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.° 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.° 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 desdoblan 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.° y 3.° de la Ley Orgánica 5/1980, de 19 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 desdoblar 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.° 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.° 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 deban 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 (Avila), Valencia de Don Juan (León), Alcorcón, Arganda del Rey, Colmenar Viejo, Madrid-Pradolongo y San Fernando de Henares (Madrid) y Linares de Riofrío (Salamanca).*

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.° y 3.° de la Ley Orgánica 5/1980, de 19 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.° Se crean en las localidades de Almansa (Albacete), Gijón (Asturias), Arenas de San Pedro (Avila), Valencia de Don Juan (León), Alcorcón, Arganda del Rey, Colmenar Viejo, Madrid-Pradolongo y San Fernando de Henares (Madrid) y Linares de Riofrío (Salamanca) sendos Institutos de Formación Profesional.

Art. 2.° 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 deban 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 Abadores, Estampadores y Tintoreros Textiles, Gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas, Federación Nacional 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:

Primero.—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 CONFECCION

CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.

Sección Primera. Ambitos de aplicación

Artículo 1º.- Ambito territorial. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 2º.- Ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores 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 concluyéndose Convenios de ámbito:

a) De Empresa en aquellas Empresas que tuviesen 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 3º. Ambito funcional.- El presente Convenio obliga a todas las Empresas que se dedican a las actividades de la Industria Textil y de la Confección, las cuales se detallan en el ámbito funcional de los convenios anexos.

Artículo 4º.- El Convenio obligará a las Empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Artículo 5º. Ambito personal.- Comprende la totalidad del personal de las Empresas incluídas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que las señaladas en el artículo 7º, de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sección Segunda. Vigencia y duración, prórroga y revisión.

Artículo 6º. 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 revisados conforme al artº 22.

Artículo 7º. 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 1.984.

Artículo 8º. Resolución o revisión.- La denuncia proponiendo la resolución 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 excediera el de la vigencia del convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se 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 9º.- Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 10º. Compensación.- Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 11º.- Se considerarán excluidas de la compensación establecida en el Artículo anterior las materias que se indican en cada Convenio anexo.

Artículo 12. Absorción.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o algunos de los conceptos pactados sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, incluída la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Artículo 13. Garantía "ad personam".- Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 14.- La interpretación de lo dispuesto en la presente Sección es de competencia de la Comisión Paritaria del Convenio.

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

Sección Primera. Jornada.

Artículo 15. Jornada de trabajo.-

1. Actividades textiles, incluída Alfombras y excepto Confección

a) Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, 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 diarias, 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 Confección

a) Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, para la industria de la confección 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 confección, 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 incluído 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

Atendido el 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 aconsejasen, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de trabajadores de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose 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 retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

5. 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 supedite 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 90 días al año, continuos o discontinuos, en módulos semanales. El exceso de horas trabajado se compensará en los periodos de menor trabajo. La forma de compensación 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 afectados, serán preavisados con un mínimo de quince días.

Sección Segunda. Vacaciones.

Artículo 17.- El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales, veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente. La fijación de los periodos 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 período de veintiún días naturales continuados empezará en lunes, 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 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 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, 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 las 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 período solicitado sea igual o superior a los dos años e inferior a los tres, habrá de ser concedida por la Empresa y ejercida por la interesada dentro de los treinta días siguientes al alumbramiento.

Sólo en estos casos, cuando se solicite el reingreso 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 reingreso con un plazo mínimo de antelación de treinta días.

CAPITULO TERCERO. CONDICIONES ECONOMICAS.

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 38.223,15 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 coeficientes 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 corresponda en función de las tablas salariales y conforme a la Ordenanza Laboral Textil y su nomenclator.

El salario de los trabajadores menores de dieciocho años, cuyas categorías profesionales tengan establecido un coeficiente salarial reducido o un salari porcentaje sobre el de Oficial de oficio (Aprendices, Zagales, Aspirantes, Ayudantes, Subayudantes y similares) será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje reductor al salario de su Oficial, aplicándose sobre el salario mínimo intertextil en los supuestos en que el coeficiente del Oficial esté afectado por aquel.

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 figuren, 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 1984, 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 periodos 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 anual correspondiente a la jornada pactada estará constituída 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 o por descanso en jornada continuada.

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 a efectos de 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 mes.

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

Los trabajadores que se hallen 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 período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 28 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 punta 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 arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el caracter 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: 158.400 pesetas

A los sesenta y un años: 134.640 pesetas

A los sesenta y dos años: 118.800 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 se jubilen 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 a los sesenta y cuatro años.- 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 mejoren lo aquí establecido.

CAPITULO 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, recaudar 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 afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 34.- Los Sindicatos podrán remitir 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 Sindicatos 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 exceda de 250 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de aquélla, 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, al 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 regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá 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 colectivos 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 ostente el Delegado, un tablón de anuncios qué 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 al 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 correspondan.

10. Los Delegados ceñirán 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 ostenten 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 pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos 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 activo 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 Convenios Colectivos.- 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 trabajador en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha 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 jornada; 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 trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o 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 siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses, 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.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones 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 sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas 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 paccionada, 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 cese, salvo que éste se produzca por revocación 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 ó 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 o 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.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o 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, comunicándo todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuídas que la Ley determina.

1. En materia de acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal en uno o varios 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 mes y dentro del mismo, previa comunicación al empresario con 15 días naturales de antelación.

1.3 En los casos en que la acumulación se atribuya a trabajador 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 excusados de justificar el empleo 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 Convenios Colectivos 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.

e) 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.

DISPOSICION 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 ADICIONALES

Primera.- 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 integrada 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 las Centrales Sindicales y de la Entidad patronal designándose a estos efectos y como domicilio de la Comisión: Barcelona-10, Gran Vía de les Corts Catalanes, número 670 (Consejo Intertextil 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 identicas 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 ponerlo 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 nomenclator.

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

DISPOSICION TRANSITORIA

Sin perjuicio de que las diferencias salariales que, en su caso, resulten 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 cuya 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

AGRUPACION NACIONAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS DE RECUPERACION

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS DE RECUPERACION Y RAMO DE AGUA DE LA MISMA

Artículo 1º.- Ambito funcional

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

a) Alicante, Alcoy, Alcocer de Planes, Alcoleche, Bañeres, Benasau, Benajama, Benifallim, Benilloba, Benjarrés, Biar, Cela de Núñez, Cocentaina, Gayanes, Muro del Alcoy y Villena.

b) Valencia, Agullent, Albaida, Adzaneta de Albaida, Alcudia de Crespins, Anna, Ayelo de Malferit, Bocairente, Canals, La Cañada, Montaverner y Onteniente.

c) Castellón y Forcall.

Igualmente el Convenio les será de aplicación si las empresas afectadas de estas localidades se trasladasen a otra distinta o estableciesen en diferentes localidades de las provincias de Alicante, Valencia o Castellón, dependencias, sucursales, agencias, oficinas, etc.

Artículo 2º.-

Las empresas afectadas lo serán en forma total y exclusiva, comprendiendo todas sus actividades, tanto preparación como hilatura, tisaje, tinte y acabado y sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 3º.- Vigencia

El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, comenzando el 1 de enero de 1.984 y finalizando el 31 de diciembre de 1.986.

Artículo 4º.- Compensación

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 fuera más favorable al trabajador, estimada en cómputo 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 5º.- Jornada

La jornada normal u ordinaria de trabajo será la establecida en el art. del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección. La jornada del personal de turno de noche rotativo será para 1.984 de 1.800 horas y de 1.770 horas para 1.985.

Artículo 6º.- 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 7º.- Tablas salariales

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

Artículo 8º.- 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 éstos últimos se abonasen en periodo distinto.

Artículo 9º.- 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 10º.- Incentivos

Cuando el 50% de la plantilla de una empresa perciba algún plus, trabajo a destajo, tope o cualquier otro sistema de retribución con incentivos, el resto de los productores que trabajen 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 6'50% 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 o presupone, en ningún caso, el pago de un determinado incentivo, sino que éste se abonará en relación 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 sistemas y acomodarlos a lo dispuesto en la Ordenanza Textil.

Artículo 11º.- 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 138.- Excedencias

Podrán solicitar excedencias aquellos trabajadores que lleven un mínimo de un año de servicio en la empresa, no pudiendo instar nueva solicitud hasta que hayan transcurrido cuatro años a contar del tiempo no del anterior. El número de excedencias será del 5% de la plantilla, computándose las fracciones de tiempo como unidad.

Artículo 139.- 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 la retribución establecida, las Licencias necesarias, según previene el artículo 39 de la Ordenanza Laboral Textil. En la misma forma y sin derecho a retribución, se concederá a los que la soliciten para la obtención de títulos no profesionales.

Artículo 140.- Trabajadores eventuales

Todo trabajador contratado eventualmente que preste sus servicios en la empresa durante más de seis meses consecutivos, dentro de un periodo ininterrumpido de doce meses, pasará 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 determinara contratar de nuevo a otro u otros trabajadores en sustitución de quienes hubieran cumplido un periodo de eventualidad menor al fijado en el párrafo anterior, sin perjuicio de poder aplicar las normas estatales sobre contratación temporal en los diversos supuestos que contempla, en los cuales lo dispuesto en este artículo no será de aplicación.

Artículo 150.- Aprendizaje

El aprendizaje se dividirá en cuatro periodos de tiempo de igual duración asignándose a cada uno de ellos los porcentajes que a continuación se señalan, 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 periodos citados se calcularán 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 dieciseis años y menores de dieciocho, que realicen trabajo de oficial, percibirán la retribución de éste.

CLAUSULAS ADICIONALES.-

PRIMERA.- Comisión Paritaria

En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional primera, letra D. del Convenio Colectivo, se constituye 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 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 21.

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 o invalidez permanente y total, en el desarrollo de su función laboral, de cien mil pesetas en caso de muerte y doscientas mil por invalidez permanente y total.

ANEXO I.- FIBRAS DE RECUPERACION

Tablas salariales 1.984		Incentivos párrafos 1 y 2	Artículo 9 Anexo 1º
Calificación	Ptas./día	1/1 al 30/6/84	1/7 al 31/12/84
1 al 1'15	1.282'15	286'59	291'89
1'20	1.294'41	288'88	294'21
1'25	1.306'68	291'21	296'60
1'30	1.318'46	293'53	298'95
1'35	1.331'28	295'88	301'35
1'40	1.343'50	298'20	303'71
1'45	1.355'75	300'53	306'08
1'50	1.368'02	302'86	308'48
1'55	1.380'30	305'19	310'84
1'60	1.392'56	307'52	313'21
1'65	1.404'82	309'85	315'07
1'70	1.417'11	312'17	317'94
1'75	1.429'37	314'52	320'33
1'80	1.441'66	316'84	322'70
1'85	1.453'90	319'19	325'09
1'90	1.466'18	321'50	327'44
1'95	1.478'43	323'83	329'82
2'00	1.490'08	329'29	335'37
2'05	1.517'69	331'28	337'42
2'10	1.537'34	335'01	341'20
2'15	1.556'96	338'75	345'01
2'20	1.576'61	342'46	348'79
2'25	1.596'22	346'18	352'58
2'30	1.615'84	349'89	356'36
2'35	1.635'46	353'65	360'20
2'40	1.655'07	357'38	363'98
2'45	1.674'68	361'10	367'77
2'50	1.694'31	364'83	371'58
2'55	1.713'94	368'56	375'37
2'60	1.733'54	372'30	379'18
2'65	1.753'17	376'01	382'97
2'70	1.772'78	379'74	386'76
2'75	1.792'40	383'48	390'56
2'80	1.812'02	387'21	394'36
2'85	1.831'62	390'94	398'16
2'90	1.851'25	394'66	402'96
2'95	1.870'89	398'39	405'75
3'00	1.890'80	402'12	409'56
3'05	1.910'11	405'85	413'34
3'10	1.929'73	409'58	417'15
3'15	1.949'36	413'30	420'94
3'20	1.968'99	417'03	424'74

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE OBTENCION DE FIBRAS DE ALGODON Y APROVECHAMIENTO DE SUBPRODUCTOS.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Articulo 1º.- Ambito funcional.- Este Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro del ambito 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 ellas comprendidas en el ambito 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.

Articulo 2º.- Compensación.- Se considerarán excluidos de la compensación establecida en el articulo 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 xceda 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 caracter personal y en cantidad liquida.

CAPITULO II

Condiciones de Trabajo

Articulo 3º.- Se establecen las retribuciones y valoración de los siguientes puestos de trabajo:

Cosedór 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.

Articulo 4º.- 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 trabaje en la Empresa nueve meses seguidos o alternos dentro de un periodo 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 Escalafón, 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 detecho 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".

Articulo 52.- Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivos podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el articulo 12 de la Ordenanza Laboral Textil, 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 cientificamente correctas a rendimiento normal.

CAPITULO III

Condiciones Economicas

Articulo 62.- El sistema retributivo se somete en un 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.

Articulo 72.- El salario para actividad normal durante el año 1.984 será establecido en la Tabla Salarial insertada al final de este Anexo.

Articulo 82.- Para el personal mensual el importe del sueldo se calculará dividiendo por doce el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario.

Articulo 92.- 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 Tecnico.

d).- Personal tecnico: Tecticos Titulados.

Articulo 102.- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias a que se refiere eñ art. 21 del Convenio General serán, para el personal mensual, de una mensualidad por cada una de ellas.

Articulo 112.- Las gratificaciones extraordinarias establecidas para el personal que se encuentre prestando servicio militar a que se refiere el art. 21 del Convenio General, se entenderán referidas exclusivamente al personal fijo.

Articulo 122.- En el supuesto de que el indice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor del art. 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará a titulo individual el 4 por 100 previsto en el expresado articulo a los trabajadores cuyo indice de ausencias al trabajo nb rebase el 4 por 100 en computo personal mensual, abonandose 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 articulo 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 calculo de las horas extraordinarias.

Para el computo de ausencias al trabajo no se tomarán en consideración los permisos con retribución que se determinan en el art. 38 de la vigente Ordenanza Laboral Textil.

DISPOSICION FINAL

A todos los efectos, y para cuanto no está previsto en el presente Convenio, serán de aplicación el Convenio Colectivo General, la Ordenanza Laboral Textil y sus Anexos.

DISPOSICION ADICIONAL

En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Aidicional Primera, letra d), del Convenio Colectivo General, se constituirá la Comisión Paritaria para atender a petición de parte, de cuantas cuestiones de interes 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, rigiendose 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, 8º.

DISPOSICION TRANSITORIA

El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resulten 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 N E X O

CONVENIO COLECTIVO DE OBTENCION DE FIBRAS DE ALGODON 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	1.596
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	2.299
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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ambito funcional.- El presente Convenio colectivo a todas las Empresas cuya actividad está comprendida en el Anexo II del nomenclator de actividades industriales y de profesiones y oficios de la Industria Textil. Las Empresas afectadas 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.- Compensación.- 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 compensación 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 o 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 exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal, el salario base más el complemento del 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 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 tuvieran establecido durante la vigencia de dicho Impuesto, consideradas con carácter personal.

Artículo 3º.- Garantía "ad personam".- 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, continuarán 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 el contenido del párrafo anterior al personal que hubiese entrado con posterioridad en iguales condiciones.

CAPITULO 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 alcance 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 periodidad 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 sustituirle 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 rotativos con cuatro o cinco equipos, modificando los horarios de trabajos que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrán hacerse, con aceptación de los representantes de los mismos, o, 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 o 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 mensual 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 RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1984
PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

CALIFICACION	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	TOTAL
1'00	767'15	381'95	1.149'10
1'05	805'50	365'70	1.171'20
1'10	843'85	342'95	1.186'80
1'15	882'20	329'90	1.212'10
1'20	920'60	328'90	1.249'50
1'25	958'95	319'60	1.278'55
1'30	997'30	310'15	1.307'45
1'35	1.035'65	300'85	1.336'50
1'40	1.074'00	291'25	1.365'25
1'45	1.112'35	283'65	1.396'00
1'50	1.150'75	279'75	1.430'50
1'55	1.189'10	274'90	1.464'00
1'60	1.227'45	270'50	1.497'95
1'65	1.265'80	265'90	1.531'70
1'70	1.304'15	261'65	1.565'80
1'75	1.342'50	257'20	1.599'70
1'80	1.380'85	252'80	1.633'65
1'85	1.419'25	248'35	1.667'60
1'90	1.457'60	243'75	1.701'35
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	1.871'00
2'20	1.687'75	217'20	1.904'95
2'25	1.726'10	212'90	1.939'00
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	195'05	2.074'55
2'50	1.917'90	190'60	2.108'50
2'55	1.956'25	186'30	2.142'55
2'60	1.994'60	181'95	2.176'55
2'65	2.032'95	177'45	2.210'40
2'70	2.071'30	172'95	2.244'25
2'75	2.109'65	168'50	2.278'15
2'80	2.148'00	164'15	2.312'15
2'85	2.186'40	159'75	2.346'15
2'90	2.224'75	155'10	2.379'85
2'95	2.263'10	150'70	2.413'80
3'00	2.301'45	146'45	2.447'90
3'20	2.454'90	128'60	2.583'50

TABLA DE RETRIBUCION PARA EL AÑO 1984
PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

CALIFICACION	SALARIO BASE	COMPLEMENTO CONVENIO	TOTAL
1'00	23.334'15	11.617'65	34.951'80
1'05	24.500'65	11.123'40	35.624'05
1'10	25.667'10	10.431'40	36.098'50
1'15	26.833'60	10.034'45	36.868'05
1'20	28.001'60	10.004'05	38.005'65
1'25	29.168'05	9.721'15	38.889'20
1'30	30.334'55	9.433'75	39.768'30
1'35	31.501'00	9.150'85	40.651'85
1'40	32.667'50	8.858'85	41.526'35
1'45	33.834'00	8.627'70	42.461'70
1'50	35.002'00	8.509'05	43.511'05
1'55	36.168'45	8.361'55	44.530'00
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	7.958'50	47.626'40
1'75	40.834'40	7.823'15	48.657'55
1'80	42.000'85	7.689'35	49.690'20
1'85	43.168'85	7.554'00	50.722'85
1'90	44.335'35	7.414'05	51.749'40
1'95	45.501'80	7.280'25	52.782'05
2'00	46.668'30	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
2'20	51.335'75	6.606'50	57.942'25
2'25	52.502'20	6.475'70	58.977'90
2'35	54.835'15	6.208'05	61.043'20
2'70	63.002'05	5.260'55	68.262'60
2'75	64.168'50	5.125'20	69.293'70
2'80	65.335'00	4.992'90	70.327'90
3'00	70.002'45	4.454'50	74.456'95
3'20	74.669'90	3.911'60	78.581'50

Artículo 9º.- Retribución menores de dieciocho años.- Los Suboficiales que, en todo caso, sean trabajadores menores de dieciocho años percibirán el 80 por 100 de la retribución asignada en las nuevas tablas convenidas, 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 retribución que corresponda al tiempo empleado en cada uno de ellos, la cual no será inferior en ningún caso a la correspondiente a su puesto de trabajo habitual.

Artículo 10.- Gratificaciones extraordinarias.- Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario -junio y Navidad- tendrán en los años 1984 y 1985 la cuantía que se determina a continuación:

Personal no mensual: 30 días

Personal mensual: una mensualidad

Artículo 11.- Mensuales.- Tendrán la consideración de mensuales el siguiente personal:

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

Artículo 13.- 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 artº 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 3 por 100 en su cómputo personal mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artº 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.

DISPOSICION 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 13 abril de 1972 y nomenclator de actividades industriales y de profesiones y oficios de la Industria Textil, aprobado en 26 enero de 1966.

DISPOSICION 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 interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

2. La Comisión Paritaria estará integrada por seis 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 ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se transmitirán a través de las Centrales Sindicales y la Entidad patronal firmante 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 regirá durante el año 1984.

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

ANEXO IV

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE GÉNERO DE PUNTO, CALCETERÍA Y MEDIAS.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1º ÁMBITO 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 4 de Octubre de 1946, y por los Convenios Interprovincial y Estatal 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 28 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 efectúen confección utilizando, de forma mayoritaria, tejidos de malla de onda y de recogida, y tejidos de malla de urdimbre.

Artículo 3º COMPENSACIÓN.- 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 exceda del 40 por loo 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 4ª 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 oficio 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 84, 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 supere 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 el definiciones 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 novedad cualquiera que fuese 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 o 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) 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 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 no 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 MENSUAL.- Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

a) Personal administrativo, todo.

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

c) Personal técnico y directivo:

- Director técnico.
- Mayordomo-Encargado general y Técnicos titulados.

Artículo 16 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 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará, a título individual, el 4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo índice personal de ausencias al trabajo no rebase el 3 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 abonará 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 internamiento.

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 cuanto no está 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 82 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 Bobinador, Tirazanador y Enconador que está establecido en 1,05 en el ánexo 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.

Quedarán excluidos de estas mejoras los Encargados y Ayudantes de Encargado de Rebinas de todas las actividades, y los Encargados y Ayudantes de Encargado de Acabados, Tintes y Aprestos de la actividad de fabricación de calcetines:

a) Al Encargado de Sección de Confección y de Acabados, Tintes y Aprestos, que con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión y bajo las órdenes del Director o del Mayordomo o Encargado general, cuide y sea responsable de la organización y disciplina en el trabajo, de la preparación y buen funcionamiento de las máquinas; vigile el proceso de fabricación, la distribución o asignación del trabajo en la Sección o Secciones a él encomendadas; controle la calidad de la labor realizada y desarrolle una función docente, pudiendo 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 realizan en caso necesario. Salario-calificación: 1,70.

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

4. Ello 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 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 empresarial firmantes del Convenio, designándose como domicilio de la Comisión, a estos exclusivos efectos, el de la Agrupación Española de Fabricantes de Género de Punto, sita en Barcelona, Avenida Diagonal, número 474.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- 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 atrasos.

Segunda.- La Comisión Paritaria del Convenio fijará en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirá durante la vigencia del Convenio, atendiendo 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,- (1)
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	1.845,-
2,15	1.879,-
2,20	1.912,-
2,25	1.947,-
2,30	1.979,-
2,35	2.016,-
2,40	2.047,-
2,45	2.079,-
2,50	2.115,-
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	2.450,-
3,20	2.584,-

(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)
1,15	37.747,- (1)
1,20	38.477,-
1,25	39.420,-
1,30	40.241,-
1,35	41.093,-
1,40	42.005,-
1,45	42.979,-
1,50	43.891,-
1,55	44.956,-
1,60	45.899,-
1,65	46.963,-
1,70	47.998,-
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 = 38.223,15 ptas.

Calificación	Salario base y complemento Convenio.
2,25	59.221,-
2,30	60.195,-
2,35	61.320,-
2,40	62.263,-
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 1º.- Ambito funcional.- El presente Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación y cuyas actividades se hallen recogidas en los anexos V (Textil lanero), VII (acondicionamientos textiles), VIII (fabricación mecánica y manual de alfombras y tapices), XVIII (Ramo de Agua), XIX (fabricación de boinas) de la Ordenanza Laboral Textil, así como la fabricación de mantas de lana y muletones de mezcla, antiguamente regulada por la Orden ministerial de 28 de noviembre de 1946.

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 Béjar.

Artículo 2º.- 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 3º.- Compensación.- De conformidad a lo señalado en el artículo undécimo del Convenio Colectivo General Textil y de la Confección, se considerarán excluídos de la compensación y sujetos 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 1958.

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 exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.

CAPITULO II
Condiciones de trabajo

Artículo 4º.- Clasificación y calificación profesional.- Las clasificaciones del personal y definiciones de puestos de trabajo son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil en su anexo de categorías comunes a toda la actividad textil y anexos relacionados 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 19 de abril) son sustituídas en los sucesivos pactos, por relación exhaustiva de todos los puestos de trabajo en las propias tablas salariales.

Artículo 5º.- 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 6º.- 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 23 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 7º.- 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 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.

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

CAPITULO III
Condiciones económicas

Artículo 8º.- 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 relacionadas al final de su articulado.

Artículo 9º.- 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 10º.- Gratificaciones extraordinarias.- Las gratificaciones extraordinarias se abonarán de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo General Textil y de la Confección, correspondiendo el importe de cada una de ellas a una mensualidad de salario para actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad.

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

Artículo 12º.- 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 cuyo porcentaje de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 de sus horas contratadas durante cada uno de los meses natupales 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.

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, son 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 1966, 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 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 ésta delegue. Las cuestiones que se plantesen 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	SEMANAL
Jefe de laboratorio	13.633
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 economato	10.351
Guardadora infantil	9.343
Dependiente de economato	9.343
Auxiliar laboratorio	9.343
	DIARIO
Oficial servicios complementarios	1.392
Oficial de peines, cepillos y corronera	1.392
Oficial auxiliar almacén	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES	SEMANAL
Jefe entretenimiento preventivo	13.635
Encargado servicios auxiliares	13.016
Encargado impresores	13.016
Encargado de mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles e impresores	13.016
Encargado de fogoneros	11.798
	DIARIO
Impresor de primera	1.685
Mecánico de primera	1.685
Electricista de primera	1.685
Conductor mecánico	1.626
Carpintero de primera	1.626
Albañil de primera	1.626
Impresor de segunda	1.568
Mecánico de segunda	1.568
Pintor de primera	1.568
Electricista de segunda	1.568
Fogonero de primera	1.568
Fontanero	1.538
Carretillero de primera	1.507
Albañil de segunda	1.507
Carpintero de segunda	1.507
Conductor	1.507
Fogonero de segunda	1.452
Pintor de segunda	1.452
Ayudante oficios auxiliares (mayores de 18 años)	1.392
Carretillero de segunda	1.392
Carrero	1.334
Untador-engrasador	1.334
Guarda jurado	1.334
Vigilante	1.334
Portero	1.334
Auxiliar limpieza máquinas	1.334
Ordenanza	1.334
Peón	1.334
Ayudante oficios auxiliares (menos de 18 años)	1.052
Botones: de 17 a 18 años	905
de 16 a 17 años	813

PERSONAL ADMINISTRATIVO, MERCANTIL Y DE ORGANIZACION	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 de ventas	51.209
Oficial segunda administrativo	50.320
Técnico organización segunda	50.320
Auxiliar administrativo	43.212
Ayudante organización	43.212
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
Mozo almacén	9.342

PERSONAL FACULTATIVO O TITULADO	MENSUAL
Ingeniero	70.761
Licenciado	70.761
Jefe Personal primera	67.229
Jefe Personal segunda	59.206
Perito	59.206
Practica A.T.S.	59.206
Asistente Social	57.429
Jefe Personal tercera	56.541
Maestro Industrial	51.209

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

AYUDANTES DE OFICIAL	
Subayudante de oficial	60% del oficial
Ayudante de oficial	70% del oficial

CLASIFICACION Y SORTEO	SEMANAL
Encargado	13.016
Contramaestre	11.989
Ayudante repasador	10.982
	DIARIO
Sorteador	1.479
Cortador de pez	1.334
Cosedor sacos	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

DESLANAJE	SEMANAL
Encargado	13.016
Contramaestre	11.989
Ayudante contramaestre	10.982
	DIARIO
Oficial de deslanaje	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

LAVADO	SEMANAL
Encargado sección	13.016
Ayudante encargado (antes turno)	10.982
	DIARIO
Oficial de lavadó	1.334
Oficial de lanolina	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

PEINAJE	SEMANAL
Mayordomo	15.073
Contramaestre de cardas	11.989
Contramaestre de guills, peinadoras y lizosas	11.989
Ayudante de contramaestre	10.982
	DIARIO
Limpiador, esmerilador cardas	1.362
Oficial de cardas	1.334
Oficial de guills y peinadoras	1.334
Oficial de lizosas	1.334
Oficial de batuar	1.334
Oficial de convertidores	1.334
Auxiliar	1.334
Limpiador de peines	1.334
Peón	1.334

HILATURA DE ESTAMBRE	SEMANAL
Mayordomo	15.073
Contramaestre de preparación	11.989
Contramaestre de hilatura	11.989
Contramaestre de retorcido	11.989
Contramaestre de bobinado	11.989
Ayudante de contramaestre	10.982
	DIARIO
Hilador de selfactina	1.479
Almacenero	1.452
Anudador de selfactina	1.362
Coordinador sacamudadas	1,362
Oficial contínua de hilar	1.334
Oficial guills y peinadoras	1.334
Oficial mecheras	1.334
Vaporizador	1.334
Oficial contínua de retorcer	1.334
Oficial sacamudadas	1.334
Oficial bobinar, reunir, aspear y molinosa	1.334
Auxiliar	1.334
Oficial encajador y pesador	1.334
Clasificador tubos y cartones	1.334
Limpiador y peines	1.334
Peón	1.334

REGENERADOS	SEMANAL
Encargado	13.016
Encargado turno	11.589
Ayudante encargado turno	10.562
	DIARIO
Almacenero	1.452
Oficial especial	1.362
Oficial triturador	1.334
Oficial emborrador	1.334
Auxiliar	1.334
Clasificador trapos y desperdicios	1.334
Peón	1.334

HILATURA DE CARDA	SEMANAL
Mayordomo	15.073
Encargado	13.016
Contramaestre preparación	11.989
Contramaestre hilatura	11.989
	DIARIO
Almacenero	1.452
Oficial ayudante	1.392
Cadenero	1.362
Oficial surtido	1.362
Oficial contínua	1.334
Atador	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

HILATURA DE FANTASIA	SEMANAL
Mayordomo	15.073
Contramaestre	11.989
	DIARIO
Almacenero	1.452
Oficial de contínua	1.334
Oficial de reunido	1.334
Oficial de bobinado	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

PAQUETERIA	SEMANAL
Encargado	13.016
Contramaestre	11.989
Ayudante contramaestre	10.982
	DIARIO
Almacenero	1.452
Oficial aspador	1.334
Oficial rodetero madejas	1.334
Oficial ovillador	1.334
Oficial paquetero	1.334
Oficial encajador y pesador	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

TEJEDURIA	MENSUAL
Teórico	67.229
Segundo teórico	62.767
	SEMANAL
Mayordomo	15.073
Encargado de telares	13.016
Encargada zurcidoras	13.016
Encargado turno	13.016
Ayudante teórico	12.197
Contramaestre encolado	11.989
Contramaestre telares	11.989
Contramaestre urdidores	11.989
Contramaestre canilleras	11.989
Ayudante contramaestre telares	10.982
Ayudante encargada zurcidoras	10.982
	DIARIO
Tejedor novedad pañería	1.507
Tejedor novedad lanería	1.452
Almacenero	1.452
Oficial de encolado	1.392
Oficial máquinas plegatelas	1.392
Pasador	1.392
Zurcidor especial	1.392
Urdidor novedad	1.392
Tejedor género liso	1.362
Tejedor hasta 150 cms.	1.362
Tejedor garrote	1,362
Tejedor circulares	1.362
Oficial encolado al sol	1.334
Zurcidor	1.334
Canillero especial	1.334
Auxiliar encolado al sol	1.334
Anudador a mano o a máquina	1.334
Urdidor género liso	1.334
Oficial de canilleras	1.334
Oficial bobinador	1.334
Repartidor trama o revolvero	1.334
Auxiliar	1.334
Despinzador-desborrador	1.334
Peón	1.334
Ayudante pasador	1.133
Ayudante urdidor	1.133
Ayudante anudador	1.133

RAMO DE AGUA	SEMANAL
Mayordomo de aprestos y acabados	15.073
Mayordomo de tintes y blanqueo	15.073
Jefe de laboratorio	13.633
Tintorero	13.227
Encargado aprestos y acabados	13.016
Contramaestre de : lavadoras	11.989
batanes	
perchas	
blanqueo y tinte	
tundidoras	
carbonización	
repaso	
guills y lizosas	
prensas	
empaquetado	
Ayudante de contramaestre	10.982
Ayudante de tintorero	10.161
	DIARIO
Pesador colorante	1.507
Oficial especialista	1.452
Oficial	1.419
Zurcidor	1.334
Bobinador	1.334
Letrista-ribeteador	1.334
Despinzador-desborrador	1.334
Revisador-empaquetador	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

ACONDICIONAMIENTO TEXTIL	SEMANAL
Jefe de Tráfico y Almacenes	13.836
Encargado de sección	13.016
Ayudante de tráfico	10.982
Ayudante de encargado	10.982
	DIARIO
Pesador	1.419
Conductor carretilla elevadora secán	1.392
Especialista sacapruebas	1.334
Oficial acondicionamiento	1.334
Auxiliar	1.334
Peón	1.334

ALFOMBRAS ANUDADAS A MANO	MENSUAL
Jefe de fabricación	70.761
Dibujante jefe	63.652
Dibujante	53.898
	SEMANAL
Encargado	13.016
Auxiliar dibujante	10.161
	DIARIO
Oficial anudador de primera	1.334
Oficial repasador 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 tercer año	75% del oficial
Aprendiz anudador segundo año	65% del oficial
Aprendiz anudador primer año	55% del oficial

ALFOMBRAS	MENSUAL
Dibujante jefe	63.652
Dibujante	53.898
	SEMANAL
Mayordomo	15.073
Encargado	13.016
Contramaestre telares	11.989
Contramaestre tundosas	11.989
Ayudante contramaestre	10.982
	DIARIO
Tejedor Gripper-Jacquard doble tela	1.568
Gripper-Jacquard moqueta	1.507
Tundidor	1.479
Almacenero	1.452
Tejedor moqueta lisa	1.419
Oficial encolado	1.392
Oficial pesador plegaderas	1.362
Contador de chenilla	1.362
Urdidor de spool	1.362
Tejedor de chenilla	1.362
Ayudante de encolado	1.334
Ayudante tejedor	1.334
Ayudante tundosas	1.334
Clasificador de almacén	1.334
Lector-tejedor	1.334
Copista de dibujo	1.334
Clasificador de chenilla	1.334
Clasificador de dibujos	1.334
Ayudante de almacén	1.334
Repasador traspasador	1.334
Repasador preparación	1.334
Repasador acabados	1.334
Oficial máquinas overlock	1.334
Oficial másquinas orillos	1.334
Oficial máquina de flecos	1.334
Bobinador	1.334
Filetero 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 Agua).

Artículo 1º.- Ambito Funcional. Se consideran comprendidas en este Convenio las empresas y centros de trabajo exclusivamente dedicadas a las operaciones de lavar, descrudar, 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 floca, hilo, 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 Agua, sino también las conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares de aquella actividad principal.

Sólo se exceptuarán las empresas del Ramo de Agua, pero ubicadas en el término municipal de Béjar (provincia de Salamanca), en los términos municipales de las provincias de Castellón, Alicante y Valencia que se relacionan en el anexo nº III del presente Convenio, y aquellas adscritas al ciclo productivo de la fabricación de alfombras, ubicadas en la provincia de Alicante.

Artículo 2º.- Compensación. Las condiciones que se establecen en este Convenio valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se consideran excluídos de dicha compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

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

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 septiembre de 1.958.

4) Las gratificaciones extraordinarias establecidas por Convenio y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor este Convenio sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, 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 abonan en los sistemas de incentivos siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida. Sólo serán compensables y absorvibles en la parte en que su valor exceda 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 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.

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

Artículo 4º.- 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 1.965 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 es consecuencia de asumir cada obligación consuetúdinaria inherente a la conservación del citado derecho que se les reconoce a título personal.

Artículo 5º.- 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 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 quién 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 regirá 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 Acabadores, Estampadores, y Tintoreros sita en la ciudad de

Terrassa, c/San Pablo, nº 6 pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar previo acuerdo entre las organizaciones afectadas.

e) Los asesores jurídicos serán designado libremente por los vocales de cada representación sindical y patronal.

f) La Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Artículo 6º.- Regulación Salarial. El sistema retributivo del presente Convenio no se ajustará a lo dispuesto en el Art.82 de la Ordenanza Laboral Textil, entendiéndose como salario actividad normal de cada categoría el que se concreta en la tabla contenida en el anexo primero.

Artículo 7º.- Clasificación y Calificación Profesional. Las clasificaciones del personal y calificaciones de los puestos de trabajo son las contenidas en el anexo primero y anexo 18 del nomenclator aprobado por Orden Ministerial de 28 de julio de 1.966 (B.O.E. del 27.8.66) en tanto no resulten modificadas o complementadas por el contenido del anexo segundo del presente Convenio.

Artículo 8º.- Personal Mensual.- 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, Director Comercial, Administrador, Encargado General, Técnicos Titulados, Jefes de Organización, Distribución, Contratación y de personal.

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

Artículo 9º.- En todas las subsecciones del ramo del agua si las conveniencias del trabajo lo aconsejasen, 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.diarias

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

Artículo 10º.-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 halle prestando el servicio militar percibirá tales gratificaciones extraordinarias, excluídas de cotización por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral.

Artículo 11º.- 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 efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las empresas podrán establecer su pago en periodos de tiempo más breves.

b) las empresas, por el mismo concepto, abonarán, además, mensualmente un 6% sobre el salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad en los supuestos de que el índice de ausencia al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8% en el curso del mes natural, de la plantilla efectiva de su personal.

De no abonarse esta retribución complementaria por haberse alcanzado dicho índice se garantiza el pago del citado porcentaje, y a título personal, a cada trabajador cuyas ausencias en el trabajo durante dicho mes acumulen un número de horas no superior al 4% de las contratadas.

Dichos abonos serán efectivos en el mes siguiente de su devengo. Este 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 computan las gratificaciones extraordinarias.

d) En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios establecidas en el apartado b) del presente artículo, se computan las gratificaciones extraordinarias mediante su distribución aprorrata en la base de cálculo mensual adicionándole a éste último.

e) En los supuestos de incapacidad laboral 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 el 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 12º.- Premio de 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 60 años	159.000,-- 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 13º.- Vacaciones. El periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales, de los que se disfrutarán 21 días naturales consecutivos en verano, empezando en lunes y los restantes se fijarán para su disfrute mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 14º.- Trabajos Eventuales. La duración máxima del contrato eventual será de 3 meses dentro de un periodo de 12 meses consecutivos.

Artículo 15º.- Pago de Atrasos. El pago de atrasos se efectuará dentro del límite máximo del día 31 de julio de 1984, a partir de cuya fecha se establece un recargo por mora del 10%. A nivel de cada empresa se podrán pactar calendarios para el pago de atrasos, en plazos más breves.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 1.984

Categoría	Coeficiente	Salario día	Salario semanal	Salario mensual
Peón	1	1.428	9.996	
Mozo almacén	1,15	1.539	10.773	46.811
Auxiliar Administrativo	1,20	1.578	11.046	47.997
Portero	1,30	1.652	11.564	50.248
Vigilante	1,30	1.652	11.564	50.248
Guardia Jurado	1,30	1.652	11.564	50.249
Oficial Aux.Almacén	1,30	1.652	11.564	50.249
	1,35	1.698	11.816	
Telefonista	1,40	1.726	12.082	52.499
Oficial	1,45	1.764	12.348	
Oficial Especialista	1,50	1.800	12.600	
Pintor de Segunda	1,50	1.800	12.600	
Laborante	1,50	1.800	12.600	
Administrativo fábrica	1,55	1.837	12.859	
Pesador Cuarto Colores	1,55	1.837	12.859	
Fogonero de Segunda	1,60	1.876	13.132	
Cobrador	1,60	1.876	13.132	
Ayudante de Contramaestre	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	13.384	
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	1.988	13.916	60.468
Pintor Lionesa Manual	1,75	1.988	13.916	60.468
Administrativo Segunda	1,75	1.988	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 Lionesa Ma. Autom.	1,90	2.097	14.679	
Contramaestre	1,95	2.137	14.959	
Pintor Lionesa Máquina 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	15.456	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	16.527	71.814
Jefe de Personal de 2ª	2,35	2.432	17.024	73.973
Mayordomo	2,70	2.697	18.879	82.034
Jefe de Distribución	2,75	2.733	19.131	83.129
Jefe de Personal de 1ª	2,80	2.769	19.376	84.193
Técnico Titulado (Graduado Superior)	3,00	2.919	20.433	88.786
Director Técnico	3,20	3.068	21.476	93.316

La anterior relación 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 nomenclator de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden Ministerial de 28 de julio de 1.966 (B.O.E. del 27.8.66) y resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 15 de noviembre de 1.976 (B.O.E. del 25.XI.66) y 28 de febrero de 1.967 (B.O.E. del 9.III.67).

ANEXO II

CLASIFICACION Y CALIFICACION PROFESIONAL

Clasificación	Calificación
A) Personal Directivo	
Ayudante de Encargado	1,70
Ayudante de Contramaestre	1,60
B) 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 producción manteniendo para ello los archivos y ficheros necesarios, debiendo asimismo efectuar los trabajos propios de laborante cuando su categoría lo permita

C) Personal obrero	Calificación
Maestro	1,65
Submaestro	1,55
Aprendices:	
Tres primeros meses	50% del Oficial
Restante tiempo	55% del Oficial
Subayudante	60% del Oficial
Ayudante de Oficial del Ramo	70% del Oficial
Ayudante Pintor Lyonesa	1,45
Menores 18 años (lyonesa)	70% del oficial pintado Lyonesa
Pesador 4 colores	1'55
Estampador muestrario de máquina	1'65
Laborante	1'50

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

Subayudante.- Es el obrero menor de 18 años que habiendo finalizado su aprendizaje, no alcanza la edad exigida para asimilarle a ayudante de oficial.

Ayudante de Oficial del Ramo.- De conformidad con lo establecido en el Art.32 de la Ordenanza Laboral Textil, el ayudante de oficial de ramo, 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 Cuarto Colores.- Es la persona que tiene encomendada las funciones de peso, registro, medida y disolución de materias colorantes, anilinas 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, tengan una retribución equivalente al coeficiente 1,65 debiendo percibirla sea 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 planeadas y dirigidas por el jefe o ayudante de laboratorio, encargándose asimismo de las labores de peseje necesarias para ello, así como el cuidado y limpieza del laboratorio y sus utillajes e instalaciones.

Oficial Especialista de Hilados o Madejas.- Se añade un inciso a la definición que para esta categoría dá el anexo XVIII de la Ordenanza Laboral Textil (nomenclator 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 o máquinas de mercerizar, rameras de pintura, máquinas de blanquear, asimismo los hidroextractores. Coeficiente 1,50.

D) Personal de Servicios Auxiliares	Calificación
Untador o engrasador	1,40
Ayudante oficios auxiliares	1,40
Ayudante de Transporte	1,45
Cuando no alcancen los 18 años de edad	0,95

Aprendices de Servicios Auxiliares. Se dividirá la duración del aprendizaje en 4 periodos iguales:

Primer periodo	50% del Oficial
Segundo periodo	55% del Oficial
Tercer periodo	60% del Oficial
Cuarto periodo	65% del Oficial

Ayudante de Oficios Auxiliares.- Son aquellas personas mayores de 18 años que sin necesidad de conocer el oficio no habiendo efectuado aprendizaje, o no habiéndolo superado, auxilian con conocimientos rudimentarios operaciones sencillas y de ayuda a los oficiales de segunda y primera de oficios determinados.

Ayudante de Transporte.- Es el trabajador que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con notable rapidez, aprovechamientos de espacios, y seguridad, sabiendo instalar también los accesorios propios para efectuar su carga y descarga, se hará cargo igualmente de llevar los documentos de las mercancías para retirarlas de los clientes y devolverlas a los mismos, debiendo entregar a su jefe inmediato al volante de la entrega debidamente firmado. A fin de complementar el concepto de ayudante, se admite que existan categorías que tiene tal denominación, que no están limitadas por edad, y que son categorías auxiliares del oficial, encargado o técnico, respectivamente y que en algunos casos no solamente pueden auxiliarlas sino suplirlos circunstancialmente con arreglo a lo establecido en la Ordenanza Laboral Textil y sus anexos.

E) Personal Administrativo	Calificación
Telefonista	1,40
Cobrador	1,60
Administrativo de Fábrica	1,55

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 géneros y organización del trabajo.

ANEXO III

1.- Provincia de Alicante

Alicante, Alcoy, Alcocer de Planes, Alcoleche, Bañeras, Benesau, Benejama, Benifallin, Beniarrés, Viar, Cela de Nutres, Concentaine, Gallanés, Lorcha, Muro de Alcoy y Villena.

2. Provincia de Valencia

Valencia, Agullent, Albaida, Adzanete de Albaida, Alcudia de Crespín, Anna Ayelo de Malferit, Bocairente, Canals, La Cañada Montebernet y Ontaniente.

3. Provincia de Castellón

Castellón y Forcall

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS DIVERSAS

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º.- Ambito funcional.- Obliga a todas las empresas dedicadas a las siguientes actividades, industrias de hilaturas, torcidos, trenzados tejido y cordelería de lino, yute, sisal, abaca, cáñamo, esparto, coco y sucedáneos, incluye la fabricación de felpudos y esteras en las que se utilicen mayormente alguna o algunas de las fibras citadas, así como el sector de poliolefinas y demás fibras sintéticas.

Artículo 2º.- El convenio obligará a las empresas de nueva instalación que se hallan comprendidas en el ámbito territorial y funcional.

Artículo 3º.- Se considerarán excluídos 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 Orden de 24 de Septiembre de 1958.

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y las que hayan sido pactadas en Convenios colectivos anteriormente, 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 abonan en los sistemas de incentivos y 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 exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.

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 beneficios, accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPITULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 4º.- 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 Confección.

Artículo 5º.- 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 cientificamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 6º. Trabajo Continuado (Ininterrumpido).-1. 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 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 sólo será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 7º. 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.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 8º. Tablas Salariales.- Los salarios durante la vigencia del Convenio serán los que se relacionan en la tablas salariales anexas y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 9º.- Tendrán la consideración mensual el siguiente personal:

a) Director Técnico, Administrador, Jefe de Fabricación, Jefe de Personal de primera, segunda y tercera, y Jefe de Organización, técnico titulado de Grado Superior y Técnico titulado de Grado Medio.

b) Personal Administrativo.

c) Oficiales y Auxiliares de Organización.

d) Jefe de Ventas y Oficial de Ventas.

Artículo 10.- Los aprendices percibirán como salario el porcentaje sobre el que corresponda al Oficial de Oficio, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente al salario mínimo interbancario.

Artículo 11.- Los trabajadores de las Empresas de la provincia de Murcia percibirán, en concepto de ayuda por nacimiento de cada hijo, la suma de 5.000 pesetas.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.- Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias tendrán un importe equivalente a treinta días de salario para actividad normal más antigüedad.

Artículo 13. Participación en beneficios.- En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, conforme a lo dispuesto en el artículo 69, punto 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 su cómputo personal mensual; a estos efectos no se computarán como ausencias las que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que, en ambos casos, se produzca hospitalización o intervención quirúrgica. El pago del importe del 4 por 100 se hará efectivo por mensualidades vencidas a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias que se abonarán semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficio.

Cuando el índice colectivo de absentismo, previsto en dicho artículo 69, punto dos, de la Ordenanza Laboral Textil, no alcance el 8 por 100 de las ausencias en ninguno de los meses en semestre procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudiera corresponder.

El índice personal de ausencias al trabajo, que se computa mensualmente se calculará y abonará a partir del 1 de Enero y durante todo el año 1984 y 1985, en la forma establecida en el párrafo anterior.

Se mantendrán los porcentajes superiores de participación en beneficios y de índice de absentismo, cada uno de ellos entendido globalmente, pactado en Convenio Colectivo Provinciales, vigentes con anterioridad al presente que resulte más beneficioso para los trabajadores de su ámbito.

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación, con carácter supletorio el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección 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 legal, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICION 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 cláusulas; 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 esta 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) El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas, 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, puntualidad, trabajos rotativos y cualquier otro que resulte más beneficioso para el trabajador en el referido Convenio. En lo referente a la antigüedad, el 2 por 100 se les pagará al primer año, respetándose las restantes condiciones,

Barcelona, 7 de Junio de 1.984.

TABLA I — TABLA GENERAL

COEFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
0,60	854 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	40.840
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	47.184
1,60	1.584	48.312
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	53.680
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	60.146
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	2.164	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	2.408	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

COEFC.	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 *RESOLUCION 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).

al premio mayor y depositadas las bolas en sus respectivas cajas.

El sorteo se efectuará con las solemnidades prescritas en la Instrucción del Ramo. En la propia forma se hará después un sorteo especial para adjudicar la subvención a uno de los establecimientos benéficos de la población donde se celebre el sorteo. Dicho sorteo especial quedará aplazado si en el momento de la celebración del que se anuncia se desconocen los establecimientos que puedan tener derecho a la mencionada subvención.

Estos actos serán públicos, y los concurrentes interesados en el sorteo tendrán derecho, con la venia del Presidente, a hacer observaciones sobre dudas que tengan respecto a las operaciones del mismo.

Verificado el sorteo, se expondrán al público la lista oficial de las extracciones realizadas y la lista acumulada ordenada por terminaciones.

Los premios mayores se pagarán precisamente por la Administración expendedora de los billetes que los obtengan.

Los premios menores, así como los reintegros del precio de los billetes, se pagarán por cualquier Administración de Loterías en que se presenten al cobro.

Los premios serán hechos efectivos en cuanto sea conocido el resultado del sorteo a que correspondan y sin más demora que la precisa para practicar la correspondiente liquidación y la que exija la provisión de fondos cuando no alcancen los que en la Administración pagadora existan disponibles.

Madrid, 28 de julio de 1984.—El Jefe del Servicio, Antonio Gómez Gutiérrez.

17093 BANCO DE ESPAÑA

Billetes de Banco extranjeros

Cambios que este Banco aplicará a las operaciones que realice por su propia cuenta durante la semana del 30 de julio al 5 de agosto de 1984, salvo aviso en contrario.

	Comprador — Pesetas	Vendedor — Pesetas
Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:		
1 dólar USA:		
Billete grande (1)	158,32	164,26
Billete pequeño (2)	156,74	164,26
1 dólar canadiense	120,15	125,25
1 franco francés	18,00	18,68
1 libra esterlina	208,38	216,20
1 libra irlandesa (4)	170,10	176,48
1 franco suizo	64,79	67,22
100 francos belgas	270,64	280,78
1 marco alemán	55,29	57,36
100 liras italianas (3)	9,01	9,91
1 florín holandés	48,93	50,77
1 corona sueca	18,89	19,70
1 corona danesa	15,05	15,69
1 corona noruega	19,05	19,86
1 marco finlandés	26,08	27,18
100 chelines austriacos	783,93	817,24
100 escudos portugueses (5)	101,88	106,21
100 yens japoneses	64,71	66,72
Otros billetes:		
1 dirham	15,62	16,27
100 francos CFA	35,86	36,97
1 cruceiro	0,06	0,07
1 bolívar	10,43	10,76
1 peso mejicano	0,72	0,74
1 rial árabe saudita	44,99	46,38
1 dinar kuwaití	466,20	480,62

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y denominaciones superiores.
(2) Esta cotización es aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.
(3) Cambios aplicables para billetes de denominaciones de hasta 50.000 liras inclusive.
(4) Queda excluida la compra de billetes de denominaciones superiores a 20 libras irlandesas.
(5) Las compras se limitan a residentes en Portugal y sin exceder de 5.000 escudos por persona.

Madrid, 30 de julio de 1984.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17094 *RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.554 la bota de seguridad modelo 2.012, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, S. A.», de Illueca (Zaragoza).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la bota de seguridad modelo 2.012 con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la bota de seguridad modelo 2.012, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, S. A.», con domicilio en Illueca (Zaragoza), polígono industrial El Cerradillo, número 2, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, clase I, grado A.

Segundo.—Cada bota de seguridad de dichos modelo, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser posible ello, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.554. 6-4-84. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I. Grado A».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.° de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-5 de «calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por resolución de 31 de enero de 1980.

Madrid, 6 de abril de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

17049 (Conclusión.) *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. (Conclusión.)*

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 Acabadores, 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:

Primero.—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.

TABLA XII — TABLA SALARIAL PARA LAS PROVINCIAS DE MURCIA, ALBACETE, JAEN Y GRANADA.

COEFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
0,65	850 Ptas.	25.925 Ptas.
0,70	942	28.731
0,80	1.016	30.988
1 a 1,30	1.533	46.757
1,35	1.558	47.519

COEFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
1,40	1.607 Ptas.	49.014 Ptas.
1,45	1.658	50.569
1,50	1.707	52.064
1,55	1.758	53.619
1,60	1.808	55.144
1,65	1.857	56.639
1,70	1.907	58.164
1,75	1.957	59.689
1,80	2.007	61.214
1,90	2.108	64.294
1,95	2.158	65.819
2	2.207	67.314
2,05	2.258	68.869
2,20	2.408	73.444
2,25	2.456	74.908
2,35	2.557	77.989
2,70	2.908	88.694
2,80	3.005	91.653

ANEXO VIII

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DE LA INDUSTRIA TEXTIL SEDERA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. Ámbito funcional.- El presente Convenio obliga a todas las empresas incluídas en el "Anexo IV - Industria Sedera" del Nomenclator de Actividades Industriales y de Profesiones de Oficios de la Industria Textil, aprobado por Orden Ministerial de 26 de julio de 1.966.

Artículo 2º.- Las empresas afectadas lo serán en forma total, comprensiva de las actividades de hilatura, torcido, tejido y acabado con conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 3º.- Compensación.- Se consideran excluídos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen sua. 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 de setiembre de 1.958.

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor el Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieren abonado en 1979.

5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivos y 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 exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como 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 pueda estar 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.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 4º. Clasificación y calificación profesional.- Las clasificaciones y calificaciones del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil y en sus Anexos de Oficios y Profesiones Comunes de la Industria Sedera y del Ramo de Agua.

Artículo 5º.- Se incluyen en el grupo de Personal Obrero de la Industria Sedera las siguientes categorías profesionales: Torcido y Manipulados. Texturizador: Es el operario que cuida de las máquinas de Falsa Torsión, comprendiendo las operaciones de carga, reposición, puesta en marcha, relance de roturas, descarga de mudadas, vigilancia y limpieza en general. Calificación 1,30.

Tejido. Zurcidor: Es el operario que por medio de aguja corrige los defectos que se han producido durante el tejido, siguiendo exactamente las evoluciones propias de los ligamentos correspondientes. Calificación 1,30.

Cinterfa, Pacamanería, Trencillería. Anudador: Es el operario que anuda, uno a uno, los hilos de un plegador de urdimbre con los extremos procedentes de otra urdimbre. Calificación 1,35.

Artículo 6º.- Aprendizaje de Contramaestre.- A los solos efectos de la regulación del aprendizaje de contramaestre y con el fin de respetar lo dispuesto en la Sección cuarta, del capítulo II de la Ordenanza Laboral Textil, se equipara a la categoría genérica de Oficial de Personal Obrero, al Ayudante de Contramaestre. Consiguientemente, al finalizar el período de aprendizaje, superada la prueba, ascenderá el aprendiz a la categoría de Ayudante de Oficial y Ayudante de Contramaestre, según sea mayor de 16 años y menor de 18, o haya cumplido los 18 años, respectivamente.

Artículo 7º.- Destajo.- 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 párrafo segundo del artículo 23 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 8º.- Sistema de Remuneración por Incentivo.- 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.

Artículo 9º.- Trabajo continuado (ininterrumpido).-1.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 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 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.

3. En las empresas de torcidos y de texturados de fibras sintéticas y/o artificiales, el requisito a) anterior, se entenderá cumplido por el solo hecho de tratarse de Secciones de Molinos de Torcer y Máquinas de Falsa Torsión, sin otra exigencia, por ser de proceso técnico ininterrumpido.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 10º.- Regulación Salarial.- La suma de las partidas salario y complemento constituye, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 11º.- Los Ayudantes de Oficial que ocupen el puesto y realicen las funciones del Oficial, percibirán la retribución correspondiente a éste.

Artículo 12º.- Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

a) El Personal Directivo, con excepción de Mayordomo, Encargado de Sección, Contramaestre, Ayudante de Encargado y Ayudante de Contramaestre.

b) El Personal Técnico, con excepción del Tintorero, Colorista y Pintor de Estampado, Contramaestre sin mando, Ayudante de Tintorero, Ayudante de Colorista y Pintor de Estampado y Ayudante de Contramaestre.

c) El Personal Administrativo.

d) El Personal Mercantil, con excepción de Auxiliar de Venta, Encargado de Almacén, Oficial Auxiliar de Almacén, Mozo de Almacén y Mozo Cobrador.

Artículo 13.- Tablas Salariales.- Los salarios para el período comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de 1984, serán los que se relacionan a continuación:

A) PERSONAL MENSUAL

Calific.	Salario Pesetas	Complemento Convenio Pesetas	TOTAL PESETAS
1,--	23.747,20	10.922,63	34.669,83
1,10	26.121,92	10.922,63	37.044,55
1,15	27.309,28	10.922,63	38.231,91
1,20	28.496,64	10.922,63	39.419,27
1,25	29.684,--	10.922,63	40.606,63
1,30	30.871,36	10.922,63	41.793,99
1,40	33.246,08	10.922,63	44.168,71
1,50	35.620,80	10.922,63	46.543,43
1,55	36.808,16	10.922,63	47.730,79
1,60	37.995,52	10.922,63	48.918,15
1,65	39.182,88	10.922,63	50.105,51
1,75	41.557,60	10.922,63	52.480,23
1,80	42.744,96	10.922,63	53.667,59
1,90	45.119,68	10.922,63	56.042,31
1,95	46.307,04	10.922,63	57.229,67
2,--	47.494,40	10.922,63	58.417,03
2,05	48.681,76	10.922,63	59.604,39
2,20	52.243,84	10.922,63	63.166,47
2,35	55.805,92	10.922,63	66.728,55
2,70	64.117,44	10.922,63	75.040,07
2,75	65.304,80	10.922,63	76.227,43
2,80	66.492,16	10.922,63	77.414,79
3,--	71.241,60	10.922,63	82.164,23
3,20	75.991,04	10.922,63	86.913,67

B) PERSONAL CON RETRIBUCION SEMANAL O DIARIA

Calific.	Salario Pesetas	Complemento Convenio Pesetas	TOTAL PESETAS
1,--	780,73	359,10	1.139,83
1,01	788,54	359,10	1.147,64
1,02	796,54	359,10	1.155,44
1,05	819,77	359,10	1.178,87
1,08	843,19	359,10	1.202,29
1,09	851,--	359,10	1,210,10
1,10	858,80	359,10	1.217,90
1,11	866,61	359,10	1.225,71
1,13	882,22	359,10	1.241,32
1,14	890,03	359,10	1,249,13
1,15	897,84	359,10	1.256,94
1,16	905,65	359,10	1.264,75
1,17	913,45	359,10	1.272,55
1,19	929,07	359,10	1.288,17
1,20	936,88	359,10	1.295,98
1,24	968,11	359,10	1.327,21
1,25	975,91	359,10	1.335,01
1,28	999,33	359,10	1.358,43
1,30	1.014,95	359,10	1.374,05
1,31	1.022,76	359,10	1.381,86
1,33	1.038,37	359,10	1.397,47
1,35	1.053,99	359,10	1.413,09
1,37	1.069,60	359,10	1.428,70
1,40	1.093,02	359,10	1.452,12
1,44	1.124,25	359,10	1.483,35
1,45	1.132,06	359,10	1.491,16
1,46	1.139,87	359,10	1.498,97
1,48	1.155,48	359,10	1.514,58
1,50	1.171,10	359,10	1.530,20
1,52	1.186,71	359,10	1.545,81
1,53	1.194,52	359,10	1.553,62
1,55	1.210,13	359,10	1.569,23
1,56	1.217,94	359,10	1.577,04
1,57	1.225,75	359,10	1.584,85
1,59	1.241,36	359,10	1.600,46
1,60	1.249,17	359,10	1.608,27
1,64	1.280,40	359,10	1.639,50
1,65	1.288,20	359,10	1.647,30
1,66	1.296,01	359,10	1.655,11
1,68	1.311,63	359,10	1.670,73
1,70	1.327,24	359,10	1.686,34
1,72	1.342,86	359,10	1.701,96
1,75	1.366,28	359,10	1.725,38
1,76	1.374,08	359,10	1.733,18
1,79	1.397,51	359,10	1.756,61
1,80	1.405,31	359,10	1.764,41
1,85	1.444,35	359,10	1.803,45
1,90	1.483,39	359,10	1.842,49
2,--	1.561,46	359,10	1.920,56
2,05	1.600,50	359,10	1.959,60
2,10	1.639,35	359,10	1.998,63
2,15	1.678,57	359,10	2.037,67
2,20	1.717,61	359,10	2.076,71
2,25	1.756,64	359,10	2.115,74
2,30	1.795,68	359,10	2.154,78
2,70	2.107,97	359,10	2.467,07
2,80	2.186,04	359,10	2.545,14

Artículo 14.- Retribución de los Aprendices.- Los aprendices percibirán, como salario y complemento de convenios, el porcentaje sobre los que correspondan al Oficial de Oficio, fijado en el nº 3, "Aprendizaje" del anexo IV del Nomenclator de Industrias y Actividades y Oficios y Profesiones de la Industria Textil de 28 de julio de 1966, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente del Salario Mínimo Intertextil.

Artículo 15.- Gratificaciones Extraordinarias.- Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, serán de 30 días cada una de ellas para el personal con retribución semanal o diaria y de una mensualidad para el personal con retribución mensual.

Artículo 16.- Participación en Beneficios.- En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo, alcance o supere el 8% conforme a lo dispuesto en el Artículo 89, punto 2, de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará a título individual, el 4% previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3% en su cómputo personal mensual a estos efectos, no se computarán como ausencias las que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que, en ambos casos, se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

El pago del importe del 4% se hará efectivo por mensualidades vencidas 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 que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el índice colectivo de absentismo previsto en el Artículo 89, punto 2 de la Ordenanza Laboral Textil, no alcance el 8% de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudieran corresponder.

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación con carácter supletorio el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección, 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 legal, en cuanto al Complemento de Convenio, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICION ADICIONAL. COMISION 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 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 6 vocales y 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 que 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 el año 1984, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será en Barcelona, calle Alta de San Pedro nº 1.

Barcelona, 7 de junio de 1984

ANEXO IX

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION

Artículo 1º.- Ambito funcional.- El presente Convenio afecta a las Empresas siguientes:

a) Las dedicadas a la industria de la confección, vestido, tocado y complementos.

b) Industria de paragüería.

c) Empresas dedicadas a la confección de prendas de género de punto, sin fabricar el tejido.

Se aplica también a las Empresas o Secciones de ellas que incluyan las susodichas actividades dentro de su ciclo de fabricación.

Artículo 2º.- Compensaciones.- Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se consideran excluídos de la compensación establecida en el párrafo anterior 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 Septiembre de 1958.

4.- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad cuya cuantía en el momento de entrar en vigor el Convenio sea superior a la que se pacte, se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubiere abonado en 1983.

5.- Las gratificaciones extraordinarias no reglamentarias pactadas en Convenios, que quedarán congeladas en la cuantía líquida abonada en 1983.

6.- Las primas a la producción que se abonan 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 exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal el salario base más el complemento Convenio.

7.- La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

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

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

Artículo 3º.- Trabajo a destajo.- En lo que se refiere a los sistemas de incentivos, consistentes en el trabajo a destajo en actividad no medida, se estará a lo establecido en el artículo 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil.

Artículo 4º.- Categorías profesionales.- Se definen las siguientes categorías profesionales:

a) Ayudante.- Es el operario que habiendo terminado su formación en el trabajo o procedente de la categoría de subayudante ha cumplido los dieciseis años sin llegar a los dieciocho (salario: 80 por 100 de su Oficial u operario).

b) Operario de confección de 3ª.- Es el operario que, superado el período de formación en el trabajo o procedente de la categoría de Ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisa un menor grado de especialización (coeficiente: 1,10, en aquellas modalidades en que no esté ya calificado).

c) Contrato de formación en el trabajo (Antiguos "aprendices") Salario: 65 por 100 de su Oficial u operario.

d) En todo caso, la categoría profesional de Ayudante tendrá una calificación por coeficiente de 1,15 si se han cumplido los dieciocho años.

Artículo 5º.- Los Administrativos programadores de máquinas IBM o similares, tendrán el coeficiente salarial equivalente al de Oficial Administrativo de primera.

Artículo 6º.- En tanto no se establezcan o revisen las categorías profesionales contenidas en el Nomenclátor de la Ordenanza Laboral Textil, en la provincia de Barcelona seguirán vigentes las que se contienen y especifican en el Convenio Colectivo provincial del ramo, publicado en el Boletín Oficial de dicha provincia de fecha 1 de Octubre de 1974.

Igualmente seguirán subsistentes aquellas categorías profesionales determinadas y definidas en otros Convenios provinciales del ramo.

Artículo 7º.- Definición de la actividad de confección económica o "mantecaire".- es la que se dedica a confeccionar prendas de trabajo como delantales, monos, bombachos y otras prendas análogas.

Artículo 8º.- Trabajo de temporada.- Las Empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad, cualquiera que fuese su proceso industrial, 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 o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la Empresa complementará la prestación de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20 por 100.

La suspensión podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla.

Artículo 9º.- Tablas salariales.- Las tablas salariales del presente Convenio se calcularán incrementando en un 7,50 por 100 las tablas del Convenio para la Industria de la Confección vigentes en 31 de Diciembre de 1983, figurando las mismas como anexo a este Convenio.

Artículo 10º.- Gratificaciones extraordinarias.- Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que correspondan serán de treinta días para cada una de ellas.

Durante el cumplimiento del Servicio Militar, el trabajador percibirá el importe íntegro de la gratificación extraordinaria de Navidad. Respecto de las de junio-julio percibirá el 50 por 100 durante su permanencia en filas y el otro 50 por 100 al llegar esta fecha, una vez incorporado al trabajo.

Artículo 11º.- Participación en beneficios.- Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 7 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad.

El porcentaje condicionado al absentismo, establecido en el artículo 89,2, de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará en razón al 3 por 100 del salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad, a los trabajadores cuyo índice individual de asistencia al trabajo rebase el 93 por 100 de las horas laborales mensuales, abonándose su importe por mensualidades vencidas.

No obstante lo anterior, las provincias que tuvieran establecidas condiciones y porcentajes especiales durante 1983 respecto a esta paga, se mantendrán unas y otros, calculado todo ello de la forma establecida en el párrafo anterior. Para la provincia de Barcelona se mantendrán los mismos porcentajes, forma de cálculo y condicionamientos ya establecidos con anterioridad.

Artículo 12º.- Fallecimiento del trabajador.- En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa abonará a su viuda, hijos o familiares a su cargo, el importe de un mes de salario. El mismo criterio se aplicará respecto a los solteros con familiares a su cargo.

Artículo 13º.- Comisión Paritaria de este Convenio.-

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 de la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten, fijándose su domicilio en Madrid, c/ Peligro, 2-1º.

B) La Comisión Paritaria estará integrada por cinco Vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio 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 ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad Patronal firmantes de este Convenio.

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio es de aplicación, con carácter supletorio, 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 aquel texto, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Establecido el principio de unidad e indivisibilidad en las condiciones pactadas, en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, anulare alguno de los pactos esenciales del Convenio que lo desvirtúe fundamentalmente, este quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

Segunda.- Si durante la vigencia del presente Convenio fuere modificada por disposición legal obligatoria la jornada semanal de tal forma que pudiere quedar afectado el cómputo anual de jornada establecido para este sector, en el Convenio General, se garantizará el cumplimiento de referido cómputo anual.

Tercera.- Al aplicarse el presente Convenio a la provincia de Ciudad Real se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas en el Convenio Provincial de 1981. Esta cláusula no será de aplicación para el caso de que las mismas partes que firmaron el Convenio Colectivo Provincial de 1981 pacten uno nuevo, de idénticos ámbitos, que lo sustituya.

TABLAS SALARIALES 1984

A) PERSONAL CON RETRIBUCION SEMANAL O DIARIA

Coeficiente Calificación	TOTAL Retribución diaria 31.12.83	Salario Diario Pactado 7,50%
0,65	644,14	692,-
1,00	991,02	1.065,-
1,05	1.021,72	1.098,-
1,10	1.052,48	1.131,-
1,15	1.083,35	1.165,-
1,20	1.114,09	1.198,-
1,25	1.144,81	1.231,-
1,30	1.175,57	1.263,-
1,35	1.206,30	1.297,-
1,40	1.237,19	1.330,-
1,45	1.267,93	1.363,-
1,50	1.298,64	1.396,-
1,55	1.329,37	1.429,-
1,60	1.360,09	1.462,-
1,65	1.391,00	1.495,-
1,70	1.421,73	1.528,-
1,75	1.452,46	1.561,-
1,80	1.483,18	1.594,-
1,85	1.513,92	1.627,-
1,90	1.544,82	1.661,-
1,95	1.575,55	1.694,-
2,00	1.606,30	1.727,-
2,05	1.637,01	1.760,-
2,10	1.667,74	1.793,-
2,15	1.698,62	1.826,-
2,20	1.729,37	1.859,-
2,25	1.760,09	1.892,-
2,30	1.790,83	1.925,-
2,35	1.821,55	1.958,-
2,40	1.852,45	1.991,-
2,45	1.883,21	2.024,-
2,50	1.913,92	2.057,-
2,55	1.944,66	2.091,-
2,60	1.975,36	2.124,-
2,65	2.006,30	2.157,-
2,70	2.037,00	2.190,-
2,75	2.067,72	2.223,-
2,80	2.098,45	2.256,-
2,85	2.129,20	2.289,-
2,90	2.160,13	2.322,-
2,95	2.190,84	2.355,-
3,00	2.221,57	2.388,-
3,05	2.252,29	2.421,-
3,10	2.283,02	2.454,-
3,15	2.313,93	2.487,-
3,20	2.344,66	2.521,-
SALARIO MINIMO INTERTEXTIL	1.169,28	1.257,-

B) PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Coeficiente Calificación	TOTAL Retribución mensual 31.12.83	Salario Mensual Pactado 7,50%
1,00	30.142,35	32.403,-
1,05	31.078,05	33.409,-
1,10	32.015,16	34.416,-
1,15	32.953,71	35.425,-
1,20	33.885,10	36.426,-
1,25	34.822,23	37.434,-
1,30	35.757,92	38.440,-
1,35	36.693,61	39.446,-
1,40	37.629,30	40.451,-
1,45	38.564,98	41.457,-
1,50	39.500,67	42.463,-
1,55	40.437,79	43.471,-
1,60	41.366,33	44.469,-
1,65	42.307,75	45.481,-
1,70	43.243,44	46.487,-
1,75	44.180,55	47.494,-
1,80	45.116,24	48.500,-
1,85	46.046,21	49.500,-
1,90	46.987,62	50.512,-
1,95	47.923,32	51.518,-
2,00	48.859,01	52.523,-
2,05	49.790,38	53.526,-
2,10	50.726,08	54.531,-
2,15	51.666,06	55.541,-
2,20	52.603,17	56.548,-
2,25	53.538,86	57.554,-
2,30	54.470,27	58.556,-
2,35	55.404,53	59.560,-
2,40	56.345,94	60.572,-
2,45	57.281,63	61.578,-
2,50	58.213,02	62.579,-
2,55	59.147,28	63.583,-
2,60	60.084,41	64.591,-
2,65	61.025,83	65.603,-
2,70	61.961,51	66.609,-
2,75	62.892,89	67.610,-
2,80	63.827,15	68.614,-
2,85	64.762,83	69.620,-
2,90	65.704,26	70.632,-
2,95	66.635,66	71.633,-
3,00	67.571,34	72.639,-
3,05	68.507,03	73.645,-
3,10	69.442,72	74.651,-
3,15	70.384,14	75.663,-
3,20	71.315,56	76.664,-
SALARIO MINIMO INTERTEXTIL	35.565,59	38.233,-

ANEXO X

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE FABRICACION DE ALFOMBRAS, TAPICES Y MOQUETAS

Art. 1º. Ambito funcional.- Este Convenio obliga a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de alfombras, tapices y moquetas, esparto y otras fibras duras y a las industrias auxiliares de aquéllas, con excepción de las que actualmente se rigen por los anexos de lana (anexo V), Ramo de Agua (anexo VI) y fibras de recuperación (anexo I).

Art. 2º. Compensación.- Se considerarán excluidas de compensación las siguientes materias:

La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
El plus de compensación de transporte si lo hubiese.
La jornada normal de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador.
Las vacaciones de mayor duración que la vigente.
Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudiera tener establecidos las Empresas.
Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.
Los incentivos y las primas.

Art. 3º. Comisión Paritaria.- Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio a la que se someterán las partes ineludiblemente. Estará compuesta por un Presidente, un Secretario y dos Vocales por cada una de las Centrales Sindicales y de las Asociaciones Empresariales que han intervenido en la negociación del presente Convenio. La Comisión se reunirá por convocatoria del Presidente por su propia iniciativa o a requerimiento de la mitad de los vocales. Las partes acepten además la competencia a estos efectos del Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación, así como la de los Comités Interconfederales y Territorial que pudiera constituirse.

La distribución de las vacaciones será establecida por la Comisión Paritaria con la antelación necesaria para que los trabajadores puedan conocer al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Art. 4º. Organización del trabajo.- La organización del trabajo es facultad de la Empresa conforme a lo establecido en las secciones 1ª y 2ª del capítulo 2º de la Ordenanza Laboral Textil y en especial del artículo 61 y demás concordantes.

Art. 5º. Pérdida de tiempo no imputable al trabajador.- La pérdida de tiempo por causa independiente a la voluntad del trabajador (avería de la máquina, espera de material, atado de telas, repaso de hilos, por cambio de media o por rotura de lanzadera, etc.), se pagará al trabajador que trabaje a incentivo y haya permanecido en la fábrica en función del salario pactado en Convenio y previo aviso al Encargado de la Sección.

Art. 6º. Del Varillero.- Varillero es el operario que ayuda al Tejedor con máquina de más de un metro de ancho colocando las varillas y cambias, auxiliándole en el atado de las telas, repaso de hilos por cambio de medida y plegado y medido de los tejidos.

Por sus especiales características el Varillero será clasificado según los casos como sigue:

a) Como Aprendiz de Varillero durante el primer período de su trabajo en la colocación de varillas (16 años).
b) Como Ayudante de Varillero, desde el segundo período inclusive, hasta cumplir los 18 años.
c) Como Oficial Varillero al final del período de aprendizaje y habiendo cumplido los 18 años.

El Oficial Varillero tendrá opción a un examen de aptitud para el paso a tejedor. Siempre que existan vacantes a cubrir de esta categoría profesional y superado el examen satisfactoriamente tendrá derecho a ocupar el puesto de trabajo. El examen se efectuará ante una Comisión o Tribunal formado por un representante de la Empresa y un oficial tejedor elegido de entre dos compañeros de la especialidad.

Art. 7º. Oficial Carrillero.- Es el operario mayor de 18 años que atiende el aprovisionamiento de los telares colocando y retirando los carretes de la fileta, auxiliar en la medición de los tejidos, en la evacuación de los mismos y demás trabajos complementarios que le encargue el jefe de sección.

Art. 8º. Personal eventual.- Se contratará conforme a la normativa establecida en la Legislación vigente en cada momento.

Si al cesar el trabajador eventual, no hubiera rebasado el período de tres meses de trabajo, se le indemnizará con el 10% de la retribución percibida durante la vigencia del contrato y con el 7% de dichas percepciones cuando el tiempo ocupado sea superior a los indicados tres meses, sin rebasar los siete.

Art. 9º. Tiempo de adaptación por cambio de máquina.- En cuanto al tiempo de adaptación del tejedor por cambio de máquina se estará a lo dispuesto en el cuadro que figura como anexo del Convenio.

Art. 10. Jornada Laboral.- Se estará a lo dispuesto en la parte General del Convenio para actividades Textiles, excepto cuando existan máquinas que trabajen a tres turnos en las que el turno de noche realizará una jornada de treinta y cinco horas reales de trabajo y treinta y seis y cuarto de presencia a la semana.

La eliminación de la cláusula adicional segunda del anterior Anexo X del Convenio General no supondrá merma alguna en la percepción económica de los trabajadores.

Art. 11º. Licencias.- Con independencia de lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que cuando el trabajador tenga que acompañar por prescripción facultativa a familiares enfermos a su cargo directo, tendrá derecho a la percepción del jornal de un día y dos días de permiso sin jornal, para el caso de que dicha ausencia se prolongara en tal período.

Tampoco dará lugar a pérdida de retribución para el trabajador sus asistencias durante la jornada de trabajo a clínicas y consultorios de la Seguridad Social, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan a los trabajadores acudir a ellos fuera de su jornada laboral.

Art. 12º. Incremento Salarial.- No obstante lo establecido en el art. 2º de este Anexo, el 7,5% de incremento pactado en el presente Convenio operará para 1.984 sobre todos los conceptos retributivos, por lo que no se considerará absorbible en su aplicación.

Art. 13º. Tabla Salarial.- La retribución de cada puesto de trabajo será la que aparece en la tabla salarial que figura como anexo de este Convenio.

De los cuatro conceptos retributivos que figuran, el Salario Base se percibirá por todos los días del año, incluídas gratificaciones extraordinarias y servirá de base para el cálculo de todos los conceptos retributivos, incluidos los incentivos.

El complemento salarial se percibirá por todos los días del año incluído gratificaciones extraordinarias y computará para todos los efectos retributivos menos para los incentivos.

El plus de carencia de incentivo se percibirá por cada día laborable y no repercutirá en ningún otro concepto retributivo, con excepción de vacaciones. Este plus se percibirá exclusivamente en los casos en que no exista establecida para el trabajador ningún estímulo de incentivo para actividad medida o destajo o prima.

La revisión del Convenio se percibirá por todos los días del año incluídos vacaciones y gratificaciones extraordinarias, y no computará para antigüedad, beneficios, incentivo ni ningún otro concepto retributivo.

Art. 14º. Condiciones económicas.- El sistema retributivo, tanto para jornal a tiempo como a destajo medido y no medido, se regulará por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil, en la valoración de cada puesto de trabajo se considerarán incluídas todas las funciones y actividades propias del mismo.

Art. 15º. Retribución de los Varilleros.- A efectos de las gratificaciones y festividades el jornal del varillero será el que figura en las tablas salariales del presente Convenio.

En cuanto a las percepciones semanales se devengarán como sigue:

a) De dieciséis años, el 60 por 100 de la retribución total del tejedor, excluyendo beneficios y antigüedad.
b) De diecisiete años, el 65 por 100 de la misma.
c) de dieciocho años en adelante, el 75 por 100 de dicha percepción

Art. 16. Antigüedad.- Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en una Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regula así:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en seis quinquenios del tres por ciento del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.
2. El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.
3. Se calcularán con independencia de loscambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de Aprendiz y Aspirante.

Art. 17. Participación en beneficios.- El pago del importe de la participación en beneficios del 6 por 100 establecida en el artículo 89 de la Ordenanza, se hará efectiva en forma semanal o mensual según el concepto de retribución del trabajador afectado.

Art. 18. Absentismo.- Las Empresas, por este concepto, abonarán además un porcentaje que estará sujeto a la siguiente escala:

Si no supera el 8 por 100 de absentismo se percibirá un cuatro por ciento.
Si no se supera el 5 por 100 de absentismo, se percibirá un cinco por ciento.
Si no se supera el 4 por 100 de absentismo, se percibirá un seis por ciento.
Si no se supera el 3 por 100 de absentismo, se percibirá un siete por ciento.

Estos porcentajes se calcularán sobre la columna del salario base, incrementado con el premio de la antigüedad. El cómputo se hará por períodos mensuales y el pago se efectuará semestralmente en la primera quincena de enero y julio de cada año.

Dicho porcentaje no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de las horas extraordinarias.

Se tendrán en cuenta para el cómputo las bases que hasta la fecha han venido aplicándose, siendo asimismo los conceptos a incluir como absentismo los que venían aplicándose anteriormente, con exclusión horas Delegados y accidentes graves con hospitalización.

Art. 19. Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una que se abonarán antes del primer período de vacaciones y del 25 de diciembre respectivamente.

La base para el pago de estas gratificaciones estará formada por los conceptos referidos en el artículo 13 de este Convenio.

El importe de las gratificaciones extras será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, tomado como base para la primera paga del 1 de enero al 31 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre para la segunda del año correspondiente.

Art. 20. Útiles y herramientas.- Los útiles y herramientas de trabajo de carácter automático que sean necesarios para la ejecución del trabajo deberán ser facilitados por las Empresas si bien en lo relativo al platet y cuchilla, las Empresas podrán optar libremente entre suministrarlas de su cuenta o compensar su importe con la cantidad de 1.925 pesetas anuales, abonables por mitad al propio tiempo que se realiza el pago de las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 21. CAPITULO VI. REPRESENTACION COLECTIVA

Art. 21. Delegado de Personal y Comité de Empresa.- El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluirán las reuniones solicitadas a iniciativa de los representantes de los trabajadores, pero quedarán excluidas las que sean solicitadas a iniciativa de la Dirección de la Empresa.

Serán funciones del Delegado de Personal o Comités de Empresa las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo, con carácter previo, a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
b) Informar en todos los expedientes admitidos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuera necesario.
c) Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.
d) Ser informado anualmente de la situación de Seguridad e Higiene de la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
e) Ser informado previamente de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

1. Expediente de regulación de empleo.
2. Traslados totales o parciales de la Empresa.
3. Modificación o introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
4. Decisiones que afectan sustancialmente a la organización del trabajo.
5. Regulación horas extraordinarias.

f) Serán informados de todas las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy graves cometidas.

Los Delegados de personal y miembros de los Comités de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral.
b) Celebrar asamblea de trabajadores en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo y sin que se perturbe el proceso normal de producción.

Tanto estas asambleas como las reuniones de los Comités de Empresa deberán ser preavisadas al menos con veinticuatro horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en el que el preaviso será de una jornada. Todo este tipo de reuniones deberá celebrarse en tiempo comprendido entre lunes y viernes, excluidos días festivos.

Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa dispondrán de una reserva de horas para el ejercicio de las funciones que les son propias conforme a la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, quince horas.
De 101 a 250 trabajadores, veinte horas.
De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.
De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.
De 751 en adelante, cuarenta horas.

Las citadas horas podrán transferirse en cómputo mensual sin que nadie pueda disfrutar por dicha acumulación de más de cuarenta horas.

En aquellas Empresas en que sólo haya un Delegado de los trabajadores, éste podrá acumular las horas trimestralmente, pero sin utilizar con carácter continuo más de las correspondientes a una jornada.

La transferencia y acumulación de horas se deberá poner en conocimiento de las Empresas previamente al comienzo del período para el que se soliciten.

Art. 22. Secciones Sindicales de Empresa.- Las Empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Los trabajadores de una Empresa o Centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de Empresa cuando cuenten con un mínimo del 15 por 100 de afiliación con respecto a la plantilla de la Empresa y ésta sea de más de 50 trabajadores.

Las secciones sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de afiliación sindical. En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador, la Empresa junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia a la sección sindical a la que pertenezca.

b) Las secciones sindicales de Empresa podrán difundir libremente las publicaciones de su Central, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. Estas funciones las harán fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas y sin que medie intervención de persona ajena a la misma.

c) Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de Empresa fuera de las horas de trabajo y en los locales del Centro de trabajo.
A las reuniones de los afiliados a una sección sindical de Empresa que cumpla con los requisitos mínimos de afiliación establecidos, podrá asistir, previa notificación a la Empresa y autorización de la misma, un responsable de la Central Sindical.
Dentro de las posibilidades de cada Empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.
Estas reuniones de afiliados a secciones sindicales se realizarán de lunes a viernes, mediante preaviso a la Empresa de al menos veinticuatro horas de antelación, salvo caso de urgencia, en el que el preaviso será de una jornada.

d) Podrá utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicados de carácter sindical que previamente habrán puesto en conocimiento de la Empresa. En ningún caso el tablón de anuncios podrá ser utilizado por persona ajena a la Empresa.

e) Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, las Empresas con más de 50 trabajadores en plantilla se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador. Para las demás Empresas se recomienda idéntica gestión.

A estos fines se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. La Central Sindical solicitará por escrito a la Empresa. Cada trabajador por escrito individual dirigido a la Empresa, autorizará a ésta a efectuar el descuento; igualmente, revocará por escrito, esta autorización.
2. La Central Sindical facilitará al Empresario mensualmente las relaciones de sus afiliados que autoricen su descuento en fábrica, firmando esta relación de trabajadores afectados para el pago y quedándose un duplicado de la misma que responderá como recibo para la Central Sindical.
3. La liquidación de cuotas la efectuará el empresario a la persona designada por la Central a la vista de la relación que se cita en el apartado anterior; la persona específicamente designada, firmará recibo al empresario de la cantidad recibida.
4. Las Empresas son meras gestoras del cobro y no estarán legitimadas para soportar cualquier tipo de reclamación que dimane de altas, bajas, cuantías y modificación, etc.

f) En cuanto a composición, funcionamiento, garantías y permisos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia en cada momento.

g) Con independencia de la posible constitución de secciones sindicales en la forma establecida en este Convenio, los Delegados de secciones sindicales sólo existirán en los supuestos en que, atendiendo al número de trabajadores en plantilla y porcentajes de afiliación a Centrales, sean contemplados por la Ley.

CAPITULO VII- BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

Art. 23. Ayuda de estudios.- Al comienzo de cada curso escolar, las Empresas facilitarán a los trabajadores que acrediten tener hijos de Enseñanza General Básica libros de texto oficiales, siempre que el alumno consiga en el curso anterior la calificación de suficiente. Se mantendrá esta ayuda en tanto los libros no sean subvencionados por Organismos Oficiales.

Art. 24. Formación Profesional.- Los aprendices menores de dieciocho años, que estuvieran matriculados en la Escuela de Formación Profesional de la localidad, y que así lo acrediten ante las Empresas, obtendrán de las mismas los necesarios permisos o en su caso la adaptación de la jornada laboral para poder asistir a cursos programados por la citada Escuela.
El tiempo de asistencia a la misma, caso de realizarse en la jornada laboral, será retribuido a los aprendices a razón de sus salarios Convenio, excepto plus de carencia de incentivo, primas, destajos o incentivos, viniendo los mismos obligados a justificar a las Empresas la asistencia a dicha Escuela de Formación Profesional.

Art. 25. Jubilación.- Cuando el trabajador adquiera la condición de jubilado, la Empresa deberá abonarle la gratificación extraordinaria inmediata a su jubilación íntegra sin prorrateo ni descuentos.

Art. 26. Los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de la edad mínima reglamentaria y acrediten diez años de antigüedad en la Empresa, percibirán un premio regulado según la siguiente escala:

Jubilación a los sesenta años, cuatro meses de salario.
Jubilación a los sesenta y un años, tres meses de salario.
Jubilación a los sesenta y dos años, dos meses de salario.
Jubilación a los sesenta y tres años, un mes de salario.

El salario base para el cálculo de este premio estará integrado por el salario convenio, excepto plus de carencia de incentivos, primas, destajos o incentivos, correspondiente a la categoría del trabajador.
Este derecho se mantendrá en todos los casos en que el trabajador no alcance, al jubilarse, el 100 por 100 del salario regulador.

CLAUSULA ADICIONAL

La pérdida de tiempo por falta de fuerza motriz en la Empresa, originada por causa ajena a la misma, se pagará al operario afectado en función del salario pactado en Convenio. Cuando las interrupciones del trabajo por dichas causas excedan de una hora durante la jornada, será objeto de recuperación el tiempo que exceda de la primera hora, y su recuperación se efectuará en fecha acordada mutuamente por la Empresa y representación social.

CONVENIO ALFOMBRAS - TABLAS SALARIALES

CATEGORIA	Nomenclátor	Sueldo Base	Complemento Salarial	Plus C. In.	Revisiones
Personal con retribución mensual:					
Jefe de fabricación o Director Técnico ..	3,20	74.656		3.485	17.457
Jefe administrativo 1ª	2,80	66.658		3.485	16.468
Jefe administrativo 2ª	2,35	61.528		3.485	15.263
Viajante	2,20	52.727		3.485	14.875
Oficial administrativo 1ª	2,05	48.170		3.485	14.490
Oficial administrativo 2ª	1,75	44.156		3.485	13.716
Auxiliar Administrativo	1,20	38.873	3.622	3.485	12.294
Jefe sección dibujo	2,05	48.170		3.485	14.490
Oficial de dibujo	1,75	44.156		3.485	13.716
Telefonista	1,20	38.873	3.622	3.485	12.294
Aspirante administrativo de 16 a 17 años	0,70	20.557		3.485	11.004
" " de 17 a 18 años	0,80	24.614		3.485	11.263
Personal con retribución diaria:					
Encargado general	2,10	1.628		139	460
Encargado de 1ª	2,05	1.590		139	456
Encargado de 2ª	1,95	1.510		139	447
Mecánico telares de 1ª mecánico talleres de 1ª y electricista de 1ª	1,90	1.472		139	442
Conductor de 1ª y carpintero de 1ª	1,80	1.394		139	434
Mecánico de 2ª, mecánico de telares de 2ª y electricista de 2ª	1,70	1.317		139	426
Conductores de 2ª, carretillero eléctrico carpintero de 2ª, oficial albañil y tejedor de alfombra	1,60	1.249		139	416
Pintor, urdidor, pesador colorantes, oficial de aprestos, de látex o de foam, oficial barcas, oficial tundidor y jefe de corte	1,50	1.181	104	139	409
Blanqueador y desengrasador	1,45	1.138	135	139	403
Oficial de cartonajes y fogonero	1,40	1.119	164	139	401
Tejedor de arpillera	1,30	1.109	164	139	391
Inspector de repasado y aux. almacén	1,25	1.089	180	139	388
Vigilante, portero, sereno, listero, engrasador, limp. de máquinas, pelador de embés peón especialista, pic. cartonajes, of. varillero, peón albañil, enfardador, of. carrillero, of. fileta tufting	1,20	1.065	180	139	383
Oficial de secado, anudador urdimbre, of. hidro	1,25	1.089	180	139	388
Repasador, retornador, cosedor de flecos, cortador, ribeteador, bobinador, reunidor, seleccionador, aspeador, canillero, conductor máquina tufting, ayudante de fileta tufting, conero, of. de muestras, madejero de desengrase	1,20	1.065	43	139	383
Personal de limpieza	1,00	1.046	43	139	367
Subayudante	0,85	670	89	139	353
Aprendiz de 17 años	0,80	618	89	139	348
" 16 años	0,70	585	60	139	341

ANEXO II

Manual de esparto y fibras duras:

Tejedor	1,55	1.210		139	413
Hilador, cardador, engomador, rastrillador y cortador	1,50	1.181	104	139	409
Pintador, acabador, tellero, ovillador ...	1,20	1.065	42	139	383

Todos los puestos de trabajo no expresamente especificados en este Anexo, se entienden comunes con los que expresamente se detallan en la tabla de "ALFOMBRAS".

Industrias Auxiliares de lanas y alfombras:

Hilatura:

Contramaestre o encargado	2,00	1.549		139	452
Oficial ayudante contramaestre	1,50	1.181	104	139	409
Oficial de surtido	1,45	1.138	135	139	403
Oficial bobinero repasador	1,40	1.119	164	139	401

CATEGORIA	Nomenclátor	Sueldo Base	Complemento Salarial	Plus C. In.	Revisiones
Of. continuas de hilar, of. emborrador, repasador, of. preparación y diablo	1,35	1.114	164	139	397
Dibujero	1,30	1.109	164	139	391
Of. ayudante surtidos, ayudante de preparación	1,25	1.089	180	139	388
Auxiliar continuas de hilar, of. continuas de doblar	1,20	1.065	180	139	383
Atador	1,20	1.065	42	139	383
Tintes y Acabados:					
Ayudante laboratorio, pesador de colores, y almacén, aprestador de bombo, desengrasador, of. de barcas, of. de hidroextractor, of. secadores, of. de tundosa, of. de aprestos	1,50	1.181	104	139	409
Preparación materias	1,20	1.065	42	139	383

ANEXO III

TIEMPO DE ADAPTACION POR CAMBIO DE MAQUINA

Origen / Destino	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Al-1	–	17	17	17	17	6	6	6	6
2. Spoll-E	12	–	4	6	6	12	12	12	12
3. Spoll-A	12	3	–	6	6	12	12	12	12
4. Gripper-E	12	1	4	–	4	12	12	12	12
5. Gripper-A	12	3	1	3	–	12	12	12	12
6. Wilton-E	12	17	17	17	17	–	3	5	5
7. Wilton-A	12	17	17	17	17	2	–	5	5
8. Wilton D. E.	12	17	17	17	17	1	4	–	4
9. Wilton D. A.	12	17	17	17	17	3	1	3	–
10. Mixto	17	17	17	17	17	10	12	12	14

Los datos se expresan en jornadas completas de trabajo. Cuando el operario ya conoce el telar a que va destinado, por haber trabajado en alguno del mismo tipo con anterioridad, la adaptación será siempre de una jornada de trabajo.

17095 *RESOLUCION de 18 de julio de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de revisión salarial para 1984 del Convenio Colectivo para el personal laboral del antiguo Ministerio de Economía y Comercio, integrado en el Ministerio de Economía y Hacienda.*

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial para 1984 del Convenio Colectivo para el personal laboral del antiguo Ministerio de Economía y Comercio, integrado en el Ministerio de Economía y Hacienda, incluida la tabla salarial 1984, suscrito el día 14 de junio del presente año por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.° de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.° del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación de ello a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Remitir un ejemplar al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 18 de julio de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Acuerdo de revisión salarial para 1984 del Convenio Colectivo para el personal laboral del antiguo Ministerio de Economía y Comercio, integrado en el Ministerio de Economía y Hacienda

TABLA SALARIAL DE 1984

Nivel	Salario base mensual	Salario base anual — (catorce meses)
I	130.706	1.829.889
II	106.414	1.517.793
III	94.634	1.324.872
IV	79.227	1.109.184
V	71.251	997.508
VI	65.546	917.650
VII	60.235	843.294
VIII	56.195	786.726
IX	53.508	749.108
X	51.215	717.006
XI	48.733	682.266
XII	46.617	652.640

17096 *RESOLUCION de 6 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.557 la llave plana 28 milímetros marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave plana 28 milímetros, referencia