

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8576** RESOLUCION de 23 de marzo de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del texto del Convenio Colectivo de «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», para Barcelona y Alcoy.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», para sus centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (número de código 9003692), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 1993, de una parte, por 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, 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 de dicho 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, 23 de marzo de 1994.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «MONTEFIBRE HISPANIA, S. A.»

Centros de trabajo de Barcelona y Alcoy

Años 1993-1994-1995

### CAPITULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ambito 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 adscrito 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 1995.

Para el año 1993, en su aspecto económico y concretamente lo contenido en el capítulo IV, se retrotraerá a 1 de enero de dicho año.

Para el año 1994, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1993, contenidas en el capítulo IV del Convenio, será el de la previsión oficial de elevación del IPC para el año 1994 realizada por el Gobierno para el conjunto nacional.

Tal incremento se llevará a cabo con efectos de 1 de enero de 1994.

Para el año 1995, el incremento salarial general, aplicado sobre las tablas salariales al 31 de diciembre de 1994, contenidas en el capítulo IV del Convenio, será el de la previsión oficial de elevación del IPC para el año 1995 realizada por el Gobierno para el conjunto nacional.

Tal incremento se llevará a cabo con efectos de 1 de enero de 1995.

Durante su vigencia 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 conciertan.

#### 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. *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 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 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 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 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.

### CAPITULO III

#### Jornada laboral. Vacaciones, permisos, festivos, etcétera

#### 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 laborables indicadas en el artículo 14 del presente Convenio.

Elegido uno de los dos horarios, este 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 4.546 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 1993 tendrá una duración de doce semanas.

Período: Desde el 21 de junio al 10 de septiembre, ambos inclusive.

Horario: De ocho a quince horas.

Recuperación: La diferencia de horas de trabajo que se originan durante este horario de verano en relación con el cómputo anual establecido se recuperará a razón de media hora diaria y está comprendida entre las diecisiete treinta a dieciocho o 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 1993 son veintiséis.

El período de recuperación será el comprendido desde el 13 de septiembre al 26 de noviembre de 1993, ambos inclusive, exceptuando los 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, fijarán 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 1994 y 1995, 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 veintiséis o veinticinco días más una hora laboral 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 las provincias de Barcelona o Alicante.

d) Nacimiento de hermanos y nietos: Dos días.

Podrán incrementarse hasta en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de las provincias 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 en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de las provincias de Barcelona o Alicante.

g) Enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos: Tres días.

Podrán incrementarse en dos días más cuando el empleado necesite efectuar un desplazamiento fuera de las provincias 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 centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia para la obtención de un título académico, a tenor de la Ley General de Educación.

l) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal ordenado por la autoridad competente.

m) Las visitas médicas de la Seguridad Social, así como a especialistas ajenos a ella, en ambos casos con el correspondiente justificante.

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

#### Artículo 12. *Permisos no remunerados y ausencias.*

Los empleados, de mutuo acuerdo con la Dirección del correspondiente sector, podrán disfrutar de permiso sin derecho a sueldo por un 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 de permiso a Personal, sin cuyo último requisito no se considera efectivo. La falta de asistencia parcial al trabajo diario deberá justificarse adecuadamente.

Cuando por distintas causas se deba faltar al trabajo o prevea un retraso notorio a la hora de entrada habitual, se deberá comunicar dicha circunstancia al Departamento de Personal durante las primeras horas de la mañana o de la tarde, en su caso. Tal comunicación deberá realizarse normalmente por teléfono o a través de cualquier otro medio, pero respetando en todo momento el plazo indicado, salvo en casos debidamente justificados con posterioridad. Personal anotará dicha ausencia o retraso y el responsable del departamento del empleado en cuestión deberá rellenar el impreso de ausencia diaria entre tanto perdure la misma y no haberse indicado por Personal que, en caso de enfermedad o accidente, se haya recibido el parte de baja de la Seguridad Social. Cada uno de aquellos impresos serán firmados por el interesado en Personal una vez reincorporado al trabajo. Entre el interesado y el Departamento de Personal se acordará la forma de descuento (vacaciones, sueldo, etcétera), siempre que no medie la baja o justificante médico de la Seguridad Social o Mutua Patronal.

Cuando un empleado estando trabajando se sintiera enfermo o se accidentase no deberá abandonar el puesto de trabajo sin previo conocimiento de su superior, el cual le facilitará el permiso pertinente, presentándolo al Departamento de Personal para su control y posteriores consecuencias.

Cualquier empleado que se ausente por necesidades de gestión de trabajo, aunque sea por breve espacio de tiempo del centro de la sociedad, deberá cumplimentar el impreso de salida diaria, que estará en todas las recepciones.

#### Artículo 13. *Excedencia.*

La sociedad concederá excedencia a los empleados que con 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 14. *Festividades.*

Durante la vigencia de este Convenio, los días festivos en relación con el cómputo anual de la jornada laboral serán 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 dieciséis horas la recuperación.

La determinación de los días festivos de los años 1994 y 1995 se hará conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa una vez conocido el calendario oficial de festividades.

#### Año 1993

Barcelona	Alcoy
1 de enero	1 de enero
6 de enero	6 de enero
8 de abril	19 de marzo
9 de abril	8 de abril
12 de abril	09 de abril
31 de mayo	12 de abril
24 de junio	22 de abril
24 de septiembre	23 de abril
12 de octubre	12 de octubre
1 de noviembre	1 de noviembre
6 de diciembre	6 de diciembre
8 de diciembre	8 de diciembre
24 de diciembre	24 de diciembre
31 de diciembre	31 de diciembre

#### CAPITULO IV

##### Remuneraciones

#### Artículo 15. Salario

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	134.151	2.012.265
1,30	138.541	2.078.115
1,40	142.927	2.143.905
1,50	147.562	2.213.430
1,75	158.222	2.373.330
1,80	163.243	2.448.645
2,05	170.320	2.554.800
2,20	179.042	2.685.630
2,35	187.919	2.818.785
2,50	196.660	2.949.900
2,70	208.884	3.133.260
2,80	214.490	3.217.350
3,00	226.853	3.402.795
3,20	239.480	3.592.200

Los pluses individuales que puedan tener los empleados se incrementarán en 1993 en un 4,5 por 100 en relación con lo que venían percibiendo por tal concepto el 31 de diciembre de 1992.

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

#### Artículo 17. Antigüedad.

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

Durante 1993 la cuantía bruta de cada trienio será la siguiente:

Coficiente	Pesetas/mes
1,20	5.287
1,30	5.465
1,40	5.642

Coficiente	Pesetas/mes
1,50	5.831
1,75	6.257
1,80	6.438
2,05	6.741
2,20	7.087
2,35	7.441
2,50	7.790
2,70	8.132
2,80	8.507
3,00	9.000
3,20	9.506

#### Artículo 18. Subvención comida.

La sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 9.319 pesetas brutas, quince veces al año por tal concepto.

#### Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios.

Se abonará a razón de una mensualidad del salario.

Las percepciones de las pagas de julio y Navidad se harán efectivas hasta el 20 de julio y diciembre, respectivamente, y la gratificación de beneficios dentro del primer trimestre del siguiente año natural.

Los empleados que no lleven un año de antigüedad en la sociedad percibirán la parte proporcional que corresponda.

Los empleados podrán solicitar anticipos a cuenta de la gratificación de beneficios de 1993 a partir del 15 de enero de 1994.

#### Artículo 20. Quebrando de moneda.

Se abonará a quien desempeñe la función de cajero una cantidad mensual de 4.474 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:

Cofic.	Sin ant.	1 trien.	2 trien.	3 trien.	4 trien.	5 trien.	6 trien.	7 trien.	8 trien.
1,20	655	682	707	739	766	795	827	859	890
1,30	694	724	754	788	812	840	869	899	928
1,40	738	769	798	833	854	883	913	944	975
1,50	782	815	843	881	909	947	980	1.013	1.045
1,75	882	923	957	1.001	1.026	1.069	1.107	1.147	1.187
1,80	928	969	1.004	1.044	1.079	1.120	1.165	1.211	1.255
2,05	1.008	1.048	1.097	1.141	1.171	1.209	1.251	1.294	1.336

#### Artículo 22. Hora extraordinaria.

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

Cofic.	Sin ant.	1 trien.	2 trien.	3 trien.	4 trien.	5 trien.	6 trien.	7 trien.	8 trien.
1,20	1.146	1.194	1.237	1.293	1.341	1.391	1.447	1.503	1.558
1,30	1.215	1.267	1.320	1.379	1.421	1.470	1.521	1.573	1.624
1,40	1.292	1.346	1.397	1.458	1.495	1.545	1.598	1.652	1.706
1,50	1.369	1.426	1.475	1.542	1.591	1.657	1.715	1.773	1.829
1,75	1.544	1.615	1.675	1.752	1.796	1.871	1.937	2.007	2.077
1,80	1.624	1.696	1.757	1.827	1.888	1.960	2.039	2.119	2.196
2,05	1.764	1.834	1.920	1.997	2.049	2.116	2.189	2.265	2.338

#### 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 de «tow».

La fórmula para su determinación será:

$$\frac{3,89 \text{ pesetas} \times \text{Tm. producidas en sección 0108} \times \text{calidad 1.ª del «tow»}}{100}$$

Para la vigencia de este Convenio Colectivo se garantiza el importe mínimo de la citada gratificación de 93.495 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 63.932 pesetas brutas. Dicha cantidad se percibirá en la nómina del mes de junio.

**CAPITULO 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 accidentes profesional y extra profesional para todos los productores de la empresa.

Dicho seguro garantiza las indemnizaciones que, a continuación, se indican y que estarán en función del coeficiente de la categoría profesional que cada uno posea el 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 inclusive .....	9.000.000
Del 1,25 al 1,75 inclusive .....	10.500.000
Del 1,80 al 2,05 inclusive .....	11.500.000
Del 2,20 al 2,50 inclusive .....	12.500.000
Del 2,55 al 3,00 inclusive .....	14.000.000
Del 3,01 al 3,20 inclusive .....	15.000.000

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

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

Coeficiente	Capital garantizado Pesetas
Del 1,00 al 1,20 inclusive .....	2.250.000
Del 1,25 al 1,75 inclusive .....	3.000.000
Del 1,80 al 2,05 inclusive .....	3.750.000
Del 2,20 al 2,50 inclusive .....	4.500.000
Del 2,55 al 3,00 inclusive .....	5.250.000
Del 3,01 al 3,20 inclusive .....	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 encuentre al servicio activo en la empresa.

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

**Artículo 25. Deportes.**

Como estímulo a la práctica de los deportes, la sociedad destinará un fondo de hasta 382.000 pesetas para su empleo en equipo material, alquileres de campos y locales, siendo administrado por la Comisión social.

**Artículo 29. 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 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 se 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 de 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	Coeficiente
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

Categoría profesional	Coficiente
Jefe técnico comercial de 2. <sup>a</sup> .....	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. <sup>a</sup> .....	2,05
Oficial de ventas .....	2,05
Oficial técnico comercial .....	2,05
Chófer .....	1,80
Operador informática junior .....	1,75
Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup> .....	1,75
Analista laboratorio .....	1,50
Oficial administrativo de 3. <sup>a</sup> .....	1,40
Operador teletipo .....	1,40
Ordenanza-Cobrador .....	1,30
Auxiliar administrativo .....	1,20
Almacenero y Mozo almacén .....	1,20
Ordenanza .....	1,20

## CAPITULO VI

### Otros acuerdos

1.1 Acción sindical en la empresa: Una vez desarrollada la normativa legal que regula la acción sindical, ésta se regirá por lo que, en cada momento, establezcan las leyes.

No obstante en el anexo 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 a lo dispuesto en el Reglamento de régimen interno, Ordenanza laboral textil y demás disposiciones legales de carácter general.

1.5 Revisión salarial año 1993: 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 1993 un incremento superior al 4,5 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1992, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la cifra indicada.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1993, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial 1994, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año 1993.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1994.

1.6 Revisión salarial año 1994: 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 1994 un incremento superior al aplicado en 1 de enero de 1994, se efectuará una revisión salarial tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre indicada cifra aplicada en 1 de enero de 1994.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1994, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1995, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos aplicados en dicho año 1994.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1995.

1.7 Revisión salarial año 1995: 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 1995 un incremento superior al aplicado en 1 de enero de 1995, se efectuará una revisión salarial, tan pronto como se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre indicada cifra aplicada en 1 de enero de 1995.

Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1995, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1996, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas para realizar los aumentos aplicados en dicho año 1995.

La revisión salarial se abonará en una sola paga, y ésta durante el primer trimestre de 1996.

## 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 las secciones sindicales no realicen trabajo efectivo como consecuencia de asistir a las reuniones convocadas por el Comité de Empresa para los miembros del Comité, o por las centrales sindicales para los Delegados de las secciones sindicales, continuarán percibiendo los pluses de turnicidad y nocturnidad que les corresponderían 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 perjuicio en la actividad normal de la empresa.

Las asambleas se podrán llevar a efecto en los locales de la empresa. Cuando ésto no fuese posible por alguna circunstancia inherente a la propia empresa, ésta sufragará los gastos que se originen en concepto de arren-

damiento 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 enunciada.

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

Fábrica: Colegio Electoral de Especialistas y no cualificados: Dos.

Barcelona y Alcoy: Ambos Colegios electorales: Uno.

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

Los Comités de Empresa, por mayoría de sus miembros, elegirán a las personas que 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 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 que se produce el hecho.

La duración del cargo de miembro del Comité Intercentros será por el tiempo por el que se 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 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 el 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 cumplimentarlo.

**8577**

*ORDEN de 24 de marzo de 1994 por la que se determinan las ayudas que podrá conceder el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante el presente ejercicio a trabajadores afectados por procesos de reconversión o reestructuración de empresas.*

Anualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con lo previsto en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado, ha venido concediendo una serie de ayudas sociales tendentes a facilitar los procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas.

La Ley 21/1993, de 29 de diciembre, que aprueba los Presupuestos Generales del Estado para 1994, contempla, de nuevo, dentro del presupuesto de gastos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las ayudas que, orientadas a tal fin, puede conceder este departamento ministerial dentro del presente ejercicio presupuestario.

Con la presente disposición se trata, pues, de dar publicidad, concurrencia y objetividad al conjunto de las referidas ayudas, así como determinar los supuestos y condiciones en que procede la concesión de las

mismas, que en la mayoría de los casos vienen establecidos en otras normas a las que, en último término, se hace una remisión expresa en esta disposición.

En su virtud, previo informe del servicio jurídico, dispongo:

#### Artículo 1. *Finalidad y tipo de ayudas.*

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con cargo a los correspondientes programas presupuestarios, podrá conceder, durante el ejercicio presupuestario de 1994, en los supuestos y condiciones que se indican en la presente disposición, los siguientes tipos de ayudas:

1. Ayudas para facilitar el acceso a la jubilación de los trabajadores afectados por procesos de reconversión y/o reestructuración de empresas que consistirán en:

a) Ayudas equivalentes a la jubilación anticipada de trabajadores de empresas acogidas a planes de reconversión aprobados al amparo de la Ley 21/1982, de 9 de junio.

b) Ayudas equivalentes a la jubilación anticipada de trabajadores de empresas acogidas a planes de reconversión aprobados al amparo de la Ley 27/1984, de 26 de julio.

c) Ayudas equivalentes a la jubilación anticipada de trabajadores de empresas en crisis no sujetas a planes de reconversión.

2. Ayudas destinadas a financiar la ampliación extraordinaria de las prestaciones por desempleo reconocidas a los trabajadores afectados por procesos de reconversión industrial o reestructuración, al amparo de lo dispuesto en la Ley 27/1984, de 26 de julio, y disposición adicional decimonovena de la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 1990.

3. Ayudas extraordinarias destinadas a atender situaciones de urgencia y necesidad socio-laboral que permitan facilitar los procesos de reestructuración de empresas que pudieran conllevar el cese total o parcial de actividad de las mismas o contribuyan al mantenimiento del empleo.

4. Otras ayudas similares o complementarias de las anteriores que asimismo contribuyan a facilitar los procesos de reconversión o reestructuración de empresas o al mantenimiento del empleo y a paliar, al mismo tiempo, las consecuencias sociales derivadas de los mismos.

#### Artículo 2. *Supuestos en que procede la concesión de las ayudas.*

La concesión de las ayudas a que se refiere el artículo anterior procederá en los siguientes supuestos:

a) En el caso de las ayudas previstas en el apartado a) del número 1, en los supuestos y condiciones establecidos en la Ley 21/1982, de 9 de junio, y en los correspondientes Reales Decretos de reconversión.

b) En el caso de las ayudas previstas en el apartado b) del número 1 y en el número 2, en los supuestos y condiciones establecidas en la Ley 4/1990, de 29 de junio; en la Ley 27/1984, de 26 de julio; en el Real Decreto 1990/1984, de 17 de octubre y en la Orden de 31 de julio de 1985.

c) En el caso de las ayudas previstas en el apartado c) del número 1, en los supuestos y condiciones establecidos en la Orden de 9 de abril de 1986.

d) En el caso de las ayudas previstas en el número 3, cuando los trabajadores que vayan a resultar afectados por los procesos de reestructuración no alcancen durante la situación legal de desempleo subsiguiente un nivel de cobertura adecuado, como consecuencia de haberse visto afectados por anteriores expedientes de regulación de empleo o tuvieran que soportar pérdidas de salarios o cualesquiera otras situaciones de desprotección derivadas de crisis de la empresa que no fueran susceptibles de ser cubiertas por ningún otro mecanismo de garantía.

e) En el caso de las ayudas a que se refiere el número 4, entre otros, cuando el Gobierno hubiera previsto su concesión con cargo a los correspondientes programas presupuestarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o cuando su concesión resulte necesaria para alcanzar la cobertura social garantizada legalmente a los trabajadores afectados por procesos de reconversión o reestructuración.

#### Artículo 3. *Solicitud y concesión de las ayudas.*

1. La concesión de las ayudas previstas en los puntos 1 y 2 del artículo 1 se realizará de acuerdo con la normativa específica que las regula.

2. La solicitud y concesión de las restantes ayudas se ajustará al siguiente procedimiento:

2.1. Las ayudas podrán ser solicitadas a través de la correspondiente Dirección Provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales o