

ANEXO NUM. 3

Tabla de retribuciones íntegras

PERSONAL SUBALTERNO

Categoría	Sueldo base mes (no suma)	Sueldo SECEM Valor mes	Antigüedad (importe quinquenio) Valor mes	Complemento actividad 25 días-mes Valor día	Prima asistencia Valor mes	Plus transporte 25 días-mes a efectos de descuento Valor día	Primas por nivel Valor mes	Horas extras		Pluses noct., penl., etc. Valor hora
								Laborables Valor hora	Festivos Valor hora	
Listeros	7.914,87	23.857	432,95	456,84	897,96 pesetas-mes	104	Según fórmulas por nivel de valoración	130,41	139,08	9,46
Almaceneros	7.728,87	23.657	423,32	454,84		104		127,38	135,85	9,24
Chófer turismo	8.097,67	24.064	442,56	457,84		104		133,37	142,24	9,67
Basculero	7.731,01	23.861	423,32	454,84		104		127,43	135,91	9,24
Guarda Jurado	7.287,37	23.104	399,80	449,84		104		120,42	128,25	8,71
Vigilante	7.121,67	23.006	390,18	447,84		104		117,57	125,40	8,52
Cabos Guardas	7.828,28	23.784	428,65	455,84		104		130,46	137,53	9,35
Ordenanza	7.413,51	23.320	406,22	450,84		104		122,30	130,75	8,87
Porteros	7.413,51	23.320	406,22	450,84		104		122,30	130,75	8,87
Conserje	7.764,15	23.696	425,46	454,84		104		127,95	136,47	9,28
Dpte. Aux. Econ.	7.817,69	23.539	416,91	452,84		104		125,60	133,95	9,11
Telefonista	7.282,78	23.158	393,73	449,84		104		119,85	127,83	8,69
Cond. Máq. autom.	8.097,67	24.064	442,56	457,84		104		133,37	142,24	9,67

NOTA.—Al total de los conceptos indicados en la presente tabla habrá que añadir para determinar la retribución anual:

- Las gratificaciones de julio y diciembre integradas por los conceptos sueldo SECEM y antigüedad.
- Las bolsas de vacaciones.
- Los pluses de nocturnidad, penosidad, toxicidad, peligrosidad que, en su caso, y al valor hora indicado puedan corresponder.
- El plus de correturnos que, en su caso, pueda corresponder.

16788

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Interprovincial de Trabajo de la Empresa «Montefibre Hispania, S. A.», para sus Centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (Alicante) y su personal.

Visto el Convenio Colectivo Interprovincial de Trabajo de la Empresa «Montefibre Hispania, S. A.», para sus Centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (Alicante) y su personal, y

Resultando que con fecha de 16 de mayo de 1979 la Empresa mencionada ha presentado texto del citado Convenio al que acompaña los datos estadísticos y laborales relativos a la plantilla y masa salarial, así como el acta de firma del Convenio de fecha 25 de abril de 1979;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para conocer de lo acordado por las partes en Convenio Colectivo respecto a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que el mencionado Convenio Colectivo se ajusta a los preceptos reguladores, contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden antes citadas, no observándose en él violación a norma alguna de derecho necesario, por lo que se estima procedente su homologación;

Considerando que son asimismo de aplicación el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre limitación de rentas, y el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, cuyos preceptos han sido tenidos en cuenta;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinentes aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Homologar el Convenio Colectivo Interprovincial de Empresa firmado por «Montefibre Hispania, S. A.», con Centros de trabajo en Barcelona y Alcoy, y su personal, con la expresada advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.º, 2, y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el artículo 5.º del Real Decreto-ley 40/1978, de 28 de diciembre.

2.º Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General, y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3.º Que se notifique esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso contra la misma.

Madrid, 8 de junio de 1979.—El Director general, Miguel Prados Terriente.

Señores representantes de la parte empresarial y señores representantes de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE TRABAJO DE «MONTEFIBRE HISPANIA, S. A.»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito*.—Este Convenio es de aplicación al Centro de trabajo de Barcelona de «Montefibre Hispania, S. A.». Afecta a la totalidad de su personal, con exclusión de los miembros del Comité directivo definido en el artículo 6.º Los empleados con relaciones laborales de carácter especial, tal como se definen en el artículo 3, primero, K, de la Ley 18/1976, de Relaciones Laborales («el trabajo de alta dirección o alta gestión de la Empresa»), podrán renunciar voluntariamente a este Convenio.

Todas las condiciones pactadas en este Convenio se entienden extendidas al Centro de trabajo de Alcoy (Alicante).

Art. 2.º *Vigencia*.—Las normas derivadas de este Convenio producirán sus efectos desde su aprobación u homologación por la Autoridad laboral hasta 31 de diciembre de 1979.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del mismo año.

Se entenderá anual y tácitamente prorrogado si en el plazo de tres meses anteriores al término de su vigencia o de su prórroga no se hubiera pedido la resolución o revisión, por cualquiera de las partes.

Art. 3.º *Resolución o revisión*.—La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá presentarse ante la Autoridad laboral, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del plazo de vigencia o de sus sucesivas prórrogas.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad y absorción*.—El contenido de este Convenio forma un todo indivisible. En consecuen-

cia, si la Autoridad laboral, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobara en su totalidad, se considerará nulo y sin eficacia. Las condiciones pactadas serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

Las mejoras establecidas en este Convenio, en su conjunto, serán compensables con las de carácter general o individual que anteriormente rigiesen, y absorbibles por las que pudieran es aplearse, de cualquier tipo, por disposición legal.

Art. 5.º *Interpretaciones.*—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de cumplimiento de este Convenio se crea una Comisión Paritaria. Estará formada por dos representantes de los trabajadores, dos representantes de la Dirección de la Sociedad y eventualmente presidida por el de la Autoridad laboral.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, antes del planteamiento de tales casos en sede jurisdiccional.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *Clasificación de los puestos de trabajo.*—El Comité directivo de la Sociedad está integrado por: El Consejero Delegado, el Director Administrativo-Financiero, el Director Comercial, el Director Técnico, el Director de Personal y el Asesor Jurídico.

La situación de los demás empleados se regulará por el Reglamento de Régimen Interior.

Art. 7.º *Formación profesional.*—Para este fin se establece un fondo máximo de 400.000 pesetas.

En su empleo intervendrá la Comisión Social creada al efecto, con funciones de propuesta, consulta y control.

Art. 8.º *Ingresos.*—Las vacantes que se produzcan en las categorías incluidas en este Convenio se publicarán con detalle de sus características y los criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la Sociedad tendrá preferencia sobre el personal exterior. En caso de igualdad de resultados, características personales y aptitudes de los empleados aspirantes al puesto, se dará preferencia al más antiguo.

A solicitud individual de los candidatos procedentes de la propia Sociedad que no hayan sido aceptados, se les informará sobre las razones de tal decisión de la Dirección de la Empresa.

Art. 9.º *Modificación de categorías.*—A propuesta de la Dirección de la Sociedad, del Comité o de los propios interesados, la Comisión Social estudiará las posibles modificaciones de categorías que puedan suscitarse.

CAPITULO III

Jornada, horario y descanso laborales

Art. 10. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales y se llevará a efecto cumpliendo los cuadros de horarios legalmente establecidos para este Centro de trabajo.

Art. 11. *Horarios.*—Existirán los dos horarios siguientes:

De ocho a trece y de catorce treinta a diecisiete treinta horas y de nueve a trece y de catorce treinta a dieciocho treinta horas, de lunes a viernes, según el Calendario Oficial Anual de Fiestas Laborales.

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

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

De siete a quince horas y de catorce a veintidós horas, disfrutando un descanso de treinta minutos en cada jornada y percibiendo la cantidad de 1.358 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. 12. *Horario de verano.*—Del 25 de junio de 1979 al 14 de septiembre de 1979, ambos inclusive, regirá para todo el personal de horario normal, salvo para las personas mínimas que en cada momento y de forma excepcional sean imprescindibles, siendo oído e informado el Comité de Trabajadores en los casos de discrepancia, el horario siguiente:

De ocho a quince horas.

En consecuencia, los horarios establecidos en el artículo 11 tendrán un incremento de veinte minutos al término de la jornada de trabajo elegida, desde el 2 de mayo de 1979 al 22 de junio de 1979 y del 17 de septiembre de 1979 al 31 de diciembre de 1979.

Art. 13. *Vacaciones remuneradas.*—Las vacaciones remuneradas serán de veintidós días laborales, incrementándose en dos más a partir del quinto año de antigüedad.

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

De los indicados días de vacaciones podrán disfrutarse un máximo de ocho medios días en jornada de mañana o tarde.

Art. 14. *Permisos y licencias.*—Los empleados podrán faltar al trabajo, con derecho a recibir su sueldo íntegro, en los siguientes casos (debidamente justificados) y por los periodos que se indican:

a) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o descendientes o ascendientes de primero y segundo grado, tres días y hasta cinco en circunstancias especiales.

b) Por nacimiento de hijo, dos días y hasta cinco en circunstancias especiales.

c) Por traslado del domicilio habitual, dos días.

d) Por matrimonio, diez días naturales.

e) Por boda de un hijo, de un hermano o hermano político, un día.

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

Art. 15. *Permiso sin sueldo.*—Los empleados, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Sociedad, 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.

Art. 16. *Excedencia.*—La Sociedad concederá excedencia a los empleados que, con una antigüedad mínima de dos años, la soliciten. El periodo de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años. En ningún caso el número de excedencias podrá ser superior al tres por ciento de la plantilla, computándose las fracciones como unidad con redondeo por exceso.

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

Art. 17. *Festividades.*—Será festivo, aparte de las jornadas consideradas como tales por la Autoridad laboral, el 4 de junio de 1979, segundo lunes de Pascua.

Caso de ser disminuidos los festivos legales por disposición de la Autoridad laboral en el referido año, el exceso será incrementado en vacaciones remuneradas.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 18. *Sueldo categoría.*—El sueldo categoría estará formado por el incremento para cada categoría de las percepciones salariales brutas en 1978 (sueldo base + plus Convenio + plus individual) en un 5,5 por 100, añadiendo el incremento lineal de 48.845 pesetas brutas. Se percibirá repartido en las quince pagas.

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

Art. 19. *Antigüedad.*—Se establece en un máximo de ocho trienios que se devengarán desde la fecha de su cumplimiento en las quince pagas.

Durante la vigencia de este Convenio, la cuantía bruta de cada nuevo trienio será la siguiente:

Coeficiente	Importe trienio
1,20	1.211
1,40	1.413
1,50	1.514
1,75	1.767
1,80	1.816
2,05	2.069
2,20	2.220
2,35	2.232
2,50	2.374
2,70	2.564
2,80	2.660
3,00	2.849
3,20	3.039

Art. 20. *Ayuda para comida.*—La Sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 2.018 pesetas brutas mensuales (doce pagas) por dicho concepto.

Art. 21. *Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios.*—Se abonarán a razón de una mensualidad del sueldo de categoría más antigüedad.

La gratificación de beneficios se abonará 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. 22. *Quebranto de moneda.*—Se abonará a quien desarrolle normalmente la función de caja una cantidad mensual de 1.212 pesetas brutas. Se abonarán 727 pesetas brutas por mes (o fracción que corresponda) a quien sustituya al Cajero por un periodo no inferior a cinco días (seguidos o alternos) en un mes.

Art. 23. *Horas extraordinarias.*—Durante la vigencia de este Convenio, la cuantía bruta de cada hora extraordinaria será la siguiente:

Coeficiente	Importe hora extra (bruto)			
	Sin antigüedad	Un trienio	Dos trienios	Tres trienios
1,20	302	318	331	348
1,40	325	341	360	373
1,50	347	363	381	397
1,75	400	418	437	456
1,80	411	430	451	469
2,05	461	483	506	528

Art. 24. *Gratificación productividad.*—Con la finalidad de incentivar la productividad, se establece en concepto anual la siguiente gratificación que estará en función de la producción y de la primera calidad del «tow».

La fórmula para su determinación será:

Gratificación productividad: 1,22 pesetas brutas por tonelada métrica anual producida en Sección AC-09 por tanto por ciento de calidad primera del «tow».

$$G. P. = 1,22 \times Tm. \text{ prod. en AC-09} \times \% \text{ calidad 1.ª «tow»}$$

100

Para la vigencia de este Convenio se garantiza un importe mínimo de la citada gratificación de 26.824 pesetas brutas por productor. El percibo de esta gratificación se realizará en el mes de marzo del siguiente año natural.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Art. 25. *Cotización Seguridad Social.*—Si a partir de la firma de este Convenio se modifica incrementándose el importe total correspondiente a la cuota del trabajador por Seguridad Social, la referida elevación se compensará con el mismo incremento en el salario categoría.

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

Art. 27. *Seguros voluntarios de vida y accidentes.*—El seguro voluntario de accidentes garantizará para cada empleado:

a) En caso de muerte, una cantidad equivalente al quíntuplo del salario anual bruto (con un máximo de cinco millones de pesetas) que se pagará a los herederos de la víctima.

b) En caso de invalidez permanente total, una cantidad equivalente al séxtuplo del salario anual bruto (con un máximo de seis millones de pesetas).

Otro seguro de vida y accidentes, además del anterior y compatible con él, cubre dichos riesgos hasta un tope máximo igual al salario anual bruto.

Art. 28. *Gratificación vacaciones.*—La Empresa abonará a cada trabajador para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, en concepto anual, la cantidad de 5.045 pesetas brutas.

Se percibirá con anterioridad a su disfrute cuando el periodo vacacional no sea inferior a diez días laborales; en otro caso, una vez se haya disfrutado más de la mitad del periodo de vacaciones.

Art. 29. *Ayuda estudios.*—La Empresa aporta un fondo de 260.000 pesetas en concepto de ayuda estudios para hijos de empleados, cuya distribución se hará de acuerdo con propuestas razonadas de la Comisión Social.

Art. 30. *Deportes.*—Como estímulo a la práctica de los deportes la Sociedad destinará un fondo de hasta 100.000 pesetas para su empleo en equipo, material, alquiler de campos y locales, siendo administrado por la Comisión Social.

Art. 31. *Intereses de préstamos para vivienda.*—La Sociedad abonará los intereses de créditos concedidos a los empleados para la adquisición en propiedad de vivienda. Se establece un límite máximo de un 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 existente en 1 de enero de 1979.

La concesión de la misma se llevará a cabo de acuerdo con la normativa ya existente al efecto (Decreto-ley de 1 de julio de 1955 de la Jefatura del Estado, sobre Viviendas de Renta Limitada, y Reglamento Regulación de las Ayudas para Viviendas de fecha 24 de enero de 1977).

CAPITULO VI

Otros acuerdos

Art. 32. *Traslados.*—Los traslados individuales de Centro de trabajo que supongan cambio de residencia se efectuarán de acuerdo entre ambas partes (Dirección y empleado). Si no lo hubiere se estará a lo previsto en las Leyes.

Art. 33. *Dotes matrimoniales.*—El personal femenino que contraiga matrimonio, y por tal motivo deje de prestar sus servicios laborales en la Empresa, tendrá derecho, en concepto de dote, a una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario categoría como años de antigüedad tenga acreditados, sin que exceda en ningún caso de seis mensualidades.

Para el cálculo de dicho importe se tendrán en cuenta las fracciones únicamente por meses, y en caso de fracción de uno de éstos, se contará un mes completo.

El personal femenino que con motivo del matrimonio solicite la excedencia, no tendrá derecho a percibir dicha dote. Para tener derecho a esta dote deberá comunicarse la fecha del matrimonio por escrito, y al menos con un mes de antelación, no pudiendo por otra parte transcurrir más de tres meses naturales entre la fecha del cese en la Empresa y la fecha del matrimonio.

Para cobrar dicha dote habrá de acreditarse el matrimonio presentando el Libro de Familia correspondiente.

Dicha dote se calculará siempre en función del último salario categoría que disfrute la interesada.

La Empresa considerará y resolverá la oportunidad de que por el mismo concepto de dote y siguiendo las mismas normas anteriormente establecidas, se solicite por el personal femenino causar baja definitiva en la Empresa al nacimiento de hijos o con motivo de tener a su cuidado hijos menores de siete años o minusválidos físicos o psíquicos.

Art. 34. *Prestación matrimonial.*—La Empresa abonará a cada trabajador, al contraer matrimonio, el importe de una mensualidad del salario categoría, que se hará efectiva previa presentación del Libro de Familia.

Art. 35. *Informática.*—A partir de este Convenio las categorías de Operador, Programador y Analista se desglosan en dos niveles según la práctica habitual en la generalidad de los Centros de Cálculo.

A saber:

	Coeficiente
Operador junior	1,75
Operador senior	2,05
Programador junior	2,05
Programador senior	2,20
Analista junior	2,35
Analista senior	2,50

Art. 36. *Comisión Social.*—Se crea una Comisión Social compuesta por seis miembros, tres nombrados por la Dirección de la Sociedad y otros tres 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.

CAPITULO VII

Acción sindical

La representación y el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores en la Empresa, dentro del ámbito de su competencia, corresponderá a:

- a) El Comité de Empresa.
- b) Las secciones sindicales.
- c) Las asambleas de trabajadores.

1.º *Comité de Empresa.*

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

1.2. Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

a) De representación: Ostentarán la representación de todos los trabajadores para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se consideren de su competencia.

Dicha representación será ejercitada por el Comité de Empresa en forma colegiada.

Estarán especialmente capacitados para la denuncia, iniciación y deliberación de la negociación colectiva, con facultad de designar a los representantes de la Comisión Social deliberadora, que obligatoriamente deberán ser miembros del Comité.

b) De información: Tendrán derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

Anualmente, sobre el balance y la Memoria de la Sociedad. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la evolución y situación de la producción y ventas, y sobre sus programas de producción y evolución de la plantilla de personal.

Con antelación a la implantación o reestructuración de servicios o sistemas de trabajo importantes.

Plan de creación de nuevos puestos de trabajo.

No superación por el personal de los periodos de prueba en los casos de nuevos ingresos.

Todo tipo de sanciones o correctivos que se impongan a los trabajadores.

También trimestralmente, la Empresa informará al Comité sobre la realización por el personal de horas extraordinarias.

Cambios de categorías del personal.

Contratación de personal eventual.

Traslados del personal por necesidades del servicio.

c) De audiencia previa a su ejecución por la Dirección de la Empresa: Tendrán derecho a ser oídos previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

Con antelación a su ejecución en los casos en que se produzcan interrupciones temporales o totales de algún servicio que cuente con personal adscrito, como asimismo en los casos de reestructuración de plantilla.

Planes generales de formación del personal.

Confección de las bases generales de convocatoria para los concursos-oposición internos y pruebas de aptitud.

Establecimiento y modificación de jornada, horarios de trabajo y calendarios de turnos.

Establecimiento de los calendarios de vacaciones.

d) De propuesta: Tendrán derecho a proponer a la Dirección de la Empresa, con carácter general, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización, de producción o de mejoras y, en particular, sobre los aspectos siguientes:

Relación de puestos de trabajo que se consideren apropiados para los trabajadores con capacidad laboral disminuida.

Soluciones respecto de los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

e) De colaboración: Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa, así como el incremento de esta última, y en la corrección de los abusos que pudieran producirse en la observancia de las normas laborales.

f) De participación: El Comité de Empresa participará paritariamente con la Dirección de la Empresa en los siguientes organismos:

— Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

— Comisión de Asuntos Sociales.

— Comisión de Adjudicación de Ayudas de Estudios y Viviendas.

— Junta Administrativa de Economatos.

— Tribunales de concursos-oposición internos y pruebas de aptitud.

g) De vigilancia: Ejercerá labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral.

Condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa y equilibrio ecológico.

1.3. Para el ejercicio de las funciones detalladas anteriormente, cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de cuarenta horas mensuales como máximo y de una licencia anual no retribuida de hasta quince días de duración.

1.4. La Dirección de la Empresa facilitará un local permanente debidamente acondicionado para que el Comité de Empresa pueda ejercitar sus actividades.

1.5. Para el ejercicio del derecho de reunión del Comité de Empresa se precisará comunicación a la Dirección de la Empresa con al menos tres días de anticipación a la hora de la reunión, a fin de que no se perturbe el servicio. Asimismo, en todos aquellos casos en que los miembros del Comité tengan que abandonar su trabajo para cuestiones de su cargo, deberá previamente ser informado su mando directo.

En casos de una cierta urgencia no será preciso el preaviso de tres días indicado anteriormente, sustituyéndose el mismo por una comunicación verbal o escrita a la Dirección de Personal y a los respectivos Jefes de cada uno de los miembros asistentes.

1.6. Al objeto de que el Comité de Empresa pueda ejercitar el derecho que le asiste de comunicación e información a los trabajadores, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncio en las distintas Secciones de la factoría.

1.7. En casos excepcionales, y previa autorización de la Dirección de la Empresa, podrá ejercitarse el derecho de co-

municación e información a los trabajadores en forma directa y en horas de trabajo, sin perturbar la realización normal del mismo.

También podrán publicar y distribuir comunicaciones periódicas o folletos de interés sindical, y su entrega a los productores se deberá realizar a la terminación del trabajo.

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

2.º Secciones sindicales.

1.1. Para el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, los afiliados a un mismo Sindicato legalmente reconocido podrán constituir la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuente con un mínimo del 10 por 100 de afiliados entre los productores de la Empresa.

1.2. Al frente de cada Sección Sindical se designará, con arreglo al régimen y procedimientos que establezcan los estatutos del Sindicato correspondiente, un Delegado sindical de Sección, que deberá pertenecer a la plantilla de personal de la Empresa.

Cada Delegado se responsabilizará de que su Sección Sindical desarrolle las actividades de acuerdo con las normas establecidas en la legislación vigente.

1.3. Son funciones y facultades de las Secciones Sindicales las siguientes:

a) Fijar en los tableros de anuncio destinados a las propias Centrales Sindicales todo tipo de comunicaciones, convocatorias, y, en general, cualquier documento del Sindicato.

b) Recaudar en los locales de la Empresa, y siempre a la terminación del trabajo, las cuotas sindicales.

c) Previa autorización de la Dirección de la Empresa podrán realizar colectas siempre que las mismas se realicen a la terminación del trabajo.

d) Proponer candidatos a miembros del Comité de Empresa o a otros Organismos unitarios de los trabajadores. En este último caso será el Comité de Empresa quien resuelva sobre las propuestas.

e) Convocar a los trabajadores a todo tipo de reuniones fuera de las horas de trabajo y en los locales del Sindicato.

f) Las Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local habilitado para el Comité de Empresa, previa autorización del mismo.

3.º Las asambleas de trabajadores.

1.1. Todos los trabajadores tendrán el derecho a reunirse en asamblea, la cual podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al veinticinco por ciento de la totalidad de la plantilla de la Empresa.

1.2. 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 prestando servicios.

1.3. La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

El Comité de Empresa comunicará con 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.

1.4. Las Asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la Empresa. Cuando esto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia Empresa, ésta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento de local.

1.5. De celebrarse las asambleas fuera de los locales de la Empresa, será el Comité de Empresa quien gestione los correspondientes permisos legales.

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

CAPITULO VIII

Cláusulas adicionales

Primera.—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.

Segunda.—Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a respetar íntegramente lo establecido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo. Por consiguiente, no se podrá por ningún concepto superar los límites de crecimiento de la masa salarial bruta durante el año 1979 (11 por 100, 14 por 100), salvaguardándose con ello, de una parte, la aplicación de reducción de la plantilla de personal, y, por otra, la pérdida de los beneficios que por tal respecto la Sociedad posea o pueda obtener.

ANEXO

Tabla de retribuciones brutas para 1979

Coeficiente	Salario categoría	Pagas extras	Ayuda comida	Gratif. vacaciones	Antigüedad
1,20	38.540	36.274	2.018	5.045	1.211
1,40	41.086	38.674	2.018	5.045	1.413
1,50	42.445	39.937	2.018	5.045	1.514
1,75	45.551	42.836	2.018	5.045	1.767
1,80	46.857	44.079	2.018	5.045	1.816
2,05	49.074	46.137	2.018	5.045	2.069
2,20	51.614	48.515	2.018	5.045	2.220
2,35	54.176	50.910	2.018	5.045	2.232
2,50	56.744	53.322	2.018	5.045	2.374
2,70	60.306	56.652	2.018	5.045	2.564
2,80	61.937	58.186	2.018	5.045	2.660
3,00	65.537	61.548	2.018	5.045	2.849
3,20	69.215	64.983	2.018	5.045	3.039

16789

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros», y sus trabajadores.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de la Empresa «Sociedad Anónima Cros» y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 21 de marzo de 1979 se elevó a esta Dirección General texto acordado por la Empresa y sus trabajadores el 16 de marzo de 1979, de prórroga y modificación del Convenio por el que se regían las partes, remitiendo al propio tiempo tablas salariales y estudios económicos, todo ello a los efectos de su homologación;

Resultando que por tratarse de una Empresa de las comprendidas en el artículo 1.º, norma 2.ª del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y con suspensión del plazo para su homologación, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos la que, previo el preceptivo informe de este Centro directivo, acordó autorizar su homologación por cumplir las disposiciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre;

Resultando que en la tramitación del expediente se han observado las normas reglamentarias;

Considerando que conforme al acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos ésta autorizó la homologación de lo acordado por las partes en orden a prórroga del Convenio anterior, y modificación y adiciones de determinados artículos, en cuyo texto no se advierte contravenciones de derecho necesario, procede su homologación y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» por atenerse la prórroga y modificaciones a lo determinado en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar la prórroga del anterior Convenio y la supresión, modificaciones y adiciones de los artículos que se relacionan en el texto, acordada el 16 de marzo de 1979 entre la Empresa «Sociedad Anónima Cros» y sus trabajadores.

Segundo.—Que la homologación del Convenio lo es sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2 y 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, vigente conforme al artículo 5.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Tercero.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa que formaron parte de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, no procede recurso contra la misma en vía administrativa por tratarse de una Resolución homologatoria.

Cuarto.—Disponer la publicación del texto de prórroga del anterior Convenio y su revisión en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 13 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

«Sociedad Anónima Cros».

En Madrid a 16 de marzo de 1979. Reunida la Comisión Deliberante del Convenio Interprovincial de Empresa, homologado por la Dirección General de Trabajo el 13 de julio de 1978, constituida por la representación económica y la representación social, cuyos componentes quedan relacionados en el acta aprobatoria de la revisión de esta misma fecha, reconociéndose

ambas partes estar plenamente legitimadas para la adopción de los presentes acuerdos, manifiestan:

Tener por totalmente prórrogado el anterior Convenio que se revisa, con las supresiones, modificaciones y adiciones de los artículos que a continuación se relacionan:

Artículos anulados:

Artículos 7, 8, 20, 23 y 24.

Artículos modificados:

Artículos 1, 4, 5, 6, 18, 21, 27 tris, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 50, 54, 56, 59, 62, y 64. Adicionales 5, 7 y 8.

Artículos que se adicionan:

Adicionales: 10, 11, 12, 13, 14, 15 y transitoria.

ARTICULOS MODIFICADOS

Artículo 1.º **Ambito territorial.**—El presente Convenio es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la Sociedad tiene enclavados en territorio nacional, cualesquiera que sean las actividades que en dichos centros se desarrollen, con excepción únicamente del centro de Elviña, el cual podrá adherirse durante la vigencia del presente Convenio.

En cuanto al centro de trabajo de Fábrica de Málaga queda integrado en el actual convenio, con excepción de lo dispuesto en la sección primera del capítulo II y capítulos III y IV, cuyas materias seguirán reguladas por el Reglamento de Régimen interior en sus artículos 6 al 11 del título I, y 31 al 36, 39 al 45, 47 al 50, 52 al 55, todos ellos del título IV.

Art. 4.º **Vigencia.**—El Convenio entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»; ello no obstante sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 1979.

Art. 5.º **Duración.**—La duración del presente Convenio será de un año, finalizando el 31 de diciembre de 1979. A los efectos de una posible revisión económica semestral, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 41/1978, de 26 de diciembre.

Art. 6.º **Resolución o revisión.**—Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de su nuevo Convenio un mes antes de finalizar la vigencia del actual, en las condiciones establecidas en la legislación vigente en dicho momento, tanto en cuanto a su denuncia como a su trámite.

Art. 18. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Central de la Sociedad en Barcelona. Se podrá reunir en cualquier punto del territorio nacional; la Empresa decidirá con la Comisión Paritaria en cada caso el lugar más conveniente.

Esta se reunirá trimestralmente siempre que exista algún asunto a tratar, pudiéndose reunir también con carácter extraordinario a requerimiento de una de las partes.

La Comisión Paritaria emitirá el fallo o resolución adoptado en caso de reuniones ordinarias en el plazo de quince días y en el caso de ser extraordinarias en el plazo de siete días.

Art. 21. Cada una de las partes nombrará un Secretario de entre los cinco Vocales que aporten, que serán los encargados de redactar las actas en común o conjuntamente y comunicar los fallos o resoluciones de la Comisión Paritaria a los interesados.

Art. 27 tris. Será preceptivo para el trabajador la aceptación de tales métodos de trabajo siempre que las exigencias de fabricación lo aconsejen, informando con la suficiente anticipación al Comité de Empresa, pudiendo el trabajador disconforme con este sistema recurrir contra su establecimiento ante la Delegación Provincial de Trabajo, la que resolverá lo que proceda, sin que por esta circunstancia se deje de aplicar el sistema de trabajo.

Las reclamaciones que puedan producirse en relación con la aplicación de las tarifas de estos complementos deberán ser planteados al Comité de Empresa. De no resolverse en el seno de la misma podrá plantearse la oportuna reclamación ante la Delegación Provincial de Trabajo, sin que por ello deje de aplicarse la tarifa objeto de reclamación.

Una vez que el trabajador ha alcanzado su rendimiento habitual no puede exigírsele que lo supere, pero si lo supera, no puede aquél reducir voluntaria y reiteradamente este mayor rendimiento obtenido.

Art. 29. **Trabajo múltiple continuado y permanente.**—En el caso de trabajo múltiple continuado y permanente, susceptible de inclusión en distintos grados de clasificación, el productor que los efectúe será retribuido con las percepciones correspondientes al grado más alto durante el tiempo que dure tal situación, aunque si dicha situación se prolonga más de ocho meses alternos o cuatro consecutivos, salvo en los casos que por sustituciones hace alusión el artículo 36 de la Ordenanza Laboral de Químicas, dicho puesto de trabajo será cubierto mediante la aplicación de los artículos 30 y 31 del presente Convenio.

Art. 30. **Ascensos del personal.**—La Empresa confeccionará los programas necesarios sobre los temas y materias que hayan de ser objeto de exámenes a rendir en las pruebas calificatorias para el ascenso del personal, cuyos programas, una vez elaborados, serán sometidos a conocimiento y sugerencia de los