal, Leandro González Gallardo.

**27303** RESOLUCION de 28 de octubre de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Empresa «Compañía de Financiación de Grandes Almacenes» (COFIGASA).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Compañía de Financiación de Grandes Almacenes» (COFIGASA), que fue suscrito con fecha 23 de septiembre de 1991; de una parte, por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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 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, 28 de octubre de 1991.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COMPANIA DE FINANCIACION DE GRANDES ALMACENES (COFIGASA)

### CAPITULO I

#### AMBITO DE APLICACION Y VIGENCIA

##### Artículo 1º Ambito Funcional :

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones entre la Compañía de Financiación de Grandes Almacenes, S.A. (COFIGASA) y los trabajadores que en ella prestan sus servicios, a los que se refiere el artículo siguiente.

##### Artículo 2º Ambito Personal :

El Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal de COFIGASA que preste sus servicios como trabajador por cuenta ajena en esta Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia, con excepción del personal de Alta Dirección a que se refiere el Art. 2 nº 1. a) del Estatuto de los Trabajadores y del personal directivo y no directivo que se detalla a continuación :

- En la Red de Oficinas, Directores Regionales y Directores de Sucursal.
- Respecto a los Servicios Centrales, Jefes de División, Jefes de Departamento y Titulados Superiores que realicen funciones de tal.

Así como de las demás personas a que se refiere el Art. 2º del Estatuto de los Trabajadores.

Quedará asimismo excluido del presente Convenio Colectivo todo aquel personal que lo pueda ser con arreglo a la legislación en cada momento vigente.

##### Artículo 3º Ambito Territorial :

Este Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español para la Empresa y los trabajadores incluidos en el ámbito funcional.

No será de aplicación al personal contratado dentro o fuera de España para la prestación de Servicios en el Extranjero.

##### Artículo 4º Ambito Temporal :

El presente Convenio Colectivo sea cual fuere su fecha de publicación, entrará en vigor a partir de la fecha de la firma, finalizando el 31 de Diciembre de 1991, salvo para aquellas materias en las que expresamente se indique otra fecha de aplicación.

##### Artículo 5º Prórroga :

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente cada año, en tanto no se denuncie por cualquiera de las partes, con arreglo a lo estipulado en el artículo siguiente.