

cede a crear en diversas localidades sendos Institutos de Formación Profesional, por transformación de Secciones ya existentes, con objeto de ampliar las posibilidades educativas del alumnado que termina sus estudios de Educación General Básica.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de julio de 1984,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se transforman en Institutos de Formación Profesional las actuales Secciones de Formación Profesional de primer grado existentes en las localidades de La Roda (Albacete), Azuaga y Castuera (Badajoz), Ciudad de Jaén, de Orcasitas (Madrid), y Archena y Totana (Murcia), quedando suprimidas las actuales Secciones a partir de la puesta en funcionamiento de los Institutos que se crean, en los cuales se integran.

Art. 2.º El Ministerio de Educación y Ciencia adoptará las medidas precisas para el mejor cumplimiento de cuanto se dispone en el presente Real Decreto y determinará, en su caso, la fecha en que deben comenzar su funcionamiento, concretando los grados, ramas, profesiones y especialidades que deban impartirse, así como la plantilla de personal docente, administrativo y subalterno necesario para el eficaz desarrollo de sus actividades.

Dado en Madrid a 18 de julio de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JOSE MARIA MARAVALL HERRERO

17047 *REAL DECRETO 1434/1984, de 18 de julio, por el que se desdoblaba el Instituto Politécnico de Formación Profesional de Zaragoza y el Instituto de Formación Profesional de Torrelavega (Cantabria), creándose como consecuencia de ello en las localidades citadas sendos Institutos de Formación Profesional.*

El artículo 2.1 de la vigente Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa señala el deber del Estado de proporcionar a los españoles la formación profesional necesaria a su capacitación para una tarea útil para sí mismos y para la sociedad, lo cual ha sido igualmente reconocido por los artículos 2.º y 3.º de la Ley Orgánica 5/1980, de 10 de junio («Boletín Oficial del Estado» del 27), por la que se regula el Estatuto de Centros Escolares.

Para el cumplimiento de tales fines, así como para atender el interés de la sociedad por esa clase de enseñanza, puesto de manifiesto por la creciente demanda de puestos escolares, se viene aumentando la red de Centros Públicos en la medida que permiten los recursos utilizables a tal fin, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132.4 de la Ley General de Educación ya citada.

En consecuencia, una vez realizados los pertinentes estudios económico-sociales de las zonas en las que con mayor intensidad se presentan los problemas de escolarización, y dado que en las localidades de Zaragoza y Torrelavega la demanda sobrepasa excesivamente las posibilidades de puestos escolares que los Centros Públicos de Formación Profesional puedan ofrecer, se hace preciso desdoblarse los existentes en cada una de ellas, procediendo a una nueva creación que permita una distribución racional de actividades, con el consiguiente trasvase del alumnado y, en su caso, de la parte correspondiente de las dotaciones al nuevo Centro.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de julio de 1984,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se crean en las localidades de Zaragoza, por desdoblamiento del Instituto Politécnico de Formación Profesional, y en Torrelavega, por desdoblamiento del Instituto de Formación Profesional, sendos Institutos de Formación Profesional.

Art. 2.º El Ministerio de Educación y Ciencia adoptará las medidas precisas para el mejor cumplimiento de cuanto se dispone en el presente Real Decreto y determinará, en su caso, la fecha en que deben comenzar su funcionamiento, concretando los grados, ramas, profesiones y especialidades que deban impartirse, así como la plantilla de personal docente, administrativo y subalterno necesario para el eficaz desarrollo de sus actividades.

Dado en Madrid a 18 de julio de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JOSE MARIA MARAVALL HERRERO

17048

REAL DECRETO 1435/1984, de 18 de julio, por el que se crean Institutos de Formación Profesional en las localidades de Almansa (Albacete), Gijón (Asturias), Arenas de San Pedro (Ávila), Valencia de Don Juan (León), Alcorcón, Arganda del Rey, Colmenar Viejo, Madrid-Pradolongo y San Fernando de Henares (Madrid) y Linares de Riofrio (Salamancas).

El artículo 2.1 de la vigente Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa señala el deber del Estado de proporcionar a los españoles la formación profesional necesaria a su capacitación para una tarea útil para sí mismos y para la sociedad, lo cual ha sido igualmente reconocido por los artículos 2.º y 3.º de la Ley Orgánica 5/1980, de 10 de junio («Boletín Oficial del Estado» del 27), por la que se regula el Estatuto de Centros Escolares.

Para el cumplimiento de tales fines, así como para atender el interés de la sociedad por esa clase de enseñanza, puesto de manifiesto por la creciente demanda de puestos escolares, se hace preciso incrementar el actual número de Centros Públicos destinados a la misma.

En consecuencia, teniendo asimismo en cuenta lo dispuesto en el artículo 132.4 de la citada Ley General de Educación, y en la medida que permiten los recursos disponibles al efecto, se procede a crear en diversas localidades sendos Institutos de Formación Profesional con objeto de ampliar las posibilidades educativas del alumnado que termina sus estudios de Educación General Básica.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 18 de julio de 1984,

DISPONGO:

Artículo 1.º Se crean en las localidades de Almansa (Albacete), Gijón (Asturias), Arenas de San Pedro (Ávila), Valencia de Don Juan (León), Alcorcón, Arganda del Rey, Colmenar Viejo, Madrid-Pradolongo y San Fernando de Henares (Madrid) y Linares de Riofrio (Salamancas) sendos Institutos de Formación Profesional.

Art. 2.º El Ministerio de Educación y Ciencia adoptará las medidas precisas para el mejor cumplimiento de cuanto se dispone en el presente Real Decreto y determinará, en cada caso, la fecha en que deben comenzar su funcionamiento, concretando los grados, ramas, profesiones y especialidades que deban impartirse, así como la plantilla de personal docente, administrativo y subalterno necesario para el eficaz desarrollo de sus actividades.

Dado en Madrid a 18 de julio de 1984.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación y Ciencia,
JOSE MARIA MARAVALL HERRERO

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17049

ACUERDO de 4 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para la Industria Textil y de la Confección.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Industria Textil y de la Confección, suscrito por las Asociaciones empresariales: Agrupación Nacional de Fibras de Recuperación, Asociación Nacional de Empresarios Desmontadores de Algodón y Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras; Asociación Industrial Textil de Proceso Algodonero, Agrupación Española de Fabricantes de Género de Punto y Grupos Nacionales de Fabricantes de Medias y Calcetines, Federación Nacional de la Industria Textil Lanera, Federación Nacional de Algodoneros, Estampadores y Tintoreros Textiles, Gremio de las industrias Textiles de Fibras Diversas, Federación Nacional de Empresarios Textiles Sederos, Federación Española de Empresarios de la Confección y Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas y Asociación de Fabricantes de Alfombras; y por las Centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 14 de junio de 1984 y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo sexto del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 28 de junio de 1984.

Esta Dirección General de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primer. — Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo. — Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 4 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO
DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.

Sección Primera. Ámbito de aplicación

Artículo 18. Ambito territorial. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 19. Ambito funcional. Ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar futuros Convenios Colectivos de ámbito Estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las Empresas con sus trabajadores.

Asimismo, podrán seguir negociándose y convolviéndose Convenios de Ámbito:

- a) En Empresas en aquellas Empresas que tuvieren Convenio pactado y vigente el 31 de Diciembre de 1983.
- b) Provinciales en aquellas provincias que, al 31 de Diciembre de 1983 lo tuviesen pactado y vigente.

Artículo 20. Ambito funcional. El presente Convenio obliga a todas las Empresas que se dedican a las actividades de la Industria Textil y de la Confeción, las cuales se detallan en el ámbito funcional de los convenios anexos.

Artículo 21. Empresas de nueva instalación. El Convenio obligará a las Empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 22. Ambito personal. Comprende la totalidad del personal de las empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que las señaladas en el artículo 23, de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sección Segunda. Vigencia y duración, prórroga y revisión.

Artículo 23. Vigencia y duración. Entrará en vigor en la fecha de su firma.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 1985, excepto en materia de salario mínimo intertextil y tablas salariales, que serán revisadas conforme al artº 22.

Artículo 24. Retroactividad. La aplicación del salario mínimo intertextil, de las tablas salariales y de la jornada ordinaria de trabajo, pactados en el presente Convenio, se retrotraerá a 1º de enero de 1-904.

Artículo 25. Resolución o revisión. La denuncia proponiendo la renegociación o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediese al de la vigencia del convenio, ésta se entenderá prorrogada hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste de seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

Sección Tercera. Compensación, absorción, garantía "ad personam".

Artículo 26. Compensación. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 27. Compensación. Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 28. Absorción. Se considerarán excluidas de la compensación establecida en el Artículo anterior las materias que se indican en cada Convenio anexo.

Artículo 29. Absorción. Habiendo cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán efecto si, globalmente considerados y sometidos a los vigentes con anterioridad al Convenio, superen el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejores pactadas, incluida la fijación de relaciones interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Artículo 30. Garantía "ad personam". Se reputarán las situaciones personales que con carácter general, excedan del pacto, mediante una estricta recta "ad personam".

Artículo 31. Interpretación. La interpretación de lo dispuesto en la presente Sección es de competencia de la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPÍTULO SEGUNDO. JORNADA, VACACIONES Y OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Sección Primera. Jornada.

Artículo 32. Jornada de trabajo.

1. Actividades textiles, incluida Alfombras y excepto Confeción
 a) Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno partida, para todas las actividades textiles, será de 40 horas semanales de trabajo, equivalentes a 1826 horas y 27 minutos de trabajo en cómputo anual, para 1984; y 1816 horas de trabajo, para 1985.

b) Jornada continuada

Cuando se trabaje en jornada continuada de siete o más horas diárias, se entenderán comprendidos en dicha jornada 15 minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de 1826 horas y 27 minutos, que representan un mínimo de 1770 horas anuales de trabajo real, tanto en 1984, como en 1985.

2. Industria de la Confeción

a) Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno partida, para la industria de la confeción será de 40 horas semanales de trabajo, equivalentes a 1826 horas y 27 minutos, en cómputo anual, para 1984; y 1816 horas de trabajo, para 1985.

b) Jornada continuada

La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confeción, durante los años 1984 y 1985, será de 1826 horas y 27 minutos anuales de presencia, aunque, como mínimo, el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a 1770 horas anuales.

Dentro del concepto de la jornada continuada de 1826 horas y 27 minutos anuales de presencia se entenderá incluido el tiempo de descanso de 15 minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de 1770 horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien en disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente o bien en aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

3. Jornada nocturna

Atenida al régimen de jornada nocturna existente en el Convenio 1982-1983, excepcionalmente respecto a dicha jornada para 1984, se adoptarán, en las empresas, los acuerdos concretos necesarios a fin de que, por una parte, la jornada anual de trabajo real, sin computar descansos, sea de 1800 horas y al total, por otra parte, de las horas de presencia, en el mismo cómputo anual, no sea superior a las del año 1983.

Para 1985, la jornada anual de trabajo será de 1770 horas, sin que en éstas se compute tiempo alguno de descanso.

4. Descanso en jornada continuada

a) Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejaren, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de trabajadores de forma que no se interrumpe el proceso productivo, ampliándose los trabajadores unos a otros, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

b) Cuando necesidades técnicas del proceso productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de los representantes de los trabajadores y previa autorización de la autoridad laboral competente, se distribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

c) En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto de esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distri-

bución del calendario laboral haga necesario superar las 40 horas semanales, a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

6. En todo caso se respetarán las jornadas inferiores que se hayan pactado o aplicado en las empresas. En los casos en que haya pacto expreso que suprime la jornada al Convenio, se estará a lo pactado.

Artículo 16. Ordenación anual de la jornada.— Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, su distribución semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, con el límite de nueve horas diarias y 45 horas semanales durante 50 días al año, continuas o discontinuas, en módulos semanales. El exceso de horas trabajado se compensará en los períodos de menor trabajo. La forma de ello, negociación se decidirá de común acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o en su defecto, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos. En ambos casos, los trabajadores efectuados, según preceptuado con un mínimo de quince días.

Sección Segunda. Vacaciones.

Artículo 17.— El periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, en los cuales, veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente. La fijación de los períodos de vacaciones se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses del año, sin perjuicio de lo que se haya establecido para 1984. El periodo de veintiún días naturales continuados emperará en suces, salvo pacto en contrario.

Sección Tercera. Otras condiciones de trabajo.

Artículo 18. Trabajo ininterrumpido.

1. Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) requiera la implantación de turnos rotativos con cuatro a cinco equipos, modificando los turnos de trabajo que ya vinieren realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con excepción de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, previo trámite ante la Comisión Ejecutiva del Plan de Reconversión Textil, quien resolverá antes de pesar a la autoridad laboral.

Los requisitos necesarios que deberán cumplir las empresas para obtener la autorización del Plan serán:

- a) Que se produzca el aprovechamiento integral de la maquinaria con nuevas tecnologías;
- b) Que no represente reducción de plantilla o que, en su caso, evite pérdida de puestos de trabajo; y
- c) Que si hay nuevas contrataciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

2. En el supuesto de la implantación con personal de nueva contratación, sólo será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 19. Puesto de trabajo de la mujer embarazada.— Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a los trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen, previa justificación de facultativo médico, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la Empresa.

Artículo 20. Excedencia por maternidad.— En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el periodo solicitado sea igual o superior a los dos años e inferior a los tres, habrá de ser concedida por la Empresa y abonada por la Interessada dentro de los treinta días siguientes al alumbramiento.

Sólo en estos casos, cuando se solicite el reintegro dentro de los noventa días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitida en el plazo máximo de seis meses a partir de esa fecha de su vencimiento.

La Empresa le comunicará la fecha de su reintegro con un plazo mínimo de anticipación de treinta días.

CAPÍTULO TERCERO. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Sección Primera. Salario Mínimo Intertextil.

Artículo 21.

1. Se establece un salario mínimo Intertextil.
2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía de 1.256,65 pesetas diarias, equivalente a 38.233,15 pesetas mensuales para el año 1984.

3. La cuantía del salario mínimo Intertextil, resultante de la aplicación del anterior apartado 2, será únicamente de aplicación a aquellos conciuentes de las tablas salariales que no alcancen la referida cuantía. Para ello, se adicionará a la suma del salario base y complemento de convenio, en su caso, la cantidad necesaria para alcanzar la cuantía que corresponda de dicho salario mínimo.

4. Este salario Intertextil se aplicará únicamente a los trabajadores con dieciocho años cumplidos. Los menores de dieciocho años percibirán el salario en la cuantía que les corresponde en función de las tablas salariales y conforme a la Ordenanza Laboral Textil y su complemento.

El salario de los trabajadores menores de dieciocho años, cuyas categorías profesionales tengan establecido un coeficiente salarial reducido o un salario porcentaje sobre el de Oficial de Oficio (Aprendices, Zagalas, Aspirantes, Ayudantes, Subayudantes y similares) será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje reducir al salario de su Oficial, multiplicándose sobre el salario mínimo Intertextil en los supuestos en que el coeficiente del Oficial está afectado por aquél.

5. Sobre la cuantía resultante, se calculará la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, la participación en beneficios, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno.

Sección Segunda. Regulación Salarial.

Artículo 22. Tablas salariales.— Las retribuciones son las que constan en el Convenio anexo de cada sector. La suma de los dos conceptos que figuran, en su caso, en dichas tablas, servirá de base para el cálculo de la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la participación en beneficios.

En el caso de que el IPC establecido por el INE registrase el 30 de Septiembre de 1984 un incremento, respecto del 31 de Diciembre de 1983, superior al 6,5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra y con el tope de un punto. El incremento resultante se abonará con efectos de 1º de enero de 1985, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas vigentes en 31 de Diciembre de 1983.

Con efectos de 1º de Enero de 1985, se negociará la revisión de las tablas salariales y del salario mínimo Intertextil para dicho año.

Artículo 23.— Los salarios fijados en este Convenio Colectivo para cada categoría profesional así como el Salario Mínimo Intertextil no podrán ser disminuidos por razón de no alcanzar el trabajador las actividades mínimas exigidas en el trabajo medido.

En los casos de trabajo a destajo en actividad no medida, los porcentajes previstos en el número 2 del artículo 84 de la Ordenanza Laboral Textil, se verificarán por períodos de doce semanas.

Artículo 24.— En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 número 5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la remuneración, en su correspondiente a la jornada pactada estará constituida por la suma de los salarios contenidos en las tablas salariales y, en su caso, salario mínimo Intertextil de todo el año natural, y los complementos salariales de antigüedad, gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios, en la cuantía que corresponda; en dicha remuneración se contiene la retribución de la totalidad de los descansos establecidos, tanto semanales como intersemanales, festivos e por descanso en jornada continua.

Sección Tercera. Complementos Salariales.

Artículo 25. Antigüedad.— Para las contrataciones de personal que tengan lugar a partir de la vigencia del Convenio, se computará al tiempo de trabajo en prácticas o para la formación o efectuada antigüedad cuando no haya solución de continuidad desde el ingreso del trabajador.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.— Las dos gratificaciones extraordinarias, de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente se abonarán, la primera de ellas en el transcurso del mes de Junio y, como mínimo, dentro de la primera semana del mes de Julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho año.

La base del cálculo para dichas gratificaciones será el salario a antigüedad normal, incrementado con el premio de antigüedad.

Los trabajadores que se hallan prestando el Servicio Militar percibirán las dos gratificaciones extraordinarias.

La cuantía y forma de pago de dichas gratificaciones se fijará en los respectivos Convenios anexos.

Artículo 27. Trabajo nocturno.— Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 20 por 100 sobre el salario pactado más la antigüedad.

Artículo 28. Horas extraordinarias.—

1. Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:
 - a) Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
 - b) Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
 - c) Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal, legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos puntuos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

2. La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más strictamente establecidos, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

3. Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por 100.

Sección Cuarta.

Artículo 29. Premio por Jubilación.— Las Empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

- A los sesenta años: 156.000 pesetas
 - A los sesenta y un años: 134.640 pesetas
 - A los sesenta y dos años: 118.600 pesetas
 - A los sesenta y tres años: 102.960 pesetas
 - A los sesenta y cuatro años: 87.120 pesetas
- en todo caso, a los trabajadores que al cumplir los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad en la Empresa de doce años, la Empresa les abonará la suma de 63.360 pesetas.

Aquellas Empresas que tengan ya establecido un premio por jubilación aplicarán el que resulte más beneficioso para el trabajador.

Artículo 30. Jubilación y licencia y otra abono.— Se podrá aplicar lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 14/1981, siempre que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado y no tenga por causa tal jubilación la aplicación del Plan de Reconversión Textil.

Sección Quinta.

Artículo 31.— Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo en tanto no se promulgue una norma específica que regule esta materia.

Artículo 32.— Los trabajadores tendrán derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico especialista de la Seguridad Social, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia entre Empresa y trabajadores, que mejoran lo aquí establecido.

CAPÍTULO CUARTO DERECHOS SINDICALES.

Sección Primera. De los Sindicatos.

Artículo 33.— Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, reunir cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilié o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación a actividad sindical.

Artículo 34.— Los Sindicatos podrán recibir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sin-

dicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 35.— En aquellos centros de trabajo con plantilla que excede de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquéllos, la representación del Sindicato Central será ostentada por un Delegado.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, el citado Delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El Delegado sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Se entenderán suficientemente acreditadas las condiciones de afiliación que se establecen en el presente artículo, mediante certificación extendida por la Federación Provincial o de ámbito superior de Industrias que comprenda el Sector Textil, y tenga jurisdicción sobre el territorio en que se halle ubicada la Empresa; o bien la Federación Estatal respectiva.

Artículo 36. Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo reglado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato,
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores,
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación consta al Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto el procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 1000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados centrarán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

Artículo 37. Cuota Sindical.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento,

la Central o Sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuenta, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Pensiones a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las correspondientes disposiciones, salvo indicación en contrario, dentro períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 38. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en octavo que ostentará cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa si lo solicita en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 39. Participación en las negociaciones de Convenio Colectivo. A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas, implantadas nacionalmente, y que participen en la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por los mismos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la citada negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Sección segunda.

Artículo 40. De los Comités de Empresa. Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierre totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornadas; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquier de sus posibles consecuencias; Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y egresos, y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

d) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de otras sociedades establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores e de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuentas medidas propuestas al mantenimiento y al incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se integrarán en el Comité de Empresa Capacidad procesal, como delegado colegiado, para ejercer funciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán el más profundo respeto en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todos aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o procedimientos, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 41.- Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su ceso, salvo que éste se produzca por fuerza mayor o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, - aparte del interesado, el Comité de Empresa y restantes Delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Posserán prioridad de permanencia en la Empresa a centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del disfrute de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

1. En materia de acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal en virtud a los términos de sus componentes, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

1.1. La acumulación de horas se producirá entre los representantes de los trabajadores pertenecientes a una misma Central Sindical.

1.2. Dicha acumulación de horas se efectuará con las horas disponibles cada vez y dentro del mismo, previa concertación al empresario con 15 días naturales de antelación.

1.3 En los casos en que la acumulación se atribuya a trabajadores o trabajadores cuya sustitución en las ausencias ofrezca dificultades o no sea posible, deberá establecerse un acuerdo previo con el empresario.

1.4 Solamente se podrá acumular hasta un 30 por 100 del total de horas disponibles correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma Central Sindical, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

1.5 El trabajador o trabajadores en quienes se acumulen horas no quedan eximidos de justificar el uso de las mismas.

2. No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa, en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

3) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación u otros Entidades.

DISPOSICIÓN FINAL.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral Textil de 7 de Febrero y 13 de Abril de 1972.

DISPOSICIONES ADICIONALESPrimera.- Comisión Paritaria.

a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones, que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

b) La Comisión Paritaria estará integrado por diez vocales, uno por cada actividad, en representación de las Entidades empresariales, y el mismo número de vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de los Centrales Sindicales y de la Entidad patronal designándose a estos efectos y con domicilio de la Comisión: Barcelona-10, Gran Vía de les Corts Catalanes, número 670 (Consejo Interterritorial Español).

c) Para que los acuerdos que se adopten por la representación empresarial tengan carácter obligatorio para todas las actividades, habrán de ser adoptados con el voto unánime de sus miembros.

d) En los Convenios anexos se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros por cada una de las representaciones, empresarial y de las Centrales Sindicales, con idénticas funciones a las del apartado a), pero limitadas a asuntos que afecten exclusivamente a cada Convenio. Cuando las cuestiones planteadas puedan afectar a lo establecido en las cláusulas del Convenio General, la Comisión Paritaria correspondiente habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio General, antes de adoptar ningún acuerdo.

Segunda.- Se constituye una Comisión de la que forman parte las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio para analizar y estudiar la Ordenanza Laboral y su comandatario.

Dicha Comisión estará integrada por diez miembros, uno por cada actividad industrial, y el mismo número por parte de las Centrales Sindicales. Del seno de dicha Comisión se constituye una Comisión de trabajo de cuatro miembros por cada parte, al objeto de que elabore un proyecto de texto actualizado de los mismos y lo someta a la consideración de la Comisión en pleno. La primera reunión de la Comisión en pleno se realizará dentro de la segunda quincena del mes de Mayo.

Si fuera necesario realizar un estudio técnico previo, se solicitará la oportuna aportación económica, prevista en el Plan de Reconversión Textil.

DISPOSICIÓN FRANCOTIRADORA

Sin perjuicio de que las diferencias salariales que, en su caso, sigan de la aplicación del presente Convenio se abonen como límite máximo el 30 de Junio, excepcionalmente las correspondientes a 1984 se abonarán dentro del límite máximo del 30 de Septiembre del año en curso, a partir de qua fecha se establece para dichas diferencias un recargo por mora del 10%. Entre los representantes de los trabajadores y la dirección de las empresas, podrán establecerse los calendarios más adecuados a las condiciones concretas de cada empresa, para el abono de los mencionados atrasos con plazos más breves.

Barcelona, 7 de Junio de 1984

AGRUOPACION NACIONAL DE LA
INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS
DE RECUPERACION

ANEXO ICONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS
DE RECUPERACION Y RAMO DE AGUA DE LA MISMAArtículo 10.- Ámbito funcional.

Este Convenio obliga a todas las empresas y a su personal, integrado en el Sector Textil de Fibras de Recuperación (Anexo IX del Memoria de la Ordenanza Laboral Textil). Igualmente afecta a las empresas del Ramo de Agua (Anexo XVII del Memoria de la referida Ordenanza), así como las de Alcoyana y Maquetas, ubicadas geográficamente en las localidades siguientes:

- a) Alicante, Alcoy, Alcoceber de Planes, Alcolecha, Rafelras, Benasau, Benifaió, Benifallim, Benifallida, Benifarrés, Biar, Cala de Mijares, Caudete-Alcoy, Ganyanes, Mura del Alcoy y Vilafamés.
- b) Valencia, Agullent, Alberite, Adzaneta de Albalate, Almudia de Chiriviesa, Anna, Ayora de Mollerí, Bocairente, Caudete, La Costera, Montaverner y Onteniente.

el Convenio en particular.

Igualmente, el Convenio no será de aplicación en las empresas que en su caso de su actividad industrial se trasladaran a otro distrito o que se establezcan en diferentes localidades de otra provincia de Alacant, Valencia o Castellón, dependiendo, respectivamente, de sus bases, oficinas, etc.

Artículo 11.-

Las empresas afectadas lo serán en forma total y exclusivo comprendiendo todas sus actividades, tanto preparación como hilatura, teñido, tintes y acabado y sus sonidos, preparatorias, complementarias y auxiliares, etc.

Artículo 12.- Vicencias

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, comenzando el 1 de enero de 1984 y finalizando el 31 de diciembre de 1.986.

Artículo 13.- Comunización

Se consideran excluidas de compensación las siguientes materias:

- 1.- La compensación en metálico de economato laboral obligatorio;
- 2.- El plus de compensación de transporte, si lo hubiere.
- 3.- La jornada normal y total de trabajo, cuando fuere más favorable al trabajador, estimada en cálculo anual de todos los turnos de trabajo.
- 4.- Las vacaciones de mayor duración que la vigente.
- 5.- Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
- 6.- Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.
- 7.- Los incentivos y primas.

Artículo 14.- Jornada.

La jornada normal y ordinaria de trabajo será la establecida en el art. 1 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confederación. La jornada del personal de turno de noche rotativo será para 2.108 de 1.800 horas y de 1.770 horas para 1.985.

Artículo 15.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales. De ellos, un mínimo de 21 días y máximo de 28 días se concederán preferentemente consecutivos y en verano. Para la aplicación del mínimo de 21 días se requerirá el previo acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso.

Todo ello sin perjuicio de los acuerdos o pactos que sobre el particular puedan adoptar las empresas y sus trabajadores.

Artículo 16.- Tablas salariales

Las tablas salariales son las que figuran al final de este anexo.

Artículo 17.- Gratificaciones extraordinarias

El importe de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el Convenio General, serán de 30 días cada una de ellas, calculándose sobre el salario base, antigüedad y beneficios, salvo que tales últimos se abonen en periodo distinto.

Artículo 18.- Beneficios

Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 10% del salario a actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, quedando sin efecto el apartado 2) del artículo 89 de la Ordenanza Laboral Textil.

Artículo 19.- Incentivos

Cuando el 50% de la plantilla de una empresa percibe algún plus, trabajo a destajo, tesis o cualquier otro sistema de retribución con incentivos, el resto de los productores que trabajan en la misma, cualquiera que sea su calificación profesional, percibirá un incentivo en la cuantía que se fije en la tabla que se relaciona al final del presente anexo, que se abonará por día laborable.

Asimismo, las empresas abonarán dicho incentivo, en la cuantía fijada en la tabla, a la totalidad del personal de plantilla, cuando no tuviese establecido ningún sistema de trabajo medido o destajo.

En este Convenio y para 1.984, los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores, experimentarán un aumento del 6% desde el 1 de enero al 30 de junio y un punto más desde el 1 de julio al 31 de diciembre, en que volverán a negociarse dada su naturaleza, limitando dicho aumento y aplicándose únicamente a la cuantía líquida de estos incentivos que representen hasta el 40% sobre los salarios base de los días de trabajo efectivo del año anterior en aquellas empresas en que los incentivos representen cantidades superiores al 40%.

El incremento señalado no garantiza u presupone, en ningún caso, el pago de un determinado incentivo, sino que éste se abonará en función con la actividad que en cada caso se obtenga.

Queda vigente el artículo 11 de la Ordenanza Textil.

No se podrá negociar individualmente en las empresas ningún aumento superior al indicado en los párrafos precedentes.

Queda vigente el derecho de cada empresa a revisar sus temas y acomodarlos a lo dispuesto en la Ordenanza Textil.

Artículo 20.- prendas de trabajo

Las empresas facilitarán a su personal prendas de trabajo confeccionadas a razón de tres cada dos años, a excepción del personal de Ramo de Agua, que recibirá dos prendas al año.

Artículo 12.- Aprendizaje

Podrán solicitar excedencias aquellos trabajadores que llevan un servicio de 12 meses de servicios en la empresa, no siendo más de una sola vez al año para hacer sus estudios profesionales dentro del mismo establecimiento, dentro de la planta o dentro del taller, y el número de excedencias será del 20% de la plantilla, y cumplirán con las condiciones de tiempo como mínimo.

Artículo 13.- Licencias por estudios

Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de títulos profesionales, otorgarán a los mismos, con derecho a retribución establecida, las licencias de 12 meses, según previene el artículo 39 de la Ordenanza Laboral General, al mismo tiempo y sin derecho a retribución se considerará a los que no realizan para la obtención de títulos no profesionales.

Artículo 14.- Desplazamientos

Todos trabajadores contratados eventualmente que presten sus servicios en la empresa durante más de seis meses consecutivos, dentro de un período igualmente comprendido de doce meses, podrán en todo caso a formar parte de la plantilla del personal fijo. Igualmente pasarán a formar parte de la misma, como personal fijo de la empresa, en el supuesto que ésta de tecnicatura contratara de nuevo a otro u otros trabajadores en sustitución de quienes hubieran cumplido un período de eventualidad menor al fijado en el párrafo anterior, sin perjuicio de poder aplicar las normas establecidas sobre contratación temporal en los diversos supuestos que contempla, en los cuales lo dispuesto en este artículo no será de aplicación.

Artículo 15.- Aprendizaje

El aprendizaje se dividirá en cuatro períodos de tiempo de igual duración asignándose a cada uno de ellos los porcentajes que a continuación se establecen, referidos, en cada caso, al salario correspondiente al del oficial respectivo.

Primer periodo	45 por 100
Segundo periodo	50 por 100
Tercer periodo	55 por 100
Cuarto periodo	60 por 100

La duración de los períodos citados se calculará en cada caso conforme a lo establecido para el aprendizaje de la respectiva categoría profesional en la Ordenanza Laboral Textil.

Con carácter general, los ayudantes y subayudantes mayores de dieciocho años y menores de dieciocho, que realicen trabajo de oficial, percibirán la retribución de este.

Plazos para la firmaPRIMERA.- Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional primera, letra D, del Convenio Colectivo, se constituye la Comisión Paritaria para standar a parición de partes, de cuantas cuestiones de interés general se derivan de la aplicación del presente Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por seis vocales en representación de las Centrales Sindicales y en el mismo número en representación de la entidad patronal, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en la ciudad de Alcoy, C/Santa Rita, nº 22.

SEGUNDA.- Seguro de muerte e invalidez

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán en favor de sus trabajadores un seguro de accidente para causa de muerte e invalidez permanente y total, en el desarrollo de su función la mitad permanente y total.

ANEXO I.- FIGURAS DE RECOMPENSA

Tablas salariales 1.984.	Incentivos párrafos 1 y 2	Artículo 9 Anexo 1a
Calificación	ptas./día	A/1 al 30/6/84 A/7 al 31/12/84
1 al 215	1.282'15	286'59
216	1.294'61	288'68
217	1.306'68	291'21
218	1.318'46	296'60
219	1.331'28	295'23
220	1.343'50	299'88
221	1.355'75	302'55
222	1.368'02	298'80
223	1.280'30	302'93
224	1.379'256	303'71
225	1.405'82	305'19
226	1.417'111	307'55
227	1.429'132	312'17
228	1.441'66	316'52
229	1.453'90	316'84
230	1.466'18	317'19
231	1.478'43	321'50
232	1.490'03	323'43
233	1.517'69	329'29
234	1.537'54	331'28
235	1.558'96	338'79
236	1.576'61	342'46
237	1.596'22	346'18
238	1.615'84	349'89
239	1.635'46	353'69
240	1.655'07	357'38
241	1.674'68	361'10
242	1.695'31	364'83
243	1.715'94	368'56
244	1.735'54	372'30
245	1.755'17	376'01
246	1.772'78	379'74
247	1.792'40	383'48
248	1.812'02	387'21
249	1.831'63	390'94
250	1.851'25	395'66
251	1.870'89	398'39
252	1.890'50	402'12
253	1.910'11	405'85
254	1.929'73	409'58
255	1.949'35	413'30
256	1.113'99	417'03
		421'74

ANEXO IICONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE ORDENACION DE FIBRAS DE ALGODÓN Y APROVECHAMIENTO DE SUBPRODUCTOS.CAPITULO PRIMERODisposiciones Generales

Artículo 1a.- Ámbito funcional.— Este Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, que se dediquen a la obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos, bien conjuntamente con otras actividades.

Se aplicarán también a las Empresas o Secciones de aquellas comprendidas en el ámbito del Convenio que incluyan, dentro de su ciclo de fabricación, la industrialización de la semilla de algodón bien se trate de extracción o transformación de aceites o de la obtención de otros productos derivados de la semilla.

Artículo 2a.- Compensación.— Se considerarán excluidos de la compensación establecida en el artículo 11 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en el Convenio General.

2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.

3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 de Septiembre de 1.958.

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad cuya cuantía en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pactan, las cuales se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1.981.

5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivos siempre que se trate de las primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor excede del 40 por 100 el salario para actividad normal.

6. Las condiciones especiales referentes a accidentes de trabajo, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPITULO IICondiciones de Trabajo

Artículo 3a.- Se establecen las retribuciones y valoración de los siguientes puestos de trabajo:

Cosedor de Sacos y Capazos.— Es el operario que con máquina o utiles adecuados realiza el cosido y las reparaciones de sacos y envases, procediendo a su clasificación. Clasificación 1,05.

Afilador.— Es el operario mayor de dieciocho años que afila los discos, monta y desmonta los ejes de los discos y los acopla a las máquinas desmotadoras y desborradoras. Clasificación 1,15.

Artículo 4a.- El art. 58.2 de la vigente Ordenanza Laboral quedará sustituido por el siguiente: "Todo trabajador contratado eventualmente por temporada o campaña, o por tiempo determinado, que trabaja en la Empresa nueve meses seguidos o alternos dentro de un período de 12 meses, pasará a formar parte de la plantilla del personal fijo.

Aquellos trabajadores que sean elegidos Delegados de Personal, y tengan la consideración de fijos discontinuos, incluidos en el correspondiente Escala, tendrán derecho preferente, única y exclusivamente durante la campaña de desmotación de algodón, a incorporarse al principio de la misma y a cesar a su finalización, siempre tomando en consideración el puesto de trabajo que ocupen. Este destino no podrá ejercitarse de forma que haga rebasar el tiempo establecido en el parrafo anterior para acceder a la condición de fijo de plantilla.

La duración del mandato será la legalmente establecida en cada momento para los representantes de los trabajadores fijos de plantilla".

Artículo 52.- Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivos podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral Textil, aún cuando las percepciones netares de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

CAPITULO III

Condiciones Económicas

Artículo 60.- El sistema retributivo se somete en todo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil, a excepción del sistema multiplicador previsto en el art. 82 de dicho Texto Legal, que se deja expresamente sin efecto.

Artículo 70.- El salario para actividad normal durante el año 1.984 será establecido en la Tabla Salarial insertada al final de este Anexo.

Artículo 80.- Para el personal mensual el importe del sueldo se calculará dividiendo por doce el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario.

Artículo 90.- Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

a).- Personal administrativo.

b).- Personal mercantil, con excepción del Encargado de almacén, Oficial Auxiliar de Almacén, Mozo de Almacén y Mozo Cobrador.

c).- Personal directivo: Director Técnico.

d).- Personal técnico: Técnicos Titulados.

Artículo 100.- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias a que se refiere el art. 21 del Convenio General serán, para el personal mensual, de una mensualidad por cada una de ellas.

Artículo 110.- Las gratificaciones extraordinarias establecidas para el personal que se encuentra prestando servicio militar a que se refiere el art. 21 del Convenio General, se entenderán referidas exclusivamente al personal fijo.

Artículo 120.- En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor del art. 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará a título individual el 4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 en computo personal mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las pagas extras reglamentarias que se abonarán semestralmente en proporción a su cuantía y a los meses en que se haya devengado la participación en beneficios.

Cuando el computo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 89.2 no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá aplicar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponda.

Dicha percepción seguirá las condiciones establecidas en la mencionada Ordenanza, de ser calculada sobre el salario a actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad, así como el no computarse para el cálculo de las horas extraordinarias.

Para el computo de ausencias el trabajo no se toma en consideración los períodos con restricción que se determinan en el art. 38 de la vigente Ordenanza Laboral Textil.

DISPOSICIÓN FINAL

A todos los efectos, y para cuento de todo lo previsto en el presente Convenio, se dará de aplicación el Convenio Colectivo General, la Ordenanza Laboral Textil y sus Anexos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Primera, letra d), del Convenio Colectivo General, se constituirá la Comisión Paritaria para atender a petición de parte, de cuantas cuestiones de interés general se deriven de la aplicación del presente Convenio y de la interpretación de sus partes interesadas de común acuerdo lo soliciten.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por cinco Vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de las Entidades Patronales, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en Sevilla, Plaza de Cuba nº 5, 82.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resultan de la aplicación del presente Convenio, se abonarán antes del día 30 de Septiembre de 1.984.

No obstante lo anterior, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa se podrán establecer los calendarios más adecuados a las condiciones concretas de cada Empresa para el abono de los mencionados atrasos.

A NEXO

CONVENIO COLECTIVO DE OBTENCIÓN DE FIBRAS DE ALGODÓN Y APROVECHAMIENTO DE SUBPRODUCTOS.

TABLA SALARIAL 1.984

COEFICIENTE	SALARIO
1,00	1.259
1,05	1.276
1,10	1.295
1,15	1.314
1,20	1.334
1,25	1.350
1,30	1.366
1,35	1.384
1,40	1.401
1,45	1.421
1,50	1.442
1,55	1.464
1,60	1.485
1,65	1.505
1,70	1.530
1,75	1.565
1,80	1.595
1,85	1.629
1,90	1.664
1,95	1.696
2,00	1.732
2,05	1.764
2,10	1.798
2,15	1.831
2,20	1.864
2,25	1.898
2,30	1.930
2,35	1.966
2,40	1.998
2,45	2.030
2,50	2.066
2,55	2.098
2,60	2.132
2,65	2.167
2,70	2.198
2,75	2.230
2,80	2.267
2,85	2.298
2,90	2.333
2,95	2.367
3,00	2.399
3,20	2.534
3,50	2.713

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE PROCESO ALGODONERO

CAPÍTULO PRIMERO

I. CONDICIONES GENERALES

Artículo 1º.—Ámbito funcional.— El presente Convenio cubre a todas las Empresas cuya actividad esté comprendida en el apartado I del nomenclátor de actividades industriales y de servicios y oficios de la Industria Textil. Las Empresas que efectúan lo serán en forma total y exclusiva, comprendiendo todas las actividades, tanto hilatura como tisaje, tinte y acabado, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 2º.—Componencia.— Sin perjuicio de lo establecido en el artº 10 del Convenio Colectivo de Trabajo General de la Industria Textil y de la Confección, se considerarán excluidos de la componencia y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.

2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.

3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 septiembre de 1958.

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán respectivamente, en el mismo número de días e en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1978.

5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad media, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor excede del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal, el salario base más el complemento del Convenio.

6. La compensación en méjilico del economato laboral obligatorio.

7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.

8. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

9. Las cantidades líquidas que percibe el personal mensual correspondiente al extinguido Impuesto sobre Rendimiento del Trabajo Personal que en su momento no fue retenido al mismo, en aquellas Empresas que así lo tuvieren establecido durante la vigencia de dicho Impuesto, consideradas con carácter personal.

Artículo 11º.—Garantía individual.— Las personas pertenecientes a las categorías de Encargado, Contramaestre y Ayudante de ambos y Encoladores y Paradores, que al entrar en vigor el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Algodonera de 29 enero de 1962 tuvieran reconocidos en la Empresa los derechos derivados de una situación anterior, como consecuencia de asumir obligaciones consuetudinariamente establecidas, conservarán conservando dichos derechos a título personal, en el supuesto de que persistan en la Empresa las anteriores circunstancias de hecho y las obligaciones impuestas a dicho personal. Asimismo afectará al contenido del

párrafo anterior al personal que hubiese entrado con posterioridad en igualas condiciones.

CAPÍTULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

Artículo 4º.—Trabajo a destajo.— En los sistemas de incentivos en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artº 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil y las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles, siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el artº 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo, en la actividad no medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa al canje percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones por lo menos en un 15 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el párrafo 2º del artº 24 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 5º.—Revisión actividad normal.— Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración con incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artº 12 de la Ordenanza Laboral, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 6º.—Clasificación profesional.— Se establece la definición y valoración del siguiente puesto de trabajo:

Auxiliar de Oficial: es el obrero mayor de dieciocho años que realiza funciones auxiliares del Oficial y que puede sustituirlo en su labor. Calificación: 90 por 100 del Oficial.

Artículo 7º.—Trabajo continuado (ininterrumpido).— 1. Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) requiera la implantación de turnos alternativos con cuatro o cinco equipos, modificándose los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrán hacerse, con aceptación de los representantes de los mismos, u, en su defecto, previa trámite ante la Comisión Ejecutiva del Plan de Reconversión Textil. Los requisitos necesarios que deberán cumplir las Empresas para obtener la autorización del Plan serán:

a) Que se produzca el aprovechamiento integral de la maquinaria con nueva tecnología.

b) Que no represente reducción de plantilla a que, en su caso, evite pérdida de puestos de trabajo.

c) Que si hay nuevas contrataciones deberán realizarse de acuerdo con la legislación vigente.

En caso de no haber acuerdo con los representantes de los trabajadores, el Plan resolverá previamente, antes de pasar a la Autoridad laboral.

2. En el supuesto de la implantación con personal de nueva contratación, sólo será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 8º.—Tablas salariales.— Las retribuciones para el año 1984 serán, para el personal manual y de retribución diaria, las que se fijan a continuación. La suma de ambos conceptos —salario base y complemento de Convenio— constituirá, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

TABLA DE REHABILITACIONES PARA EL AÑO 1984
PERSONAL CON ESTIMACIONES DIARIAS

ESTIMACION	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	TOTAL
1'00	767'15	381'95	1.148'10
1'05	806'60	350'70	1.171'30
1'10	842'95	342'95	1.185'90
1'15	880'30	339'95	1.210'25
1'20	919'60	338'40	1.258'00
1'25	958'90	339'60	1.298'50
1'30	997'30	330'15	1.327'45
1'35	1.035'60	300'95	1.336'55
1'40	1.074'00	291'95	1.365'95
1'45	1.112'30	290'45	1.392'75
1'50	1.150'70	279'75	1.420'45
1'55	1.189'10	274'95	1.464'05
1'60	1.227'45	270'50	1.497'95
1'65	1.265'80	268'50	1.534'30
1'70	1.304'15	261'05	1.565'20
1'75	1.342'50	257'20	1.599'70
1'80	1.380'80	250'60	1.628'40
1'85	1.419'15	248'35	1.667'50
1'90	1.457'60	243'75	1.691'35
1'95	1.495'95	239'35	1.735'30
2'00	1.534'30	235'15	1.769'45
2'05	1.572'65	230'65	1.803'30
2'10	1.611'00	226'20	1.837'20
2'15	1.649'35	221'65	1.881'00
2'20	1.687'70	217'20	1.904'95
2'25	1.726'10	212'30	1.938'40
2'30	1.764'45	208'50	1.972'95
2'35	1.802'80	204'10	2.006'90
2'40	1.841'15	199'45	2.040'60
2'45	1.879'50	195'00	2.074'50
2'50	1.917'80	190'60	2.108'40
2'55	1.956'15	186'30	2.142'45
2'60	1.994'50	182'95	2.176'45
2'65	2.032'85	177'45	2.210'40
2'70	2.071'20	172'95	2.243'25
2'75	2.109'55	168'50	2.278'05
2'80	2.148'90	164'15	2.312'05
2'85	2.186'40	159'75	2.345'15
2'90	2.224'75	155'40	2.379'55
2'95	2.263'10	150'70	2.413'80
3'00	2.301'45	146'45	2.447'90
3'05	2.434'80	142'60	2.585'40

TABLA DE REHABILITACIONES PARA EL AÑO 1984
PERSONAL CON ESTIMACIONES MENSUALES

ESTIMACION	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	TOTAL
1'00	22.324'15	11.617'65	34.941'80
1'05	24.500'15	11.123'10	35.624'05
1'10	26.667'10	10.431'40	36.098'50
1'15	28.834'05	10.034'45	38.869'50
1'20	30.001'00	10.004'05	38.005'05
1'25	29.168'00	9.721'15	38.889'15
1'30	30.334'05	9.433'75	39.768'30
1'35	31.501'00	9.150'65	40.651'65
1'40	32.667'00	8.868'85	41.536'85
1'45	33.834'00	8.587'20	42.421'20
1'50	35.002'00	8.308'05	42.511'05
1'55	36.168'45	8.361'25	44.530'70
1'60	37.334'95	8.227'70	45.562'65
1'65	38.501'40	8.087'80	46.589'20
1'70	39.667'90	7.958'60	47.626'40
1'75	40.834'40	7.823'15	48.657'55
1'80	42.000'85	7.689'35	49.680'20
1'85	43.168'85	7.554'00	50.722'85
1'90	44.335'35	7.414'05	51.749'40
1'95	45.501'60	7.280'15	52.782'05
2'00	46.666'30	7.152'50	53.820'80
2'05	47.834'75	7.015'60	54.850'35
2'10	49.001'25	6.880'25	55.881'50
2'15	51.335'75	6.606'60	57.942'35
2'20	52.507'20	6.475'70	58.977'90
2'25	54.683'15	6.208'05	61.043'20
2'30	63.002'05	5.200'55	66.202'60
2'35	64.168'50	5.126'20	69.293'70
2'40	65.335'00	4.992'90	70.327'90
2'45	70.007'45	4.454'50	74.456'95
2'50	74.619'60	3.911'60	78.531'20

Artículo 9.- Participación en las gratificaciones de diciembre.
Los Suboficiales que, en su caso, sean trabajadores tienen a su derecho siete percepciones al 8 por 100 de la remuneración asignada en las nuevas tablas con efecto, correspondiente al puesto de trabajo en que habitualmente presten sus servicios, en el supuesto de que presten sus servicios en distintos puestos de trabajo, percibirán la remuneración que corresponda al tiempo empleado en cada uno de ellos, la cual se sumará, sin embargo, a la correspondiente a los demás de trabajo individual.

Artículo 10.- Gratificación por el servicio extraordinario.
Los trabajadores que estén en servicio extraordinario percibirán una gratificación en el orden del 10 por 100 de la remuneración que se determina a continuación:

- a) Personal administrativo, con excepción de Mozo cobrador.
- b) Personal mercantil, con excepción del Encargado de almacén, Oficial auxiliar de almacén y Mozo de Almacén.
- c) Personal directivo: Director técnico.
- d) Personal técnico: Técnicos titulados.

Artículo 11.- Personal en servicio militar.- El personal que se halle en el Servicio Militar percibirá integramente las dos gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

Artículo 12.- Participación en beneficios.- En el caso de que el índice colectivo de absentismo alcance o exceda el 8 por 100 a tenor de lo dispuesto en el art. 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará, a título individual, el 8 por 100, previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias en trabajo no rebase el 3 por 100 en su cómputo personal mensual, abonándose su importe por igualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a las cuantías de los mismos y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho art. 89.2 no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponda.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Industria Textil y de la Confección y la Ordenanza Laboral de la Industria Textil, aprobada por orden de 7 febrero y 19 abril de 1972 y normativa laboral de actividades industriales y de profesiones y oficios de la Industria Textil, aprobado en 26 enero de 1980.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Comisión Paritaria

1. Se constituirá la Comisión Paritaria para entender a petición de parte, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas; así como para la conciliación y arbitraje, cuando las partes intervendrán, de cada acuerdo, lo soliciten.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de la Entidad Patronal. La Presidenta de la Comisión la ostendrá la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la Autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las condiciones que se planteen a la Comisión Paritaria se transmitirán a través de las Centrales Sindicales y la Entidad patronal sin perjuicio del presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas, conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirán durante el año 1984.

4. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la ciudad de Barcelona, Gran Vía de las Cortes Catalanas, nº 670.

AÑEXO IV

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE GENERO EN PUNTO, CALCETERIA Y MEDIAS.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1º. AMBITO FUNCIONAL.— El Convenio obliga a todas las Empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para el Sector Géneros de Punto de la Industria Textil de 7 de octubre de 1946, y por los Convenios Interprovinciales y Estatales de Géneros de Punto, Fabricación de Calcetines y Fabricación de Medias de 22 de mayo de 1976, cuyas actividades están recogidas en el Anexo XIV del Nomenclátor de Industrias y Actividades, así como, el de oficios y profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden de 26 de julio de 1966.

Artículo 2º. Las Empresas afectadas lo serán en forma total y comprensiva de las actividades de bobinar, tejer, confección, acabados, aprestos y ramo de agua, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares, aún cuando se ejerzan en distintos centros de trabajo.

Se aplicará, asimismo, a las empresas que efectúan confección utilizando, de forma mayoritaria, tejidos de malla de orden y de recogida, y tejidos de malla de urdimbre.

Artículo 3º CONVENCIÓN.— En relación con el artículo 11 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección se considerarán excluidos de la compensación establecida en el artículo 10 del mismo y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.

2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.

3. El plus de compensación de transporte, regulado en la Orden de 24 de setiembre de 1958.

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1983.

5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor excede del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal el salario base más el complemento de Convenio.

6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.

8. Las condiciones especiales referentes a accidente, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPITULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

SECCIÓN PRIMERA.— APRENDIZAJE

Artículo 4º. En correlación con lo dispuesto en la sección 4º del capítulo II de la Ordenanza Laboral Textil, se considera dividido el aprendizaje, a efectos de retribución, en cuatro períodos de tres meses cada uno de ellos que se valorarán, a dichos efectos, en el 40, 45, 50 y 55 por 100 de la calificación dada al Oficial de oficina correspondiente.

SECCIÓN SEGUNDA.— TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTO

Artículo 5º En los sistemas de incentivo, consistentes en el trabajo a destajo, las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el artículo 8º, número 2 de la Ordenanza Laboral Textil, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo en actividad no medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supera dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el artículo 24 del Convenio General.

Artículo 6º. Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo, podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal; todo ello, al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

SECCIÓN TERCERA.— CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7º. Las clasificaciones del personal son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil, en su anexo de definiciones de categorías comunes a toda actividad textil; en su definición de categorías específicas de la Industria de Géneros de Punto, Exteriores e Interiores, Calcetines y Medias, y en el de definiciones específicas del Ramo de Agua, aprobados por Orden de 28 de julio de 1966.

Artículo 8º. Se incorpora a los anexos mencionados la valoración de los cuatro períodos en que se divide el aprendizaje.

SECCIÓN CUARTA.— TRABAJO A DOMICILIO, DE TEMPORADA, CONTINUADO Y NOCTURNO.

Artículo 9º. TRABAJO A DOMICILIO.— En materia de trabajo a domicilio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores debiendo garantizarse por las Empresas a los trabajadores contratados por este sistema un mínimo de 48 jornales al semestre.

Artículo 10º TRABAJO DE TEMPORADA.— Las Empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novelty cuaquiera que fuere su proceso industrial (tejidos, confección, y acabados y aprestos) podrán suspender en cualquier época del año sus actividades laborales durante un período como máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, los representantes de los trabajadores en la Empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión, en el expediente y expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la Empresa complementará la prestación del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100.

Artículo 11. TRABAJO CONTINUADO (ININTERRUMPIDO)

1.— Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) requiere la implantación de turnos rotativos con cuatro a cinco equipos, modificando los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, previo trámite ante la Comisión Ejecutiva del Plan de Reconversión Textil, quien resolverá antes de pasar a la Autoridad Laboral.

Los requisitos necesarios que deberán cumplir las empresas para obtener la autorización del Plan serán:

a) que se produzca el aprovechamiento integral de la maquinaria con nueva tecnología, b) que no represente reducción de plantilla o que, en su caso, evite pérdida de puestos de trabajo, y c) que si hay nuevas contrataciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

2.— En el supuesto de la implantación con personal de nueva contratación solo será de aplicación la legislación vigente.

CAPITULO III

Condiciones Económicas

SECCIÓN PRIMERA.— REGULACIÓN SALARIAL

Artículo 12. Las bases salariales (Salario base y complemento de Convenio) vigentes para todo el año 1984, desde 1 de enero hasta 31 de diciembre, serán, para cada categoría profesional identificada por su correspondiente calificación, las que figuran en las Tablas A y B.

Artículo 13. Para el personal mensual, el importe del sueldo se calculará dividiendo el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario por doce meses. La fijación del salario diario para dicho personal se determinará dividiendo por treinta el importe del salario fijado en las tablas salariales (tabla B) con independencia del número de días de cada mes.

SECCIÓN SEGUNDA.— COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 14. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.— Las dos gratificaciones extraordinarias, de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán, la primera de ellas en el transcurso del mes de junio, y, como máximo dentro de la primera semana del mes de julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

Para el personal mensual las expresadas gratificaciones serán de treinta días cada una de ellas.

Para el personal mensual, dichas gratificaciones serán de una mensualidad de salario para actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad cada una de ellas.

Artículo 15 CONSIDERACION DE PERSONAL PROFESIONAL.— Tendrá la consideración de profesional el siguiente personal:

- a) Personal administrativo, todo.
- b) Personal mercantil, con excepción del Encargado de Almacén, Oficial de Almacén y Mayordomo de Almacén.
- c) Personal técnico y directivo;
- d) Director técnico.
- e) Mayordomo-Encargado general y técnicos titulados.

Artículo 16 PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.— En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supera el 8 por 100, a tener de lo dispuesto en el artículo 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará, a título individual, el 4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyos índices personal de ausencias al trabajo no rebasan el 9 por 100 dentro del mes natural, efectuándose este pago con carácter mensual, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. A estos efectos y como únicas excepciones al principio de que las ausencias, cualquiera que sea la causa, se computarán como absentismo, queda excluido el accidente de trabajo o la enfermedad cuando hayan producido intervención quirúrgica con interinidad.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 89.2 no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, correspondan.

DISPOSICIÓN FINAL

Para quanto no esté previsto en este Convenio, son de aplicación con carácter supletorio, el Convenio General para la Industria Textil y de la Confección, y la Ordenanza Laboral para la Industria Textil, de 7 de febrero y 13 de abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 62 de este texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. BASES SALARIALES ESPECIALES

1. El salario correspondiente a la categoría profesional de Encargado, Mayordomo y Encargado que está establecido en 1,05 en el Anexo XIV del nomenclátor, se eleva a 1,10.

2. A los trabajadores con categoría profesional de Encargado de Sección de Confección y Acabados, Tintes y Aprestos; así como de Ayudantes de Encargado, que, respectivamente, realicen la totalidad de las funciones que seguidamente se detallan, se les aplicará el salario correspondiente a la calificación que para cada uno de ellos se indica.

Quedan excluidos de estas mejoras los Encargados y Ayudantes de Encargado de Rebillas de todas las actividades, y los Encargados y Ayudantes de Encargado de Acabados, Tintes y Aprestos de la actividad de fabricación de calzado.

a) Al Encargado de Sección de Confección y de Acabados, Tintes y Aprestos, que con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotados de mundo y experiencia en el ámbito de su profesión y bajo las órdenes del Director o del Mayordomo o Encargado general, cuida y es responsable de la organización y disciplina en el trabajo, de la preparación y buen funcionamiento de las máquinas; vigila el proceso de fabricación, la orientación y asignación del trabajo en la Sección o Secciones a él concedidas; controla la calidad de la labor realizada e inscribe una función docente, profundamente realizar, además la labor propia de un Oficial de su especialidad. Salario-calificación de 2,20.

b) Al Ayudante de Encargado, que a las órdenes del Encargado o de su superior jerárquico, colabore en los trabajos propios de la Sección para la buena marcha de la misma, o esté al frente de las Subsecciones, sustituyendo a aquellos en las funciones que resultan en caso necesario. Salario-calificación: 1,70.

3. Para disfrutar de tales condiciones, será necesario el ejercicio efectivo de las funciones descritas, no siendo suficiente la mera denominación profesional.

4. Mito no obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ordenanza Laboral, las clasificaciones que anteceden no suponen la obligación de crear o tener cubiertas tales plazas, si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

SEGUNDA. COMISIÓN PARITARIA,

a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender a petición de parte, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas; así como para la conciliación y arbitraje, cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

b) La Comisión Paritaria de este Convenio estará integrada por seis Vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y un número igual de Vocales en representación de la Entidad empresarial, la presidencia de la Comisión la ostendrá la persona que ambas representaciones, conjuntamente designen; y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad empresarial firmantes del Convenio, designándose su domicilio en la Comisión, a estos exclusivos efectos, al de la Agrupación Española de Fabricantes de Cíñero de Punto, sita en Barcelona, Avenida Diagonal, número 479.

DISPOSICIONES FINANCIARIAS

Primeras.— El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resulten de la aplicación de este Convenio, se hará efectivo antes del día 30 de setiembre del año en curso. En cualquier caso entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de las Empresas podrán establecerse los calendarios más adecuados a las condiciones concretas de cada Empresa para el abono de los mencionados tramos.

Segunda.— La Comisión Paritaria del Convenio fijará en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirán durante la vigencia del Convenio, ateniéndose a las tablas salariales y a la jornada establecida.

Tablas salariales para 1984

TABLA A. Personal con retribución diaria.

Calificación	Salario base y complemento Convenio
1	1.167,- (1)
1,05	1.184,- (2)
1,10	1.212,- (1)
1,15	1.241,- (1)
1,20	1.265,-
1,25	1.296,-
1,30	1.323,-
1,35	1.351,-
1,40	1.381,-
1,45	1.413,-
1,50	1.443,-
1,55	1.478,-
1,60	1.509,-
1,65	1.544,-
1,70	1.578,-
1,75	1.613,-
1,80	1.646,-
1,85	1.678,-
1,90	1.710,-
1,95	1.747,-
2	1.779,-
2,05	1.815,-
2,10	1.855,-
2,15	1.879,-
2,20	1.912,-
2,25	1.947,-
2,30	1.973,-
2,35	2.016,-
2,40	2.047,-
2,45	2.079,-
2,50	2.113,-
2,55	2.148,-
2,60	2.181,-
2,65	2.217,-
2,70	2.249,-
2,75	2.280,-
2,80	2.316,-
3	2.350,-
3,20	2.384,-

(1) Salario mínimo intertextil = 1.256,65 pts.

Tablas salariales para 1984

TABLA B. Personal con retribución mensual.

Calificación	Salario base y complemento Convenio.
1	35.496,- (1)
1,05	36.013,- (1)
1,10	36.865,- (1)
1,25	37.747,-
1,20	38.477,-
1,25	39.420,-
1,30	40.241,-
1,35	41.093,-
1,40	42.005,-
1,45	42.973,-
1,50	43.891,-
1,55	44.956,-
1,60	45.899,-
1,65	46.963,-
1,70	47.999,-
1,75	49.062,-
1,80	50.066,-
1,85	51.039,-
1,90	52.013,-
1,95	53.138,-
2	54.111,-
2,05	55.206,-
2,10	56.119,-
2,15	57.153,-
2,20	58.157,-

(1) Salario mínimo intertextil = 38.233,15 pts.

Clasificación	Salario base y complemento correspondiente
2,25	59.221,-
2,30	69.195,-
2,35	61.320,-
2,40	62.262,-
2,45	63.236,-
2,50	64.331,-
2,55	65.335,-
2,60	66.339,-
2,65	67.434,-
2,70	68.407,-
2,75	69.350,-
2,80	70.445,-
3	74.521,-
3,20	78.597,-

ANEXO V

Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil de proceso lanero, anexo al Convenio Colectivo General de la Industria textil y de la Confección.

CAPITULO PRIMERO
Disposiciones generales

Artículo 1a.- Ambito funcional.- El presente Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación y cuyas actividades se hallan recogidas en los anexos V (Textil lanero), VII (acordonamientos textiles), VIII (fabricación mecánica y manual de alfombras y tapices), XVIII (Ramo de Agua), XXX (fabricación de boinas) de la Ordenanza Laboral Textil, así como la fabricación de mantas de lana y muletones de mazaña, antiguamente regulada por la Orden ministerial de 28 de noviembre de 1948.

Se excluyen aquellas Empresas que aún viniendo obligadas por el Convenio en virtud de lo señalado en el párrafo anterior, se dedican exclusivamente a las actividades de Ramo de Agua por cuenta de terceros, salvo las ubicadas en el término municipal de Biar.

Artículo 2a.- Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, comprendiendo las principales actividades de peinar, hilar, tejer, teñir y acabar, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 3a.- Compensación.- De conformidad a lo señalado en el artículo undécimo del Convenio Colectivo General Textil y de la Confección, se considerarán excluidos de la compensación y susgos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

- a) Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- b) La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
- c) El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1968.
- d) Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1979.
- e) Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor excede del 40 por 100 del salario para actividad normal.

CAPITULO II
Condiciones de trabajo

Artículo 4a.- Clasificación y calificación profesional.- Las clasificaciones del personal y definiciones de puestos de trabajo son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil en su

ámbito de categorías comunes a toda la actividad textil y anexas relativas en el artículo primero del presente Convenio. En cuanto a las calificaciones de puestos de trabajo, las partes consideran desactualizadas las establecidas por los anexos específicos (V, VII, VIII, XVIII y XIX) de la Ordenanza Laboral Textil, por lo que a partir del Convenio aprobado en 8 de abril de 1974 ("Boletín Oficial del Estado" de 18 de abril) son sustituidas en los sucesivos pactos, por relación exhaustiva de todos los puestos de trabajo en las propias tablas salariales.

Artículo 5a.- Sistemas de incentivo.- Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneraciones por incentivo, podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral, aun cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 5a.- En los sistemas de incentivo consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 84, número 2 de la Ordenanza Laboral Textil y en lo dispuesto en el artículo 29 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 7a.- Trabajo ininterrumpido.- Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) requiera la implantación de turnos rotativos con cuatro o cinco equipos, modificando los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, previo trámite ante la Comisión Ejecutiva del Plan de Reconversion Textil, quien resolverá antes de pasar a la autoridad laboral.

Los requisitos necesarios que deberán cumplir las empresas para obtener la autorización del Plan serán:

- a) Que se produzca el aprovechamiento integral de la maquinaria con nueva tecnología;
- b) Que no represente reducción de plantilla o que, en su caso, evite pérdida de puestos de trabajo; y
- c) Que si hay nuevas contrataciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

En el supuesto de la implantación con personal de nueva contratación, sólo será de aplicación la legislación vigente.

CAPITULO III
Condiciones económicas

Artículo 6a.- Regulación salarial.- Los salarios pactados en el presente Convenio para todo el año 1984 son los que figuran en las tablas integrantes de su propio texto y resalonadas al final de su articulado.

Artículo 9a.- Los porcentajes a aplicar sobre salarios de Oficial para obtener los correspondientes a Aprendices, Ayudantes y Subayudantes de Oficial, son los que se especifican en las tablas salariales y responden a los de habitual aplicación en la industria textil lanera.

Artículo 10a.- Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias se abonarán de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo General Textil y de la Confección, correspondiendo al importe de cada una de ellas a una mensualidad de salario para actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad.

Artículo 11a.- Servicio militar.- Los trabajadores que se hallen prestando al servicio militar, percibirán las gratificaciones extraordinarias en igual cuantía y forma a la del resto de personal de la Empresa.

Artículo 122.- Participación en beneficios.— En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo, alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89, apartado 2º de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará a título individual el 4 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuya porcentaje de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 de sus horas contratadas durante cada uno de los meses naturales del año, abonándose por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. Esta retribución no computará para el cálculo de la hora extraordinaria.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 89, número 2, no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponda.

No computarán como absentismo a efectos de la percepción del 4 por 100, las ausencias justificadas de trabajadores con derecho a retribución contempladas en la vigente Ordenanza. Tampoco se computarán como absentismo el accidente de trabajo o la enfermedad, cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, la Ordenanza Laboral Textil de 7 de febrero y 17 de abril de 1972 y su nomenclátor de 28 de julio de 1976, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de aquel texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Comisión Paritaria.— Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones que siendo de interés general se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten. Esta Comisión se domicilia en la ciudad de Sabadell, calle Sant Quirze, número 30. La Comisión Paritaria estará integrada por seis Vocales en representación de las Centrales Sindicales y al mismo número en representación de la Entidad patronal. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad patronal firmantes del presente Convenio.

ANEXO V

TABLAS SALARIALES PARA 1984

PERSONAL SERVICIOS COMPLEMENTARIOS

	MENSUAL
Jefe de laboratorio	12.633
Encargado compras materias auxiliares	13.016
Encargado tráfico	13.016
Encargado almacén	11.798
Oficial de laboratorio	10.562
Administrativo de fábrica	10.351
Encargado económico	10.351
Guardadora infantil	9.343
Dependiente de económico	9.343
Auxiliar laboratorio	9.343
	SEMANAL
Oficial servicios complementarios	1.392
Oficial de pañuelas, cepillos y corronera	1.392
Oficial auxiliar almacén	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES

	MENSUAL
Jefe entretenimiento preventivo	12.633
Encargado servicios auxiliares	12.633
Encargado factores	12.633
Encargado de mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles e impresores	12.633
Encargado de fogones	12.633
	12.633
Ingenieros de primera	1.334
Electricista de primera	1.334
Conductor mecánico	1.334
Capatazo de primera	1.334
Albañil de primera	1.334
Impresor de segunda	1.334
Mecánico de segunda	1.334
Lintor de primera	1.334
Electricista de segunda	1.334
Reponedor de primera	1.334
Poletanero	1.334
Carretillero de primera	1.334
Albañil de segunda	1.334
Carpintero de segunda	1.334
Conductor	1.334
Reponedor de segunda	1.334
Lintor de segunda	1.334
Ayudante oficinas auxiliares (mayores de 18 años)	1.334
Carretillero de auxiliar	1.334
Carretero	1.334
Dotador-engrasador	1.334
Guardia jurado	1.334
Vigilante	1.334
Portero	1.334
Auxiliar limpieza máquinas	1.334
Ordeñanza	1.334
Peón	1.334
Ayudante oficinas auxiliares (menos de 18 años)	1.002
Reposas: de 17 a 18 años	905
de 16 a 17 años	813

PERSONAL ADMINISTRATIVO, MERCANTIL Y DE ORGANIZACIÓN

	MENSUAL
Director técnico	74.314
Director comercial	74.314
Jefe Administrativo de primera	67.229
Jefe de ventas	65.427
Jefe Administrativo de segunda	59.206
Jefe Organización	59.206
Viajante	56.541
Jefe de almacén	56.541
Oficial primera administrativo	53.876
Técnico organización primera	53.876
Encargado almacén	51.209
Oficial segunda administrativo	50.320
Técnico organización segunda	50.320
Auxiliar administrativo	49.212
Ayudante organización	49.212
Cobrador	42.324
Auxiliar de ventas	40.587
Telefonista	40.587
Meritorio 17 años	37.079
Meritorio 16 años	34.413

SEMANAL

Oficial auxiliar almacén	9.342
Mojo almacén	9.342

PERSONAL FACULTATIVO O TITULADO

	MENSUAL
Ingenuero	70.761
Licenciado	70.761
Jefe Personal primera	67.229
Jefe Personal segunda	59.206
Perito	59.206
Práctica A.T.S.	59.206
Asistente Social	57.429
Jefe Personal tercera	56.541
Maestro Industrial	51.209

SEMANAL

Oficial auxiliar almacén	9.342
Mojo almacén	9.342

APRENDIZAJE

Aprendiz (3 primeros meses)	50% del oficial
Aprendiz (resto aprendizaje)	60% del oficial

AYUDANTES DE OFICIAL

Sobrayudante de oficial	60% del oficial
Ayudante de oficial	70% del oficial

CLASIFICACIÓN Y SORTEO

	MENSUAL
Encargado	13.616
Contramaestre	11.960
Ayudante repasador	10.984

SEMANAL

	SEMANAL
Borrador	1.478
Contador de puz	1.334
Colector puz	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

<u>DESIGNACION</u>	<u>SEMANAL</u>	<u>SEMANAL</u>	<u>SEMANAL</u>	<u>SEMANAL</u>
Incarcero	13.016	1.452	1.452	1.452
Centra-mesire	11.989	11.989	11.989	11.989
Ayudante contramaestre	10.982			
Oficial de clavado	1.334			
Auxiliar	1.334			
Peña	1.334			
ENCARGADO	13.016			
Ayudante encargado (antes turno)	10.982			
Oficial de lavado	1.334			
Oficial de lavelina	1.334			
Auxiliar	1.334			
Peña	1.334			
ENCARGADO	13.016			
Mayordomo	15.073			
Centra-mesire de cardas	11.989			
Contramaestre de guillotines y lizosas	11.989			
Ayudante de contramaestre	10.982			
Hiladero, encapillador cardas	1.334			
Filial de cardas	1.334			
Oficial de guillas y peinadoras	1.334			
Oficial de lizosas	1.334			
Oficial de peinar	1.334			
Oficial de convertidores	1.334			
Auxiliar	1.334			
Limpador de peines	1.334			
Peña	1.334			
<u>HILATURA DE ESCAMPORE</u>				
Mayordomo	13.073			
Contramaestre de preparacion	11.989			
Centra-mesire de hilatura	11.989			
Contramaestre de retorcido	11.989			
Contramaestre de bobinado	11.989			
Ayudante de contramaestre	10.982			
Hilador de selfactina	1.679			
Almacenero	1.452			
Añadidor de selfactina	1.363			
Coordinador sacamundadas	1.363			
Oficial continua de hilar	1.334			
Oficial guilla y peinadoras	1.334			
Oficial mecheras	1.334			
Vaporizador	1.334			
Oficial continua de retorcido	1.334			
Oficial sacamundadas	1.334			
Oficial bobinar, reunir, aspear y molinoza	1.334			
Auxiliar	1.334			
Oficial encajador y pasador	1.334			
Clasificador tubos y cartones	1.334			
Limpador y peinas	1.334			
Peña	1.334			
<u>RECORTEADOS</u>				
Encargado	13.016			
Encargado turno	11.589			
Ayudante encargado turno	10.564			
Almacenero	1.452			
Oficial especial	1.362			
Oficial triturador	1.334			
Oficial emborrador	1.334			
Auxiliar	1.334			
Clasificador trapos y desperdicios	1.334			
Peña	1.334			
<u>HILATURA DE CARRA</u>				
Mayordomo	15.073			
Encargado	13.016			
Contramaestre preparacion	11.989			
Contramaestre hilatura	11.989			
Almacenero	1.452			
Añadidor ayudante	1.392			
Cajero	1.362			
Oficial martillo	1.362			
Oficial continua	1.334			
Tijeror	1.334			
Revolvior	1.334			
Peña	1.334			
Almacenero	1.452			
Añadidor ayudante	1.392			
Cajero	1.362			
Oficial martillo	1.362			
Oficial continua	1.334			
Tijeror	1.334			
Revolvior	1.334			
Peña	1.334			
<u>RAMO DE AGUA</u>				
Mayordomo de prestos y acabados				15.073
Mayordomo de tintes y blanqueo				15.073
Jefe de laboratorio				13.633
Tintorero				13.227
Encargado prestos y acabados				13.016
Contramaestre de lavadoras				11.589
batanes				
parchas				
blanqueo y tinte				
tundidores				
carbonización				
repaso				
guillas y lizosas				
preñas				
empacado				
Ayudante de contramaestre				10.982
Ayudante de tintorero				10.161
Pasador colorante				1.507
Oficial encolador				1.452
Oficial				1.419
Encolador				1.334
Bobinador				1.334
Letrero-encolador				1.334
Desolinizador-desborrador				1.334
Revolvior-tijeror				1.334
Bobinadora				1.334
Auxiliar				1.334
Peña				1.334

ACONDICIONAMIENTO TEXTIL

	MENSUAL
	DÍARIO
Jefe de tráfico y Almacenista	14.236
Encargado de sección	14.000
Ayudante de tráfico	10.582
Ayudante de encargado	10.582
Reclamos	
Conductor camión eléctrico	1.419
Especialista saqueadores	1.332
Oficial acondicionamiento	1.332
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

ALFOMBRAS ANUDADAS A MAZO

	MENSUAL
	SEMANAL
	DÍARIO
Jefe de fabricación	70.761
Dibujante jefe	63.652
Dibujante	53.898
Encargado	
Auxiliar dibujante	13.016
	19.161
Oficial anudador de primera	1.334
Oficial reparador restaurador	1.334
Oficial anudador de segunda	1.334
Ovillador	1.334
Oficial anudador de tercera	1.334
Copista de dibujo	1.334
Aprendiz anudador tercero año	75% del oficial
Aprendiz anudador segundo año	65% del oficial
Aprendiz anudador primero año	55% del oficial

ALFOMBRAS

	MENSUAL
	SEMANAL
	DÍARIO
Dibujante jefe	63.652
Dibujante	53.898
Mayordomo	
Encargado	15.073
Contramaestre telares	13.016
Contramaestre tundosetas	11.989
Ayudante contramaestre	11.989
	10.982
Tejedor Gripper-Jacquard	
Telar jacquard moqueta	1.568
Tundidor	1.307
Alzacantero	1.479
Tejedor moqueta lisa	1.452
Oficial encolado	1.419
Oficial pasador pliegaduras	1.392
Contador de chenilla	1.362
Tundidor de spool	1.362
Tejedor de chenilla	1.362
Ayudante de encolado	1.362
Ayudante tejedor	1.334
Ayudante tundosetas	1.334
Clasificador de almacén	1.334
Lector-tejedor	1.334
Copista de dibujo	
Clasificador de chenilla	1.334
Clasificador de dibujos	1.334
Ayudante de almacén	1.334
Repassador traspassador	1.334
Repassador preparación	1.334
Repassador acabados	1.334
Oficial máquinas overlock	1.334
Oficial máquinas orillos	1.334
Oficial máquina de flecos	1.334
Bobinador	1.334
Filero de moqueta	1.334
Enrollador	1.334
Peón	1.334
Ayudante cortador	1.246

ANEXO VI.— CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS AUXILIARES DE LA TEXTIL.— (Ramo de Aguas)

Artículo 1º.— Ambito funcional. Se consideran comprendidas en este Convenio las empresas y centros de trabajo exclusivamente dedicadas a las operaciones de lavar, descolorir, mercerizar, aprestar, teñir, blanquear, estampar y operaciones previas, complementarias y de acabado, de cualquiera de las distintas fibras textiles, ya sean animales, químicas, vegetales o de otra extracción, sin distinción alguna a sus diversos estados de transformación y, por tanto, en rama o fiaca, hilos, pieza tejida, o géneros, cuando se trate de géneros de punto, por cuenta de terceros.

Las empresas afectadas lo serán en forma total, comprensiva no sólo de sus actividades específicas del Ramo de Aguas, sino también las conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares de aquellas actividad principal.

Sólo se exceptuarán las empresas que, pese a estar dentro en el término municipal de Valencia, no estén en la provincia, en los términos municipales de los procedimientos de Castellón, Alicante y Valencia que se relacionan en el anexo al III del convenio. En consecuencia, y aquellas que estén al título de la actividad de la Federación de Alcoyana, ubicadas en la provincia de Alicante.

Artículo 2º.— Fijación salarial. Las condiciones que se establecen en este Convenio celebrado en su conjunto, son correspondientes conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se consideran exclusivas de dicha suministración y sujetas al régimen que, en su caso, se establece, las siguientes concepciones:

1) Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.

2) La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponde.

3) El plus de compensación de transcurrida regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1.978.

4) Las gratificaciones extraordinarias establecidas por Econavia y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor este Convenio sea superior a la que se pacta. Se montarán, respectivamente en el número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1.978.

5) Las primas a la producción que se abonen en los sistemas de incentivos siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida. Sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor excede del 40% del salario para actividad normal, entendiéndose por tal el salario base.

6) La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

7) Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que puedan tener establecidos las empresas.

8) Las condiciones especiales referentes a accidente, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

9) La percepción de tres días a diez y medio que, en compensación por fiestas suprimidas, venga disfrutando el presente al personal que tenga el carácter de mensual. Tal percepción se mantendrá a título personal y en cuantía líquida.

Artículo 3º.— Condición de Semanal.— El personal correspondiente a los grupos técnicos y directivos que hubiese ingresado en la empresa con anterioridad al 21 de septiembre de 1.966 tendrá derecho a percibir su retribución semanal, teniendo como contraprestación el deber de prolongar su jornada por necesidades de la empresa, con remuneración de horas extraordinarias lo que se consiguiente de asumir cada obligación consuetudinaria inherente a la conservación del citado derecho que se les reconoce a título personal.

Artículo 4º.— Comisión Paritaria

a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender a petición de parte, de cuantas cuestiones que siendo de interés general se sirvan de la aplicación del convenio y de la interpretación de sus cláusulas así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 5 vocales en representación de las Centrales Sindicales y en mismo número por la entidad Patronal. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad Patronal firmantes del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirán durante la vigencia del Convenio atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Nacional de Acebedores, Estampadores, y Tintoreros sito en la ciudad de

Artículo 87.- El personal podrá renunciar o actuar en cualesquier de las viviendas entre las organizaciones afectadas.

a) Reclama justificada sujeta obligatoriamente por los votos de la clase representación sindical y patronal;

b) La Dirección podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de trabajadores en cuantas materias sean de su competencia;

Artículo 88.- Clasificación Salarial. El sistema retributivo del personal trabajador se ajustará a lo dispuesto en el Art. 82 de la Ordenanza Laboral Textil, entendiéndose como salario actividad normal de cada categoría al que se accede en la tabla contenida en el anexo tercero.

Artículo 89.- Clasificación y Difusión Profesional. Las clasificaciones del personal y calificaciones de los puestos de trabajo son las establecidas en el anexo primero y anexo 18 del nombramiento establecido por Orden Ministerial de 28 de julio de 1.976 (9.0.8. del 27.7.76) en tanto no resulten modificadas o complementadas por el contenido del anexo segundo del presente Convenio.

Artículo 90.- Personal Personal. Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

a) Personal Administrativo.

b) Personal Mercantil con excepción del Encargado de Almacén, Oficial de Almacén y Mozo de Almacén.

c) Personal Técnico directivo: Director Técnico, Directores Comerciales, Administradores, Encargado General, Técnicos Titulados, Jefes de Organización, Distribución, Contratación y de personal.

El importe de la retribución de dicha personal mensual se calculará a razón de 365 días anuales y dividido por doce.

Artículo 91.- En todas las subsectiones del ramo del agua si las conveniencias del trabajo lo aconsejassen, podrán efectuarse relevos a las horas de las comidas, permaneciendo algunos operarios durante la misma sin aumento de jornada, los que irán a comer cuando regresen sus compañeros.

Los relevos en cuestión disfrutarán de un plus de 20,-Ptas. diaria

Se respetarán "ad personam" las condiciones más beneficiosas que sobre el particular puedan tener establecidas determinadas empresas.

Artículo 92.- Gratificaciones Extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente se abonarán la primera de ellas en el transcurso de la segunda quincena del mes de junio, y como máximo dentro de la primera semana del mes de julio, y la segunda dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

Para el personal no mensual, las expresadas gratificaciones serán de 30 la de junio y de 30 la de Diciembre.

Para el personal mensual dichas gratificaciones serán de una mensualidad para cada una de ellas.

La base de cálculo para dichas gratificaciones extraordinarias será el salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad para todo el personal. El plus de nocturnidad se computará a efectos de tales gratificaciones para el personal adscrito al turno de noche.

El personal que se halla prestando el servicio militar permanecerá en tales gratificaciones extraordinarias, excluidas de cotización por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral.

Artículo 93.- Participación de Beneficios. a) Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6% del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe se hará efectiva durante el mes de enero de cada año, si bien las empresas

podrán establecer su pago en períodos de tiempo más breves.

b) Los trabajadores, por el mismo concepto, abonarán, además, mensualmente un 6% sobre el salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad en los momentos en que el índice de actividad del trabajo, cualquiera que fuere la causa de ello, no alcance el 80 en el caso del año natural, de la plantilla efectiva de su personal.

De no alcanzar esta retribución establecida por haberse alcanzado dicho índice se garantiza el pago del citado porcentaje, y a título personal, a cada trabajador cuyas autorizas en el trabajo durante dicho año alcance un número de horas de superior al 4% de las contratadas.

Dichos abones serán efectivos en el mes siguiente de su devengo. Esta porcentaje adicional no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

c) En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios establecida en el apartado a) del presente artículo, se computarán las gratificaciones extraordinarias mediante su duración dividida ecorporada en la base de cálculo mensual establecida a tales efectos.

d) En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios establecida en el apartado b) del presente artículo, se computarán las gratificaciones extraordinarias mediante su duración dividida ecorporada en la base de cálculo mensual establecida a tales efectos.

e) En los supuestos de incapacidad temporal transitoria, la participación en beneficios prevista en el apartado a) se calculará sobre la indemnización efectivamente percibida por el trabajador, excepto cuando siendo derivado de accidente de trabajo se haya computado al importe de dicha participación en el cálculo de la prestación.

No se entenderán como ausencias al trabajo a efectos de retribución las ausencias justificadas de trabajadores que ostenten cargo sindical o aquellas otras con derecho a retribución descritas en los artículos 38 al 41, ambos inclusive, de la vigente ordenanza Laboral Textil y artículos correspondientes del Estatuto del Trabajador.

Artículo 94.- Premio de Jubilación. Los empresarios abonarán a los trabajadores que al cumplir las edades que se relacionan asciendan la propuesta de la empresa de jubilarse las cantidades siguientes:

A los 60 años	150.000,- Ptas.
A los 61 años	135.400,- "
A los 62 años	119.000,- "
A los 63 años	103.000,- "
A los 64 años	87.100,- "

En todo caso los trabajadores que se jubilen al cumplir los 65 años de edad la empresa les abonará una cantidad equivalente a tres mensualidades de salario real, calculada en base al promedio de las doce últimas semanas efectivamente trabajadas.

Artículo 95.- Vacaciones. Si periodo anual de vacaciones sea de 30 días naturales, de los que se disfrutarán 21 días naturales consecutivos en verano, comenzando en lunes y los restantes de disfrute para su disfrute mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores.

Artículo 96.- Trabajos Especiales. La duración máxima del contrato es de 1 año de 3 meses dentro de un período de 12 meses consecutivos.

Artículo 97.- Pago de Atenciones. El pago de atenciones se efectuará dentro del límite máximo del día 31 de julio de 1984, a partir de cuya fecha se establecerá un recargo por mes del 10%. A nivel de cada empresa se podrán fijar calendarios para el pago de los atenciones, en plazos más breves.

A N E X O ITABLA SALARIAL PARA 1984

Categoría	Coeficiente	Salario bruto	Salario semanal	Salario mensual
Pebón	1	1.428	9.996	
Mozo almación	1,15	1.559	10.773	46.811
Auxiliar Administrativo	1,20	1.578	11.046	47.397
Portero	1,30	1.652	11.564	50.248
Vigilante	1,30	1.652	11.564	50.248
Guardia Juzgado	1,30	1.652	11.564	50.248
Oficial Aux. Almacén	1,30	1.652	11.564	50.248
	1,35	1.699	11.815	
Telefonista	1,40	1.726	12.062	52.499
Oficial	1,45	1.764	12.343	
Oficial Especialista	1,50	1.800	12.400	
Pintor de Segunda	1,50	1.800	12.400	
Laborante	1,50	1.800	12.400	
Administrativo fábrica	1,55	1.837	12.859	
Pesador Cuarto Colores	1,55	1.837	12.859	
Fogonero de Segundo	1,60	1.876	13.132	
Cobrador	1,60	1.876	13.132	
Ayudante de Contrataciones	1,60	1.876	13.132	
Albañil de segunda	1,60	1.876	13.132	
Conductor de segunda	1,60	1.876	13.132	
Estampador máquina	1,65	1.912	13.364	
Mecánico de segunda	1,70	1.950	13.650	
Pintor de Primera	1,70	1.950	13.650	
Electricista de segunda	1,70	1.950	13.650	
Ayudante Encargado	1,70	1.950	13.650	
Ayudante Laboratorio	1,70	1.950	13.650	
Ayudante Colorista	1,70	1.950	13.650	
Ayudante Tintorero	1,75	1.998	13.916	60.468
Pintor Lyonessa Manual	1,75	1.998	13.916	60.468
Administrativo Segundo	1,75	1.998	13.916	60.468
Fogonero de Primera	1,80	2.021	14.147	
Conductor de Primera	1,80	2.021	14.147	
Albañil de Primera	1,80	2.021	14.147	
Mecánico de Primera	1,90	2.097	14.679	
Electricista de Primera	1,90	2.097	14.679	
Pintor Lyonessa Ma. Autom.	1,90	2.097	14.679	
Contador	1,95	2.137	14.959	
Pintor Lyonessa Máquina	1,95	2.137	14.959	
Estampar 4 colores	1,95	2.137	14.959	
Estampar más de 4 colores	2,-	2.174	15.218	
Administrativo de Primera	2,05	2.208	15.436	67.160
Viajante	2,20	2.322	16.254	70.627
Encargado	2,20	2.322	16.254	70.627
Tintorero	2,25	2.361	16.327	71.814
Jefe de Personal de 24	2,35	2.432	17.024	73.973
Mayordomo	2,70	2.697	18.879	82.034
Jefe de Distribución	2,75	2.733	19.111	83.129
Jefe de personal de 12	2,80	2.769	19.376	84.193
Técnico Titulado (Graduado Superior)	3,00	2.919	20.433	88.766
Director Técnico	3,20	3.068	21.476	93.318

La anterior selección de categorías es meramente enunciativa y no exhaustiva al no agotar las categorías existentes en la industria. Las restantes categorías percibirán el salario que corresponda según el coeficiente establecido en el Anexo II del presente convenio anexo I y XVIII del nomenclátor de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden Ministerial de 28 de julio de 1.976 (B.O.E. del 27.8.76) y resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 15 de noviembre de 1.976 (B.O.E. del 25.12.76) y 28 de febrero de 1.977 (B.O.E. del 9.3.77).

A N E X O IICLASIFICACIÓN Y CALIFICACIÓN PROFESIONAL

Clasificación	Calificación
A) Personal Directivo	
Ayudante de Encargado	1,70
Ayudante de Contrataciones	1,60

ClasificaciónCalificaciónB) Personal Técnico

Ayudante de Tintorero	1'75
Ayudante de Colorista	1'70
Ayudante de Laboratorio	1'70

Ayudante de Laboratorio.— Es el que, con preparación teórica y conocimientos prácticos suficientes, actuando bajo las órdenes y directrices del jefe químico de laboratorio efectúa trabajos de confección de fórmulas, corrección de ensayos y análisis de producto manteniendo para ello los archivos y ficheros necesarios, delimitando asimismo efectuar los trabajos propios de laboratorio cuando su ejecución lo permite.

C) Personal obrero

Foetizo	1,65
Submecanico	1,55

Aprendices:

Tres primeros meses	50% del Oficial
Restante tiempo	55% del Oficial
Schayudante	60% del Oficial
Ayudante de Oficial del Ruedo	70% del Oficial
Ayudante Pintor Lyonessa	1,45
Menores 18 años (lyonessa)	70% del oficial pintador Lyonessa
Pesador 4 colores	1'55
Estampador muestrario de máquina	1'55
Laborante	1'50

Ayudante de pintador Lyonessa.— Es el obrero hombre o mujer que auxilia al oficial pintador de Lyonessa de fijar la pieza en la mesa, colgarla, lavar los moldes y rasera, trazar y llevar los colores y demás trabajos inherentes a la ejecución de tal modalidad. En las empresas que tengan establecido el sistema de estampar sin cerca o con cerco auxiliar, el ayudante podrá estampar a las órdenes directas del oficial estampador.

Submecanico.— Es el obrero menor de 18 años que habiendo finalizado su aprendizaje, no alcanza la edad exigida para assimilarla a ayudante de oficial.

Ayudante de Oficial del Ruedo.— De conformidad con lo establecido en el Art.32 de la Ordenanza Laboral Textil, el ayudante de oficial de ruedo, cuya definición es la contenida en el nº 3 del anexo I, pasará a la categoría de oficial a los 20 años de edad.

Pesador de Cuprit Colorista.— Es la persona que tiene encendida las funciones de peso, registro, medida y cincelación de materias colorantes, amilinas y productos auxiliares, de acuerdo con la fórmula o receta que haya sido facilitada.

Estampador de Muestrario de Máquinas.— No constituyendo esta actividad un oficio determinado, se establece para los oficiales especialistas que atienden esta máquina-muestrario, sin cambiar de categoría profesional, tienen una retribución equivalente al coeficiente 1,55 debiendo percibirlo esa cual sea el tiempo que durante una semana realizan el antedicho coeficiente durante los 7 días de la semana natural.

Laborante.— Es el que ejecuta en los aparatos de laboratorio los ensayos y tinturas planeados y dirigidos por el jefe o ayudante de laboratorio, encargándose asimismo de las labores de pesaje necesarias para ello, así como el cuidado y limpieza del laboratorio y sus utensilios e instalaciones.

Oficial Especialista de Muestrario y Medidas.— Se añade un inciso a la definición que para esta categoría dí el anexo XVIII de la Ordenanza Laboral Textil (nomenclátor de oficios y profesiones), B) personal obrero, a) del oficial especialista, en el sentido de que tendrán la categoría de oficial especialista los trabajadores que manipulen y dirijan la máquina e máquinas de tintorero, tintorero de pintura, máquinas de bicolorizar, aplicar los aditamentos, etc. Coeficiente 1,55,

<u>B) Personal de Seguridad y Oficinas</u>	<u>Calificación</u>
Velocista o empujador	1,40
Ayudante oficina auxiliar	1,40
Ayudante de Transporte	1,45
Durante no alcanzan los 18 años de edad	0,95

Artículo 27. Duración Auxiliar. Se dividirá la duración del procedimiento en 4 períodos iguales:

Primer periodo	50% del Oficial
Segundo periodo	50% del Oficial
Tercer periodo	60% del Oficial
Cuarto periodo	65% del Oficial

Artículo 28. Oficiales Auxiliares. Son aquellas personas mayores de 18 años que sin necesidad de conocer el oficio no habiendo efectuado aprendizaje, o si han sido superado, auxilian con conocimientos sucedentarios operaciones sencillas y de ayuda a los oficiales de seguridad y primera de oficios determinados.

Artículo 29. Transportista. Es el trabajador que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con notable rapidez, aprovechamientos de espacio, y seguridad, ademas de instalar también las accesorios propios para efectuar su carga y descarga, se hará cargo igualmente de llevar los documentos de las mercancías para retirarlos de los clientes y devolverlos a los mismos, debiendo entregar a su jefe inmediato el volante de la entrega debidamente firmado. A fin de complementar el concepto de ayudantes, se admite que existan categorías que tienen tal denominación, que no están limitadas por edad, y que son categorías auxiliares del oficial, encargada a técnicos, respectivamente y que en algunas casas no solamente pueden auxiliárselas sino subordinadas circunstancialmente con arreglo a lo establecido en la Ordenanza Laboral Textil y sus anexos.

<u>C) Personal Administrativo</u>	<u>Calificación</u>
Telefonista	1,40
Cobrador	1,60
Administrativo de Fábrica	1,55

Artículo 30. Administrativo de Fábrica. Es el que, sin tener intervención directa en las operaciones contables, cuida de las notaciones, fechas, ficheros y albaranes y demás trabajos relacionados con el control y movimiento de los gastos y organización del trabajo.

ANEXO III.

1.- Provincia de Alicante

Alicante, Alcoy, Alcoí de Planes, Alcolecha, Benifara, Benicasim, Benijófar, Benifallim, Benimarcàs, Vilar, Cela de Noguer, Conca de Barberà, Gallinera, Lloret, Murcia de Alcoy y Villena.

2. Provincia de Valencia

Valencia, Agullent, Albal, Adzaneta de Albal, Alaudia de Cossull, Anna Asilo de Malfacit, Bocairent, Canals, La Comada Montebonat y Onteniente.

3. Provincia de Castellón

Castellón y Fornells

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS DIVERSAS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 31. Ámbito Funcional.— Obliga a todas las empresas dedicadas a las siguientes actividades, industrias de hilaturas, teñidos, trenzados, tejido y cordelería de lino, yute, sisal, abaca, cáñamo, esparto, coco y seda, incluye la fabricación de felpudos y esteroides en las que se utilicen rayamentos alguna o algunas de las fibras citadas, así como el sector de policloro y otras fibras sintéticas.

Artículo 32.— El convenio obliga a las empresas de nueva instalación que se hallan en proceso de actividad y funcional.

Artículo 33.— Se consideran excluidos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen que, en su caso se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Circular de 24 de Septiembre de 1984.

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y las que hayan sido pactadas en Convenios colectivos anteriores, y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1981.

5. Las primas de producción que se abonen en los sistemas de incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad media, sólo serán compensables y asorbibles en la parte en que su valor excede del 40 por 100 del salario para actividad normal.

6. La compensación en rotación del personal laboral obligatorio.

7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que puedan tener establecidos las empresas.

8. Las condiciones especiales referentes a beneficios, accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 34.— En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el artículo 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil y en el segundo párrafo del artículo 23 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confeción.

Artículo 35.— Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral, sólo cuando las pautas reales de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de los establecidos en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento real.

Artículo 36. Trabajo Continuado (Ininterrumpido).— Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) requiere la implantación de turnos rotativos con cuatro o cinco equipos, modificando los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la Empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, previo trámite ante la Comisión Ejecutiva del Plan de Recuperación Textil, quien resolverá antes de pasar a la Autoridad Laboral.

Los requisitos necesarios que deberán cumplir las Empresas para obtener la autorización del Plan serán:

- a) Que se produzca el aprovechamiento integral de la maquinaria con nueva tecnología.
- b) Que no represente reducción de plantilla o que, en su caso, evite pérdida de puestos de trabajo;
- c) Que si hay nuevas contrataciones se realicen de acuerdo con la legislación vigente.

2. En el supuesto de la limitación con personal de nueva contratación sólo será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 37. Condiciones especiales.— El horario de verano del personal administrativo, la indemnización por fallecimiento del trabajador y la ayuda por estudio de los hijos del trabajador, se mantendrán en las condiciones y términos pactados en el Convenio Colectivo, en cada caso vigente con anterioridad al presente, siempre que resulten más beneficiosas para el trabajador.

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 38. Jornada, Salarios y demás salarios durante la vigencia del convenio.— Los salarios durante la vigencia del convenio serán los que se establecen en la tabla salarial a más y menor cuantía, en su caso, la más alta para cada puesto de trabajo.

Artículo 39.— En la lista de consideración general el siguiente pertenece al Director Técnico, Administrador, Jefe de Fábrica, Jefe de Departamento, Encargado, delegado y delegado, y Jefe de Organización, Jefe de Control de calidad, Jefe de Producción y Jefe de Mantenimiento.

b) Personal Administrativo.

c) Oficinas y Ateliers y Organización.

d) Oficina de Ventas y Oficina de Ventas.

ART. 16. Tercer pago de acuerdo a la antigüedad, que se pagará al trabajador en el momento en que se cumpla el año de servicio, dentro del año en que se cumpla el año de antigüedad.

ART. 17. Cuarto pago que se pagará al trabajador en el momento en que se cumpla el año de antigüedad dentro del año en que se cumpla el año de antigüedad.

ART. 18. Quinto pago que se pagará al trabajador en el momento en que se cumpla el año de antigüedad dentro del año en que se cumpla el año de antigüedad para jubilación normal.

ART. 19. Participación en las mejoras que en el sentido de que el índice de precios de alimentación alcance el 8 por 100, conforme a lo establecido en el artículo 89, punto 2, de la Ordenanza Laboral Textil, en su redacción definitiva, el 4 por 100 previsto en el mismo artículo, a través del siguiente índice de ausencias al trabajo que se pague en 4 por 100 en su totalidad al personal; a estos efectos no se usará tanto como ausencias las que correspondan a accidente de trabajo o enfermedad común, siempre cumpliendo con la práctica hospitalización o internación quirúrgica. El pago del importe del 4 por 100 se hará efectivo por períodos fijados vencidos a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias que se incrementarán semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y que se paguen en que se haya devengado dicho participativo en beneficio.

Cuando el índice colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 89, punto dos, de la Ordenanza Laboral Textil, no alcance el 8 por 100 de las ausencias en ninguna de las meses en semejante procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudiera corresponder.

Se mantendrán los porcentajes superiores de participación en horas extras y de índice de absentismo, cada uno de ellos entendido globalmente, pactados en Encuentro Colectivo Provinciales, vigentes con anterioridad al presente, o en resultado más beneficioso para los trabajadores de su ámbito.

DISPOSICIÓN FINAL

Para cuenta no está prevista en este Convenio, se da aplicación, dentro del territorio el Convenio General de la Industria Textil y de la Construcción y la Ordenanza Laboral Textil de 7 de febrero y 17 de abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de este texto final, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Comisión Paritaria

a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, en cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la aplicación de sus anexos; así como la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por cinco Vocales en representación de las Centrales Sindicales y el Mismo Número en representación de la Entidad patronal. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien esté delegada. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tratarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad patronal firmantes del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirán durante la vigencia del Convenio, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Gremio de las Industrias Textiles de Fibra Diversa, calle Conde de Peñalver 59, Madrid.

Condiciones específicas para las Empresas de Murcia.

A los trabajadores de las empresas de Murcia se les aplicarán las condiciones establecidas en el Último Convenio Colectivo Provincial en lo referente a gratificaciones durante la prestación del Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, jornada laboral, horas extraordinarias, régimen de permisos, punctualidad, trabajos rotativos y cualquier otra que resulta más beneficiosa para el trabajador en el referido Convenio. En lo referente a la antigüedad, el 2 por 100 se les pagará al primer año, resguardándose las restantes condiciones.

Barcelona, 7 de junio de 1.984.

TABLA I TABLA GENERAL

CODIFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
0,60	851 Ptas.	26.047 Ptas.
0,65	892	27.206
0,70	939	28.640
0,80	1.018	31.049
1 a 1,15	1.310	39.955
1,20	1.339	40.640
1,25	1.355	41.328
1,30	1.378	42.029
1,35	1.406	42.883
1,40	1.440	43.920
1,45	1.474	44.957
1,50	1.510	46.055
1,55	1.547	47.384
1,60	1.584	48.332
1,65	1.620	49.410
1,70	1.657	50.539
1,75	1.695	51.698
1,80	1.730	52.765
1,85	1.760	53.880
1,90	1.805	55.053
1,95	1.843	56.212
2	1.879	57.310
2,05	1.916	58.438
2,10	1.938	59.109
2,15	1.972	60.116
2,20	2.026	61.793
2,25	2.063	62.922
2,30	2.090	63.745
2,35	2.136	65.148
2,40	2.104	66.002
2,45	2.193	66.887
2,50	2.220	67.710
2,55	2.249	68.595
2,60	2.279	69.510
2,65	2.306	70.333
2,70	2.395	73.048
2,75	2.423	73.902
2,80	2.460	75.274
2,85	2.497	76.159
2,90	2.525	77.013
2,95	2.554	77.897
3	2.580	78.690
3,20	2.694	82.167

TABLA II TABLA SALARIAL PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA.

CODIFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
1	1.340 Ptas.	40.870 Ptas.
1,10 a 1,20	1.451	44.256
1,25	1.493	45.537
1,30	1.509	46.025
1,35	1.554	47.397
1,40 a 1,55	1.642	50.081
1,60	1.734	52.887
1,70	1.812	55.266
1,75 a 1,90	1.933	58.957
1,95	1.993	60.787
2,05 a 2,15	2.075	63.288
2,20 a 2,30	2.184	66.612
2,35	2.297	70.059
2,50	2.385	72.743
2,70	2.561	78.111
2,80	2.635	80.368
3	2.751	83.906
3,2	2.866	87.413

(Continuará.)

17050

RESOLUCIÓN de 16 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo entre los Notarios del Colegio de Madrid y sus empleados.

Visto el texto del Convenio Colectivo entre los Notarios del Colegio de Madrid y sus empleados, suscrito el día 17 de abril de 1984 por la Asociación Patronal Matritense de Notarios y la Asociación Profesional de Empleados de Notarías de Madrid y recibido en este Centro directivo entre los días 23 de abril y 25 de mayo de 1984 ambos (texto del mismo y documentación complementaria).