

	Pesetas
C) Personal indistinto	
C.1 Secretariado:	
Taquimecanógrafa con idiomas	100.128
Taquimecanógrafa	91.184
Mecanógrafa	85.827
C.2 Subalternos:	
Encargado de Almacén	87.612
Mozo de Almacén	78.820
Conserje	78.820
Porteros y Ordenanzas	78.820
Guardas y Serenos	78.820

TABLA DE SALARIOS BASE, CON VIGENCIA DESDE EL 1 DE ENERO DE 1995

En cumplimiento del artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, se especifica que el número de horas semanales, en jornada intensiva, es de cuarenta horas, y los sueldos mensuales, como de las pagas extras y anuales, son los que se fijan a continuación:

	Mensuales — Pesetas	Marzo, julio oct., dic. — Pesetas	Anual — Pesetas
A) Casas centrales			
A.1 Técnicos administrativos:			
Jefe administrativo o Contable general ...	108.174	432.696	1.730.784
Jefe de Contratación o Ventas	108.174	432.696	1.730.784
Jefe de Publicidad	97.445	389.780	1.559.120
Jefe de Control y Copias	97.445	389.780	1.559.120
A.2 Ayudantes técnicos:			
Jefe de Repaso	87.612	350.448	1.401.792
(plus de reconstrucción de copias)	3.711	14.844	59.376
Operador de cabina	87.612	350.448	1.401.792
A.3 Administrativos:			
Jefe de Sección administrativa	94.462	377.848	1.511.392
Jefe de Negociado	91.324	365.296	1.461.184
Jefe de Almacén	91.324	365.296	1.461.184
Oficial	91.324	365.296	1.461.184
Auxiliar	79.594	318.376	1.273.504
Aspirantes de dieciséis a dieciocho años.	53.638	214.552	858.208
B) Sucursales			
B.1 Personal administrativo:			
Jefe de Sucursal o Gerente	97.500	390.000	1.560.000
Subjefe de Sucursal	94.462	377.848	1.511.392
B.2 Técnicos administrativos:			
Programista	91.184	364.736	1.458.944
Viajante	91.184	364.736	1.458.944
Ayudante de Programista	79.594	318.376	1.273.504
B.3 Auxiliares técnicos:			
Repasadora	78.820	315.280	1.261.120
(Plus encargada repaso)	3.711	14.844	59.376
B.4 Administrativos:			
Jefe de la Sección administrativa	94.462	377.848	1.511.392
Jefe de Almacén	91.184	364.736	1.458.944
Oficial	91.184	364.736	1.458.944
Auxiliar	79.594	318.376	1.273.504
Aspirantes de dieciséis a dieciocho años	54.786	219.144	876.576
C) Personal indistinto			
C.1 Secretariado:			
Taquimecanógrafa con idiomas	100.128	400.512	1.602.048
Taquimecanógrafa	91.184	364.736	1.458.944
Mecanógrafa	85.827	343.308	1.373.232

	Mensuales — Pesetas	Marzo, julio oct., dic. — Pesetas	Anual — Pesetas
C.2 Subalternos:			
Encargada de Almacén	87.612	350.448	1.401.792
Mozo de Almacén	78.820	315.280	1.261.120
Conserje	78.820	315.280	1.261.120
Porteros y Ordenanzas	78.820	315.280	1.261.120
Guardas y Serenos	78.820	315.280	1.261.120

20666 RESOLUCIÓN de 27 de agosto de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (Código de Convenio número 9003692), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 1996, de una parte de los designados 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones, 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, 27 de agosto de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «MONTEFIBRE HISPANIA, SOCIEDAD ANÓNIMA», CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA Y ALCOY, AÑOS 1996, 1997, 1998

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *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 los referidos centros de trabajo, con exclusión del Consejero delegado, Director general, Director administrativo-financiero, Director comercial, Director de personal y Asesor jurídico.

Artículo 2. *Vigencia.*

La duración del presente Convenio Colectivo será desde la aprobación por la Comisión Negociadora y hasta el 31 de diciembre de 1998.

Para el año 1996, en su aspecto económico y concretamente lo contenido en el capítulo cuarto, se retrotraerá a primero de enero de dicho año.

Para el año 1997, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1996, contenidas en el capítulo cuarto del Convenio, será el de la previsión oficial de elevación del IPC para el año 1997 realizada por el Gobierno para el conjunto nacional.

Tal incremento se llevará a cabo con efectos del 1 de enero de 1997.

Para el año 1998, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1997, contenidas en el capítulo cuarto del Convenio, será el de la previsión oficial de elevación del índice de precio al consumo para el año 1998 realizada por el Gobierno para el conjunto nacional.

Tal incremento se llevará a cabo con efectos de 1 de enero de 1998.

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo 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.

Artículo 3. 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.

Artículo 4. 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.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 5. 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, 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 hubiese, o en caso contrario, se adaptaría al nuevo contenido del mismo.

El trabajador que reemplace temporalmente por causas de maternidad a otra trabajadora será informado, por la Dirección de la que depende, de los límites y consecuencias de dicha suplencia.

Artículo 6. 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.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones, permisos, festivos, etc.

Artículo 7. Jornada laboral.

La jornada laboral establecida en cómputo anual, será de 1.751 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.

Artículo 8. 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 período de vigencia del Convenio.

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

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

De siete a quince horas.
De catorce a veintidós 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 treinta minutos, y percibirá la cantidad de 5.138 pesetas brutas mensuales en concepto de plus de 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.

Artículo 9. Horario de verano.

El horario de verano para el año 1996 tendrá una duración de doce semanas.

Período: Del 24 de junio al 13 de septiembre, ambos incluidos.

Horario: De ocho a quince horas.

Recuperación: 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 horas a dieciocho horas o de dieciocho treinta a diecinueve horas, de acuerdo con el horario de cada empleado.

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

Durante el período 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 en el año 1996 son veinticuatro.

El período de recuperación será el comprendido desde el 16 de septiembre al 22 de noviembre, ambos incluidos, exceptuando sábados, domingos y festivos.

El horario de verano sólo será de aplicación al personal de jornada normal. En caso de que las necesidades del servicio lo requieran, siendo informado previamente el Comité de Empresa, aquellas personas precisas y por el tiempo mínimo imprescindible, no realizarán el horario de verano. En estos supuestos la Dirección de la empresa de acuerdo con el interesado fijará la compensación que proceda. En caso de desacuerdo se aplicará a descansos compensatorios los excesos de jornada realizada.

La fijación de las fechas del período de jornada de verano de los años 1997 y 1998, 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 dichos años.

Artículo 10. Vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones anuales retribuidas serán de veinticuatro días laborales. El personal que realiza su jornada laboral en régimen de semiturnos tendrá veintisiete o veintiséis días más una hora laborables dependiendo del año de que se trate.

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 ocho medios días en jornada de mañana o tarde, pudiéndose ampliar dichos medios días en casos particulares.

Artículo 11. *Permisos y licencias.*

Los empleados podrán faltar al trabajo con derecho a recibir el sueldo íntegro en los siguientes casos, debidamente justificados, y por los períodos 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 hermanos o nietos: Dos días.

Podrán incrementarse hasta en 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 incrementarse hasta 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 hasta 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 abuelos del cónyuge, padres políticos y hermanos políticos: Dos días.

Podrán incrementarse hasta 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 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 estudios 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 12. *Permisos no remunerados y ausencias.*

Los empleados de mutuo acuerdo con la Dirección del correspondiente sector, podrá disfrutar de permiso sin derecho a sueldo por un período no superior a seis meses.

A su término, el empleado se reintegrará automáticamente a su puesto de trabajo.

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 en 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 debe faltar al trabajo o prevea un retraso notorio a la hora de entrada habitual, se deberá de comunicar dicha circunstancia 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 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 incorporado 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 el Departamento de Personal para su control y posteriores consecuencias.

Artículo 13. *Excedencia.*

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 14. *Festividades.*

Durante la vigencia de este Convenio, los días festivos en relación con el cómputo anual de la jornada laboral, serán de dieciséis días y ellos conforme se especifica a continuación.

La diferencia entre los dieciséis días totales y los catorce que se determinan para Barcelona y Alcoy, se han aplicado a disminuir en ocho horas la recuperación, y las ocho restantes, podrán ser utilizadas a nivel individual, en razón a las necesidades del servicio, cuando cada empleado lo solicite y se apruebe reglamentariamente.

La determinación de los días festivos de los años 1997 y 1988 se hará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa una vez conocido el calendario oficial de festividades.

Año 1996:

Barcelona: 1 de enero, 4 de abril, 5 de abril, 8 de abril, 1 de mayo, 27 de mayo, 24 de junio, 15 de agosto, 11 de septiembre, 24 de septiembre, 1 de noviembre, 6 de diciembre, 25 de diciembre.

Alcoy: 1 de enero, 19 de marzo, 4 de abril, 5 de abril, 8 de abril, 22 de abril, 23 de abril, 24 de abril, 1 de mayo, 15 agosto, 9 de octubre, 1 de noviembre, 6 de diciembre, 25 de diciembre.

CAPÍTULO IV

Remuneraciones

Artículo 15. *Salarios.*

El salario está compuesto por:

- Sueldo categoría.
- Antigüedad.
- Ayuda comida.
- Plus individual (para quien lo tiene asignado).

Artículo 16. *Sueldo categoría.*

Los sueldos brutos para cada categoría serán los siguientes:

Coficiente	Sueldo mensual	Sueldo anual
1,20	151.621	2.274.315
1,30	156.584	2.348.760
1,40	161.541	2.423.115
1,50	166.779	2.501.685
1,75	178.828	2.682.420
1,80	184.501	2.767.515
2,05	192.502	2.887.530
2,20	202.359	3.035.385
2,35	212.393	3.185.895
2,50	222.270	3.334.050
2,70	236.089	3.541.335
2,80	242.423	3.636.345
3,00	256.396	3.845.940
3,20	270.668	4.060.020

Los pluses individuales que puedan tener los empleados se incrementarán en 1996 en un 3,5 por 100 en relación con lo que venían percibiendo por tal concepto el 31 de diciembre de 1995.

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

Artículo 17. Antigüedad.

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

Coeficiente	Pesetas	
	Mes	
1,20	5.975	
1,30	6.177	
1,40	6.378	
1,50	6.590	
1,75	7.072	
1,80	7.277	
2,05	7.619	
2,20	8.010	
2,35	8.410	
2,50	8.805	
2,70	9.191	
2,80	9.615	
3,00	10.172	
3,20	10.744	

Artículo 18. Subvención comida.

La sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 10.866 pesetas brutas, quince veces al año por tal concepto.

Artículo 19. Gratificaciones extraordinaria 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 1996 a partir del 15 de enero de 1997.

Artículo 20. Quebranto de moneda.

Se abonará a quien desempeñe la función de cajero una cantidad mensual de 5.056 pesetas brutas, y la fracción que corresponda a quien sustituya al cajero por un período no inferior a cinco días, seguidos o alternos, en un mes.

Artículo 21. Hora normal.

El valor de la hora normal para cada coeficiente será el que se especifica en la siguiente tabla:

Coeficiente	Sin Ant.	Primer trienio	Segundo trienio	Tercer trienio	Cuarto trienio	Quinto trienio	Sexto trienio	Séptimo trienio	Octavo trienio
1,20	741	771	799	835	866	898	935	971	1.007
1,30	785	819	853	890	918	949	983	1.015	1.049
1,40	834	869	901	941	965	998	1.033	1.066	1.102
1,50	884	921	953	996	1.028	1.069	1.107	1.144	1.181
1,75	997	1.042	1.082	1.131	1.159	1.208	1.251	1.297	1.342
1,80	1.049	1.094	1.135	1.180	1.220	1.267	1.318	1.369	1.419
2,05	1.140	1.184	1.240	1.291	1.324	1.367	1.414	1.462	1.510

Artículo 22. Hora extraordinaria.

El valor hora extraordinaria para cada productor en razón al coeficiente de su última categoría profesional será:

Coeficiente	Sin Ant.	Primer trienio	Segundo trienio	Tercer trienio	Cuarto trienio	Quinto trienio	Sexto trienio	Séptimo trienio	Octavo trienio
1,20	1.297	1.350	1.400	1.462	1.515	1.572	1.635	1.697	1.761
1,30	1.373	1.432	1.492	1.560	1.606	1.661	1.720	1.778	1.836
1,40	1.460	1.521	1.580	1.648	1.690	1.748	1.807	1.866	1.928
1,50	1.546	1.613	1.667	1.743	1.799	1.873	1.939	2.004	2.068
1,75	1.745	1.825	1.894	1.979	2.030	2.115	2.190	2.270	2.348
1,80	1.836	1.915	1.986	2.066	2.135	2.217	2.306	2.395	2.482
2,05	1.997	2.073	2.169	2.258	2.317	2.391	2.475	2.560	2.641

Artículo 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:

$$4,47 \text{ pts.} \times \text{Tm. producidas en sección 0108} \times \text{porcentaje calidad 1.ª de tow}$$

$$100$$

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se garantiza el importe mínimo de la citada gratificación de 105.671 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 24. Gratificación vacaciones.

Para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, la empresa abonará a cada empleado, en concepto anual, la cantidad de 72.259 pesetas brutas. Dicha cantidad se percibirá en la nómina del mes de junio.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 25. Accidentes laborales y enfermedad.

En tales casos la sociedad abonará la totalidad del salario definido en el artículo 15, individualmente al empleado accidentado o enfermo, con el límite temporal legal.

«Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», 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 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.

Artículo 26. Seguro voluntario de accidentes.

La sociedad tiene suscrito un seguro de accidente 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 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

a) En caso de muerte:

Coeficiente	Capital garantizado - Pesetas
Del 1,00 al 1,20 in.	9.000.000
1,25 al 1,75 in.	10.500.000
1,80 al 2,05 in.	11.500.000
2,20 al 2,50 in.	12.500.000
2,55 al 3,00 in.	14.000.000
3,01 al 3,20 in.	15.000.000

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

Coefficiente	Capital garantizado — Pesetas
Del 1,00 al 1,20 in.	10.500.000
1,25 al 1,75 in.	11.500.000
1,80 al 2,05 in.	12.500.000
2,20 al 2,50 in.	14.000.000
2,55 al 3,00 in.	15.000.000
3,01 al 3,20 in.	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 27. 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 1 de enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

Coefficiente	Capital garantizado — Pesetas
Del 1,00 al 1,20 in.	2.250.000
1,25 al 1,75 in.	3.000.000
1,80 al 2,05 in.	3.750.000
2,20 al 2,50 in.	4.500.000
2,55 al 3,00 in.	5.250.000
3,01 al 3,20 in.	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 sesenta y cinco años y se encuentra 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 28. Deportes.

Como estímulo a la práctica de los deportes, la sociedad destinará un fondo de hasta 432.882 pesetas para su empleo en equipo, material, alquileres de campos y locales, siendo administrado por la Comisión social.

Artículos 29. Intereses de préstamo 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 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 efecto de acuerdo con la normativa existente al efecto.

Artículo 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.

Artículo 31. Jubilación anticipada.

Los empleados podrán jubilarse voluntariamente a los sesenta y cuatro años, si así lo permite y reconoce la Seguridad Social. La empresa adquiere el compromiso de aportar a las prestaciones de la Seguridad Social que

reglamentariamente le correspondan al empleado jubilado, la cantidad que proceda para garantizarle el percibo del importe del sueldo categoría y antigüedad, hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

Artículo 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.

Artículo 33. Categorías y coeficientes.

A título enunciativo serán las siguientes:

Categoría profesional	Coefficiente
Jefe Organización	2,80
Jefe Administrativo de 1. ^a	2,80
Jefe de Ventas de 1. ^a	2,80
Jefe Técnico Comercial de 1. ^a	2,80
Jefe Servicio Operativo	2,80
Jefe de Compras	2,80
Jefe de Informática	2,80
Químico	2,80
Analista informática senior	2,50
Jefe Administrativo de 2. ^a	2,35
Jefe de Ventas de 2. ^a	2,35
Jefe Técnico Comercial de 2. ^a	2,35
Delegado de Ventas	2,35
Analista informática junior	2,35
Jefe de Laboratorio	2,35
Programador informática senior	2,20
Programador informática junior	2,05
Operador informática senior	2,05
Oficial administrativo de 1. ^a	2,05
Oficial de ventas	2,05
Oficial técnico comercial	2,05
Chófer	1,80
Operador informática junior	1,75
Oficial administrativo de 2. ^a	1,75
Analista laboratorio	1,50
Oficial administrativo de 3. ^a	1,40
Operador teletipo	1,40
Ordenanza-Cobrador	1,30
Auxiliar administrativo	1,20
Almacenero y Mozo almacén	1,20
Ordenanza	1,20

CAPÍTULO 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 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 pueden suscitarse.

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

1.5 Revisión salarial año 1996: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística,

registrara al 31 de diciembre de 1996 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1995, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se conste dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1996, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial 1997, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año 1996.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1997.

1.6 Revisión salarial año 1997: En el caso de que el índice de precios de consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1997 un incremento superior al aplicado en 1 de enero de 1997, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre indicada cifra aplicada en 1 de enero de 1997.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1997, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1998, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos aplicados en dicho año 1997.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1998.

1.7 Revisión salarial año 1998: En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara al 31 de diciembre de 1998 un incremento superior al aplicado en 1 de enero de 1998, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre indicada cifra aplicada en 1 de enero de 1998.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1998, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1999, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos aplicados en dicho año 1998.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1999.

ANEXO

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. Asimismo, 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 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 la centrales sindicales para los delegados de las secciones sindicales, continuarán percibiendo los pluses de turnicidad y nocturnidad que les 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 que 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 estarse 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 corresponden 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 siempre 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 cuarenta y ocho 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 período 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 le encomiende los Comités de Empresa, no pudiéndose no obstante delegarse ni ejercerse aquellas decisorias que correspondan legal y 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, 2.

Fábrica: Colegio Electoral de Técnicos Especialistas y no Cualificados, 2.
Barcelona y Alcoy: Ambos Colegios Electorales, 1.

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 formen parte del Comité Intercentros, guardando la proporcionalidad determinada anteriormente. Asimismo, 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 pueden producir en el Comité de 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 de Intercentros será comunicada a la empresa inmediatamente que se produzca 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 de 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 laborables de antelación.

Las reuniones tendrán una duración máxima de una jornada ordinaria de trabajo, aparte del tiempo preciso para desplazamiento. 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.

20667 *ORDEN de 12 de septiembre de 1996 sobre delegación de atribuciones en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.*

Establecida la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales por el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, procede actualizar la delegación de atribuciones aprobada por Orden de 21 de mayo de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), adecuándola a la nueva organización establecida.

En su virtud, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dispongo:

Artículo único.

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, queda modificada en los siguientes términos:

Primero.—La delegación efectuada en el Subdirector general de Patrimonio y Obras, contenida en el artículo 13, se entenderá realizada en el Subdirector general del Patrimonio Adscrito y de Control de las Edificaciones.

Segundo.—La delegación efectuada en el Subdirector general de Gestión de Personal, contenida en el artículo 16, se entenderá realizada en el Subdirector general de Recursos Humanos.

Tercero.—La delegación efectuada en el Subdirector general de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos de Organismos Autónomos, contenida en el artículo 17, y la efectuada en el Subdirector general de Planificación y Ordenación de Recursos Humanos de la Seguridad Social, contenida en el artículo 18, se entenderán realizadas en el Subdirector general de Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y de la Seguridad Social.

Cuarto.—La delegación efectuada en el Subdirector general de Estadística, contenida en el artículo 20, se entenderá realizada en el Subdirector general de Estadísticas Sociales y Laborales.

Quinto.—La presente Orden entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de septiembre de 1996.

ARENAS BOCANEGRA

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

20668 *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 424/1993-04, promovido por «Lico Leasing, Sociedad Anónima».*

En el recurso contencioso-administrativo número 424/1993-04, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Lico Leasing, Sociedad Anónima», contra Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 17 de julio de 1991 y la Oficina Española de Patentes y Marcas de 19 de octubre de 1992, se ha dictado, con fecha 23 de noviembre de 1995, por el citado Tribunal, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto por la Procuradora de los Tribunales señora Ruano Casanova, en nombre y representación de la mercantil «Lico Leasing, Socie-

dad Anónima», contra la Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 17 de julio de 1991, confirmada en reposición por acuerdo del mismo órgano de fecha 19 de octubre de 1992, por las que se admite el registro de la marca número 1.315.160 ICO (gr), debemos declarar y declaramos que las mentadas resoluciones se encuentran ajustadas a Derecho.

No ha lugar a hacer especial pronunciamiento sobre las costas causadas en esta instancia.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 28 de junio de 1996.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

20669 *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, contra la que se ha interpuesto recurso de casación, en el recurso contencioso-administrativo número 481/1993, promovido por «Caja España de Inversiones, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de León».*

En el recurso contencioso-administrativo número 481/1993, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Caja España de Inversiones, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de León», contra Resolución del Registro de la Propiedad Industrial de 5 de septiembre de 1991 y la Oficina Española de Patentes y Marcas de 19 de enero de 1993, se ha dictado, con fecha 27 de marzo de 1996, por el citado Tribunal, sentencia en contra de la que se ha interpuesto recurso de casación, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de la entidad «Caja España de Inversiones, Caja de Ahorros y Monte de Piedad de León», contra los acuerdos de la Oficina Española de Patentes y Marcas de fechas 5 de septiembre de 1991, que denegó la marca número 1.325.775 con la denominación de «Caja España» para productos de la clase 14 y 19 de enero de 1993, que desestimó el recurso de reposición interpuesto contra la anterior, debemos declarar y declaramos dichos acuerdos como conformes al Ordenamiento Jurídico, debiendo en consecuencia ser denegada la marca indicada «Caja España» número 1.325.775. Sin expresa imposición de las costas del procedimiento.»

En su virtud, este organismo, en cumplimiento de lo prevenido en la Ley de 27 de diciembre de 1956, ha tenido a bien disponer que se cumpla en sus propios términos la referida sentencia y se publique el aludido fallo en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. S.

Madrid, 28 de junio de 1996.—El Director general, Julián Álvarez Álvarez.

Sr. Secretario general de la Oficina Española de Patentes y Marcas.

20670 *RESOLUCIÓN de 28 de junio de 1996, de la Oficina Española de Patentes y Marcas, por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 490/1993, promovido por «Playboy Enterprises Inc.».*

En el recurso contencioso-administrativo número 490/1993, interpuesto ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid por «Playboy Enterprises Inc.», contra Resolución del Registro de la Propiedad Industrial, de 2 de septiembre de 1991, y de la Oficina Española de Patentes y Marcas, de 25 de marzo de 1993, se ha dictado, con fecha 29 de enero de 1996 por el citado Tribunal, sentencia, cuya parte dispositiva es como sigue:

«Fallamos: Que desestimando el recurso contencioso-administrativo, interpuesto por la entidad mercantil «Playboy Enterprises Inc.», domiciliada en Chicago, Illinois (Estados Unidos de América), contra la Resolución