

**24561 RESOLUCION de 22 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», para los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy, que fue suscrito con fecha 20 de junio de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 22 de septiembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «MONTEFIBRE HISPANIA, S. A.», PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA Y ALCOY**

(Años 1989-1990)

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones Generales**

**Artículo 1º.** — **Ámbito 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 referidos centros de trabajo, con exclusión del Consejero Delegado, Director Administrativo-Financiero, Director General, 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 1.990.

Para el año 1.989, en su aspecto económico, y concretamente lo contenido en el Capítulo Cuarto, se retrotraerá a primero de Enero de dicho año.

Para el año 1.990, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de Diciembre de 1.989, contenidas en el Capítulo Cuarto de este Convenio, será igual al incremento anual del I.P.C. 1.989 más un punto y medio.

Tal incremento se llevará a cabo una vez se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadísticas el I.P.C. real de 1.989 y, cuando proceda, se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.990.

No obstante lo anterior, si la elevación del I.P.C. real del año 1.990 fuese superior a la elevación del I.P.C. real de 1.989 aplicado, el incremento salarial general sobre tablas sería el del I.P.C. real de 1.990 en lugar del de 1.989. En este supuesto, la diferencia entre ambos se abonará en una sola paga en 1.991, una vez se constate oficialmente por el Instituto Nacional de Estadísticas dicha circunstancia.

Durante su vigencia este Convenio no podrá ser afectado por la 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 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 período 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 actúe en la forma reglamentariamente prevista, antes del planteamiento de tales casos en sede jurisdiccional.

**CAPITULO SEGUNDO**

**Organización 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 este 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 dejará de tener el carácter de transitorio.

En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, la trabajadora volverá a ocupar el mismo puesto de trabajo que desempeñó con anterioridad a dicha suspensión, e incluso 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:** Prácticamente 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 de 1.763 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 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 Laborales indicadas en el Artículo 14º 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 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 referidos turnos, disfrutará de un descanso en la jornada de 30 minutos, y percibirá la cantidad de 3.443.- pesetas brutas mensuales en concepto de Plus 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.

**Artículo 9º.** — **Horario de Verano:** Del 26 de Junio al 15 de Septiembre, ambos incluidos; regirá para todo el personal de horario normal, salvo para las personas mínimas que en cada momento y de forma excepcional sean imprescindibles, siendo oído e informado el Comité de Empresa en casos de discrepancia, el horario siguiente:

- De 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 período de jornada de verano, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas, será de 7 horas.

Durante el período de recuperación, la jornada laboral a efectos de vacaciones retribuidas, será de 8 horas treinta minutos.

Las horas que individualmente cada empleado tiene que recuperar son 53.

El período de recuperación será el no comprendido desde el 18 de Septiembre de 1.989 al 21 de Febrero de 1.990, ambos incluidos.

La fijación de las fechas del período de jornada de verano de 1.990, 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 10º.** — **Vacaciones Remuneradas:** Las vacaciones remuneradas serán de 23 días laborales, excepto el personal que realice su jornada laboral en régimen de turni-turnos que serán de 23 días más 5 horas laborales. 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 indicados días de vacaciones podrán disfrutarse un máximo de 8 medios días en jornada de mañana o tarde, pudiéndose ampliar dichos medios días en casos particulares.

**Artículo 118.- 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 períodos 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 3 días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona o Alicante.
- d) - Nacimiento de hermanas y nietos: 2 días.  
Podrán incrementarse hasta 2 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, hermanas, 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 de 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 Ciencias 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 120.- Permisos no remunerados y Ausencias:** Los empleados, de acuerdo con la Dirección del correspondiente sector, podrán 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 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 prevenga un retraso notorio a la hora de entrada habitual, se deberá comunicar dicha circunstancia al Opto. Personal durante las primeras horas de la mañana, o de lo 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 del empleado que se le entregará en el momento de 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 Opto. 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 accidentara, no deberá abandonar el puesto de trabajo sin previo conocimiento de su superior, al cual le facilitará el permiso pertinente, presentándolo al Opto. 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 121.- Excedencias:** La Sociedad concederá excedencia a los empleados que con una antigüedad mínima de un año la soliciten. El período de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años.

**Artículo 122.- Festividades:** Durante el año 1.989, los días festivos en relación con el cómputo anual de la jornada laboral, serán de 16 y ellos conforme se especifica a continuación.

Con respecto exclusivamente a Barcelona, la diferencia entre los 16 días totales y los 14 que se determinan concretamente, podrán ser utilizados 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 del año 1.990 se hará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa una vez conocido el calendario oficial de festividades.

06-01-89 - Reyes	05-01-89 - Medio día Fiesta local
23-03-89 - Jueves Santo	06-01-89 - Reyes
24-03-89 - Viernes Santo	23-03-89 - Jueves Santo
27-03-89 - Lunes de Pascua F.	24-03-89 - Viernes Santo
01-05-89 - Fiesta del Trabajo	27-03-89 - Lunes de Pascua F.
15-05-89 - Lunes de Pascua G.	21-04-89 - Medio día Fiesta local
15-06-89 - La Asunción	24-04-89 - Fiesta local
11-09-89 - La Diada	01-05-89 - Fiesta del Trabajo
12-10-89 - La Hispanidad	25-05-89 - Corpus Christi
01-11-89 - Todos los Santos	15-09-89 - La Asunción
06-12-89 - La Constitución	09-10-89 - Día Comunidad Valenciana
08-12-89 - La Inmaculada	12-10-89 - La Hispanidad
25-12-89 - Navidad	01-11-89 - Todos los Santos
26-12-89 - San Esteban	08-12-89 - La Constitución
	08-12-89 - La Inmaculada
	25-12-89 - Navidad
	26-12-89 - San Esteban

#### CAPÍTULO CUARTO

##### Remuneraciones

**Artículo 154.- Salario:** El salario está compuesto por:

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

**Artículo 155.- Sueldo Categoría:** Los sueldos brutos para cada categoría serán los siguientes:

Coficiente	Sueldo Mensual	Sueldo Anual
1.20	101.628.-	1.524.420.-
1.30	104.954.-	1.574.310.-
1.40	108.275.-	1.624.125.-
1.50	111.787.-	1.676.805.-
1.75	119.864.-	1.797.960.-
1.80	123.565.-	1.854.975.-
2.05	129.028.-	1.935.420.-
2.20	135.635.-	2.034.525.-
2.35	142.360.-	2.135.400.-
2.50	148.981.-	2.234.715.-
2.70	158.243.-	2.373.645.-
2.80	162.489.-	2.437.335.-
3.00	171.853.-	2.577.795.-
3.20	181.621.-	2.721.315.-

Los plus individuales que puedan tener los empleados se incrementarán en 1.989 en un siete por ciento en relación con lo que venían percibiendo por tal concepto en 31 de Diciembre de 1.988.

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

**Artículo 174.- Antigüedad:** Se establece en un máximo de ocho trienios que se devengarán desde la fecha de su cumplimiento, en 15 pagas.

Durante 1.989 la cuantía bruta de cada nuevo trienio será la siguiente:

Coficiente	Importe Trienio
1.20	4.005.-
1.30	4.141.-
1.40	4.274.-
1.50	4.417.-
1.75	4.761.-
1.80	4.877.-
2.05	5.106.-
2.20	5.389.-
2.35	5.637.-
2.50	5.902.-
2.70	6.181.-
2.80	6.445.-
3.00	6.818.-
3.20	7.202.-

**Artículo 182.- Subvención Comida:** La Sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 6.684.- pesetas brutas, quince veces al año, por tal concepto.

**Artículo 194.- 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 1.989 a partir del 15 de Enero de 1.990.

**Artículo 20\*** - **Quebranto de Nómina:** Se abonará a quien desempeña la función de cajero una cantidad mensual de 3.390.- 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\*** - **Valor Hora Normal:**

Coef.	Sin/Ant.	1 Tr.	2 Tr.	3 Tr.	4 Tr.	5 Tr.	6 Tr.	7 Tr.	8 Tr.
1.20	496	518	536	560	580	602	626	650	674
1.30	526	549	572	597	615	637	659	681	703
1.40	559	582	605	631	648	659	692	715	738
1.50	592	617	639	667	688	718	743	768	793
1.75	658	699	725	758	778	809	839	869	899
1.80	703	734	760	792	817	849	883	917	951
2.05	784	794	831	865	887	916	948	980	1012

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

Coef.	Sin/Ant.	1 Tr.	2 Tr.	3 Tr.	4 Tr.	5 Tr.	6 Tr.	7 Tr.	8 Tr.
1.20	868	903	938	980	1015	1054	1096	1138	1180
1.30	921	961	1001	1045	1076	1119	1153	1192	1230
1.40	978	1019	1059	1104	1134	1171	1211	1251	1292
1.50	1036	1080	1116	1167	1204	1237	1300	1344	1388
1.75	1169	1223	1269	1327	1362	1416	1468	1521	1573
1.80	1230	1285	1330	1386	1430	1488	1545	1605	1664
2.05	1337	1390	1454	1514	1552	1603	1659	1715	1771

**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:

$$2.95 \text{ Ptas.} \times \text{Tr. producidas en Sección AC-08} \times \text{X calidad 1ª del tow}$$

100

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se garantiza un importe mínimo de la citada gratificación de 70.828.- pesetas brutas para cada productor.

El percibo de tal gratificación será como sigue: En Mayo la 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 reanueadas, la Empresa abonará a cada empleado, en concepto anual, la cantidad de 24.600.- pesetas brutas. Dicha cantidad se percibirá en la nómina del mes de Junio.

#### CAPÍTULO QUINTO

##### Mejoras Sociales

**Artículo 25\*** - **Accidentes Laborales y Enfermedad:** En tales casos la Sociedad abonará la totalidad del salario definido en el Artículo 152, individualmente al empleado accidentado o enfermo, con el límite temporal legal.

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

Las bajas por tales motivos deberán obrar en poder de la Empresa dentro de las 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 26\*** - **Seguro Voluntario de Accidentes:** La Sociedad tiene suscrito un seguro de accidentes profesional y extra-profesional para todos los empleados de la Empresa.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea en 1º de Enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

A) - En caso de muerte:

Coeficiente	Capitales garantizados (Ptas.)
1.00 al 1.20 inc.	5.500.000
1.25 al 1.75 inc.	6.500.000
1.80 al 2.05 inc.	7.000.000
2.20 al 2.50 inc.	7.500.000
2.55 al 3.00 inc.	8.500.000
3.01 al 3.20 inc.	9.000.000

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

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

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente las establecidas en las condiciones de la póliza 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 empleados una póliza de seguro colectivo Ramo Vida.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que a continuación se indican y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea en 1º de Enero de cada año de comienzo de efecto de la póliza.

Coeficiente	Capitales garantizados (Ptas.)
1.00 al 1.20 inc.	1.500.000
1.25 al 1.75 inc.	2.000.000
1.80 al 2.05 inc.	2.500.000
2.20 al 2.50 inc.	3.000.000
2.55 al 3.00 inc.	3.500.000
3.01 al 3.20 inc.	4.000.000

Este seguro garantiza igual indemnización en caso de que algún empleado quedase invalido total para todo trabajo remunerado antes de alcanzar la edad de 65 años.

Las normas generales y demás requisitos serán únicamente las establecidas 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 280.000.- pesetas para su empleo en equipo, material, alquiler de campos y locales, siendo administrado por la Comisión Social.

**Artículo 29\*** - **Intereses de préstamos para viviendas:** La Sociedad abonará los intereses de créditos concedidos a los empleados para la adquisición en propiedad de vivienda. Se establece un límite máximo de un millón de pesetas para los créditos de cada empleado sujeto al presente Convenio. Disfrutarán de esta ayuda hasta un 20% 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 anualidad del salario, que se hará efectiva previa presentación del Libro de Familia.

**Artículo 31\*** - **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 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 Coeficiente:** 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	2.90
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
Delegada de Ventas	2.35
Analista Informática Junior	2.35
Jefe Laboratorio	2.35

Categoría Profesional	Coefficiente
Programador Informática Senior	2,20
Programador Informática Junior	2,05
Operador Informática Senior	2,05
Oficial Administrativo de 1ª	2,05
Oficial Ventas	2,05
Oficial Técnico Comercial	2,05
Chofer	1,80
Operador Informática Junior	1,75
Oficial Administrativo 2ª	1,75
Analista Laboratorio	1,50
Oficial Administrativo 3ª	1,40
Operador Teletipo	1,40
Ordenanza-Cobrador	1,30
Auxiliar Administrativo	1,20
Almacenero y Mozo Almacén	1,20
Ordenanza	1,20

**CAPÍTULO 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 imprudente al 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 Categría:** A propuesta de la Dirección de la Sociedad, del Comité de Empresa o de los propios interesados, la Comisión Social estudiará las posibles modificaciones de categorías que puedan suscitarse.

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

**1.5.- Revisión Salarial año 1.989:** En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E.C., registrase el 31 de Diciembre de 1.989 un incremento superior al 5,5% respecto de la cifra que resultara de dicho I.P.C. al 31 de Diciembre de 1.988, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

El incremento se abonará con efectos de 1º de Enero de 1.989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990, y para llevarlos a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.989.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1.990.

**ANEXO "I"**

**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 preclamará comunicación a la Dirección de la Empresa con al menos tres días de antelación a la hora de llevarlo a efecto, a fin de que no se perturbe el servicio. Así mismo, en todas aquellas cases en que los miembros del Comité o Delegados de las Secciones Sindicales tengan que abandonar su trabajo para cuestiones de su cargo, deberá previamente ser informado su mando directo.

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

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

4.- Cuando la Dirección promueva acciones que requieran la comparecencia del Comité de Empresa fuera del centro de trabajo, determinándose

anticipadamente el número y forma de la comparecencia, los gastos de desplazamiento que se puedan originar serán sufragados por la Empresa.

5.- La Dirección, con la finalidad de compensar los distintos gastos para el desenvolvimiento de las actividades del Comité de Empresa, abonará 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 sucesión, y pertenecientes a un mismo Sindicato, cederse entre sí hasta trece horas anuales 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 curso más de trece horas anuales, ni se el receptor más de las citadas trece horas también anuales 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 laborales 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 establecidos con cargo a las que le correspondan 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 ciento 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 48 horas de antelación como mínimo a la Dirección de la Empresa la convocatoria, y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Las asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la Empresa. Cuando esto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia Empresa, ésta sufragará los gastos que se originen en concepto de arrendamiento del local. De celebrarse las asambleas fuera de los locales de la Empresa, será el Comité de Empresa quien gestione los correspondientes permisos legales.

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

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

9.- Dentro de las aspiraciones fundamentales de la Sociedad Montefibre Hispania, S.A. 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 enunciada.

10.- Comité Intercentros: El Comité Intercentros tendrá como funciones las que expresamente le encomienden los Comités de Empresa, no pudiéndose en obstante delegar ni ejercerlas aquellas decisiones que correspondan legal o reglamentariamente al Comité de Empresa de cada centro de trabajo.

El Comité Intercentros se compondrá de 5 miembros, con la siguiente distribución:

- Fábrika: Colegio Electoral de Técnicos y Administrativos ..... 2.
- " " " " " 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. Así mismo se guardará la proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

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

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

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

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

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

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

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

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

**24562 RESOLUCION de 4 de septiembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 339/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid.**

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid se ha interpuesto por doña Aurora María Alfaro Velázquez, funcionaria de la Seguridad Social, destinada en la Tesorería Territorial de la Seguridad Social de Madrid, el recurso contencioso-administrativo número 339/1989 contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo por el procedimiento de acoplamiento baremado y Resolución de 28 de noviembre de 1988, por la que se resuelven los recursos de reposición contra dicho acoplamiento.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada, que ostenten derechos derivados de la misma, para que comparezcan, si es de su interés, ante la referida Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Territorial de Madrid, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 4 de septiembre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**24563 RESOLUCION de 6 de septiembre de 1989, de la Subsecretaría, por la que se emplaza a los interesados en el recurso contencioso-administrativo número 337/1989, interpuesto ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.**

Ante la Sala Segunda de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid se ha interpuesto por don Manuel García García, funcionario de la Seguridad Social, destinado en la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Salud de Avila, el recurso contencioso-administrativo número 337/1989, contra la Resolución de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de 29 de febrero de 1988, sobre adjudicación de puestos de trabajo de la Administración de la Seguridad Social, por el procedimiento de acoplamiento baremado, complementada por la de 20 de mayo de 1988.

En cumplimiento de lo ordenado por el ilustrísimo señor Presidente de dicha Sala, esta Subsecretaría ha resuelto emplazar a los posibles interesados en el mantenimiento de la Resolución impugnada que ostenten derechos derivados de las mismas para que comparezcan, si es de su interés, ante dicha Sala, sin que su personación en autos pueda retrotraer ni interrumpir el curso de los mismos.

Madrid, 6 de septiembre de 1989.-El Subsecretario, Segismundo Crespo Valera.

**24564 RESOLUCION de 22 de septiembre de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Centro Farmacéutico, Sociedad Anónima».**

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Centro Farmacéutico, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 14 de marzo de 1989, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 22 de septiembre de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «CENTRO FARMACEUTICO, S. A.», Y SUS TRABAJADORES**

**ARTICULO 1º.- AMBITO.-** Las normas del presente Convenio serán de aplicación obligatoria a todo el personal de la Empresa Centro Farmacéutico, S.A., en todos sus centros de trabajo de las provincias de Valencia, Castellón, Murcia y Alicante.

**ARTICULO 2.- VIGENCIA.-** El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 1989, cualquiera que sea su fecha de aprobación y publicación en el B.O.E.

**ARTICULO 3.- DURACION.-** La duración del presente convenio será de un año a partir de la fecha de entrada en vigor.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 1989. Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio durante la segunda quincena de Enero de 1990.

**ARTICULO 4.- RESCISION.-** El presente convenio no podrá ser rescindido durante su vigencia más que por causas de incumplimiento por cualquiera de las partes. En caso de denuncia por terminación de la vigencia, ésta deberá ser hecha como mínimo con un mes de antelación.

**ARTICULO 5.- VINCULACION A LA TOTALIDAD.-** Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a todos los efectos serán consideradas globalmente.

**ARTICULO 6.- COMPENSACION Y ABSORBIBILIDAD.-** Las condiciones establecidas en el presente convenio podrán absorber todas las mejoras establecidas actualmente por la Empresa, respetándose únicamente aquellas condiciones que globalmente fueran superiores a las que se establecen.

Podrán absorberse hasta donde alcance, los aumentos de cualquier orden bajo cualquier denominación que se acuerde en el futuro por precepto legal. Se respetarán las condiciones personales que con carácter global, excedan de las remuneraciones pactadas en este convenio.

**ARTICULO 7.- RETRIBUCIONES.-** El sistema de retribuciones pactado será el señalado en la tabla salarial anexa a este convenio. La forma de pago se hará en cheque con fecha de cobro del día anterior al último día hábil del mes, entregándolo con antelación a dicha fecha, salvo en los casos excepcionales en que la tesorería de la Empresa no lo permita.

La forma de pago también podrá ser por transferencia bancaria, siempre que lo solicite el trabajador y haya mutuo acuerdo.

**ARTICULO 8.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Las gratificaciones extraordinarias consistirán en una paga de los nuevos salarios previstos en el artículo anterior, incluida la antigüedad correspondiente y se harán efectivas el 15 de junio, el 15 de septiembre, el 15 de diciembre y media paga el 15 de marzo.

**ARTICULO 9.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-** Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTICULO 10.- REVISION SALARIAL.-** Facilitado por el Instituto Nacional de Estadística el IPC resultante para el año 1989, la Empresa satisfará con carácter retroactivo al uno de enero de 1989 la diferencia porcentual existente entre el 2,5% y el IPC