

Arquitecto auxiliar.  
Médico.  
Farmacéutico.  
Periodista.

## NIVEL III

Jefe de Servicios Generales.  
Jefe de Museos Central.  
Administrador de Palma de Mallorca.  
Administrador de Sevilla.  
Arquitecto técnico (Aparejador).  
Ingeniero técnico agrónomo (Perito agrícola).  
Restauradores.  
Cajero central.  
Jefes de Negociado de primera.

## NIVEL IV

Jefes de Negociado de segunda.  
Encargado general de Personal Obrero de la Administración Central.  
Encargado general de Personal Obrero de la Administración de El Pardo.  
Encargado de Personal de Museos de la Administración Central.  
Encargado de Personal de Museos de la Administración de San Lorenzo de El Escorial.  
Delineante proyectista.  
Ayudante técnico sanitario (ATS).

## NIVEL V

Oficial administrativo de primera.  
Delineante de primera.  
Guía-Intérprete de primera.  
Encargado de Talleres y Servicios (se les da esta consideración a los Capataces actuales).  
Ayudante de Operaciones de Montes.  
Conserje de la Administración Central.  
Guarda mayor.  
Jardinero mayor.

## NIVEL VI

Oficial administrativo de segunda.  
Delineante de segunda.  
Guía-Intérprete de segunda.  
Jefe de Servicios del Palacio de la Moncloa.  
Encargado de Museos de segunda.  
Celadores.  
Subconserje de Museos Central.  
Conserjes de Administraciones.  
Encargado de Almacenes de El Pardo.  
Encargado de Almacenes de Publicaciones.  
Encargados de segunda.  
Conductores de primera especial «D» y «E».  
Oficiales de primera de Oficios Varios.  
Maquinistas de Maquinaria Pesada.  
Maquinista de Funicular.  
Medidores de Explotación de Maderas de Valsain.  
Afiladores de Explotación de Maderas de Valsain.  
Aserradores de primera.

## NIVEL VII

Auxiliar administrativo.  
Oficiales de segunda de Oficios Varios.  
Vendedores de Efectos.  
Taquilleros.  
Encargados de Consigna.  
Guías de Museos.  
Subalternos de Museos.  
Subalternos de Oficinas.  
Subalternos de Caballerizas.  
Cobradores.  
Conductores de segunda «C».  
Tractoristas.  
Maquinistas con máquinas de 10 y 15 HP.  
Guardas jurados forestales.  
Guardas jurados de Jardines.  
Subconserje.  
Telefonistas.  
Calcadores.  
Listeros.  
Acompañantes de Vehículos Funicular.  
Jefe de Estación Funicular.  
Aserradores de segunda.

## NIVEL VIII

Ayudantes de Oficios Varios.  
Vigilantes de Jardines y Controles.  
Tronzadores de Explotación de Maderas de Valsain.  
Conductores de tercera «B».

## NIVEL IX

Peón especializado.  
Mozos de Camión de Explotación de Maderas de Valsain.

Limpiadoras.  
Peones.  
Mozos.

## NIVEL X

## ANEXO III

## Cuadro salarial

Nivel	Salario base mensual	Nivel	Salario base mensual
10	30.000	5	40.500
9	31.500	4	45.000
8	33.000	3	51.000
7	34.500	2	57.000
6	37.500	1	63.000

## 27844

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias Textiles de Fibras Diversas.*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, de la Industria Textil de Fibras Diversas, suscrito, por una parte, por la representación del Gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas y, de otra, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (U. G. T.), y

Resultando que, con fecha 25 de junio de 1979, tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación, suscrito por las partes el 15 de junio de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora y al objeto de proceder a la homologación del mismo.

Resultando que, con suspensión del plazo de homologación, en aplicación de lo dispuesto en el Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, fue sometido el presente Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual le prestó su conformidad con fecha 29 de octubre de 1979, por cumplirse las disposiciones del Real Decreto 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia mantiene el Real Decreto 49/1978, de 26 de diciembre.

Resultando que, con fecha 30 de mayo de 1979, la Federación Textil de la Unión Sindical Obrera dirigió un escrito a este Centro directivo desautorizando la firma que consta en el Convenio que nos ocupa, alegando que el firmante en representación de dicha Central Sindical no estaba autorizado para la misma.

Resultando que durante la tramitación del expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias.

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

Considerando que esta Dirección General de Trabajo no es competente para entender con respecto a la pretendida desautorización de la firma que realiza la Federación Textil de la Unión Sindical Obrera, ya que se trata de una cuestión interna de dicha Central, que no puede ser tenida en cuenta por este Centro directivo.

Considerando que los artículos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del Convenio establecen que el mismo es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español y que las partes se comprometen a no negociar Convenios Colectivos de ámbito menor, dejando a salvo la posibilidad de acuerdos particulares a que puedan llegar las Empresas con sus trabajadores y posibles Convenios de Empresa, se hace preciso matizar el citado artículo, en el sentido de lo que establece el artículo 6 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, en su nueva redacción, dada por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, por el que los Convenios Colectivos tienen fuerza normativa y obligan por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados, comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

Considerando que en el anexo I se establecen salarios para el primer trimestre de 1980, procede la homologación del mismo, haciéndose la salvedad de que ello se entiende sin perjuicio de las normas legales que en un futuro pudieran dictarse en materia de limitación de rentas de trabajo.

Considerando que el presente Convenio Colectivo, con las matizaciones que anteriormente han quedado hechas, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en la Ley y Orden antes citadas, se estima procedente su homologación.

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

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito nacional, de la Industria Textil de Fibras Diversas, suscrito, por una parte, por la representación del Gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas y, de otra, por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC. OO) y Unión General de Trabajadores (U. G. T.), con la expresa advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia queda derogada por el artículo 5 del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, las Empresas para las que la tabla salarial del presente Convenio suponga la superación de los criterios salariales de referencia deberán notificar y demostrar ante la autoridad laboral, en el plazo de quince días, su adhesión o separación del mismo. También deberá notificarse la decisión adoptada a la representación de los trabajadores afectados.

Tercero.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Cuarto.—Notificar esta Resolución a las partes, a las que se hará saber que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procedé recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 2 de noviembre de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. representantes de la parte empresarial y señores representantes de la parte social.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS DIVERSAS

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### SECCION 1.ª AMBITOS TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ambito territorial*.—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—Obliga a todas las Empresas dedicadas a las siguientes actividades: Industrias de hilatura, torcido, trenzado, tejido y cordelería de lino, yute, sisal, abacá, 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, comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio.

Art. 3.º *Ambito personal*.—Comprende la totalidad del personal de las Empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que el personal señalado en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 4.º Ambas partes, con el ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponer, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito menor para esta actividad, 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 de Empresa en aquellas Empresas que tuviesen Convenio pactado y vigente en 31 de diciembre de 1978.

#### SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESOLUCION Y REVISION

Art. 5.º *Vigencia*.—El Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 6.º *Duración y prórroga*.—La duración del Convenio será de quince meses para todas las Empresas de su ámbito, con excepción de las de las provincias de Valencia, Murcia, Albacete, Jaén y Granada, para las que será de doce meses, finalizando, en todo caso, el 31 de marzo de 1980, prorrogándose de año en año, a partir de esta fecha, por tática reconducción, con los efectos previstos en la legislación vigente.

Art. 7.º *Resolución o revisión*.—La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con una antelación mínima de tres 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.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongare por plazo que excediere al 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.

#### SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD, GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 8.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 9.º *Compensación*.—Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Art. 10. Se consideran excluidos de la compensación establecida en el artículo 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 transportes, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y las que hayan sido pactadas en anteriores Convenios Colectivos 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 hubieren abonado en 1978.

5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, 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.

Art. 11. *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, incluidos la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Art. 12. 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.

Art. 13. 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, 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.

Art. 14. *Garantía «ad personam»*.—Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 15. El horario de verano del personal administrativo, la indemnización por fallecimiento del trabajador y la ayuda por estudios 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.

Art. 16. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es de competencia exclusiva de la Comisión Paritaria del Convenio.

#### SECCION 4.ª VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 17. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que el Ministerio de Trabajo, en ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del Convenio que lo desvirtuara fundamentalmente, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

### CAPITULO II

#### Organización del trabajo

#### SECCION 1.ª PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA

Art. 18. 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.

#### SECCION 2.ª JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES

Art. 19. La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. El turno de noche será de cuarenta horas semanales.

2. La jornada de trabajo se distribuirá de la siguiente forma:

- a) Jornada partida.—Ocho horas diarias, de lunes a viernes, y cuatro horas el sábado.
- b) Jornada continuada o seguida.—Ocho horas diarias, de lunes a viernes, y cuatro horas de presencia y trabajo efectivo el sábado.
- c) Jornada nocturna.—Siete horas diarias de presencia y trabajo efectivo de lunes a viernes, y cinco horas en las mismas condiciones el sábado.

Art. 20. *Vacaciones*.—El período de vacaciones será de veintidós días laborables, excepto para la provincia de Barcelona, que será de veintitrés días laborables. El período de vacaciones lo disfrutarán los trabajadores, en cuanto a veintiún días naturales en forma ininterrumpida, en las fechas que señale la Dirección de la Empresa en los tres primeros meses del año. Los restantes días, no realizados ya en la fecha de firma del Convenio, se disfrutarán en las fechas que fijen, de común acuerdo, la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

##### SECCION 1.ª REGULACION SALARIAL

Art. 21. Los salarios durante la vigencia del Convenio serán los que se relacionan en los cuadros salariales anexos y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Art. 22. Los salarios de las tablas servirán de base para el cálculo del premio de antigüedad, gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios, así como cualquier otro concepto retributivo.

Art. 23. Tendrá la consideración mensual el siguiente personal:

- a) Director técnico, Director comercial, 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.

Art. 24. Los cuadros salariales de aplicación durante la vigencia del Convenio son los que figuran como anexos.

Art. 25. Los Aprendices percibirán como salario el porcentaje sobre el que corresponda al Oficial de oficio, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 de la disposición adicional segunda.

Art. 26. *Trabajo nocturno*.—Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna percibirán un incremento de un 20 por 100, conforme a lo establecido en el número 5 del artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril de 1976.

Art. 27. *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 89, 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 abonará semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el índice colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 89, punto 2, de la Ordenanza Laboral Textil 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, pudieran 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 1979, 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, pactados en Convenios Colectivos Provinciales vigentes con anterioridad al presente que resulten más beneficiosos para los trabajadores en su ámbito.

Art. 28. *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.

Se incrementará su importe en tres días para cada una de las expresadas gratificaciones siempre que, en la actualidad,

no sea alguna o ambas de treinta días, en cuyo caso no se producirá modificación. La primera gratificación que se cita en el párrafo primero se incrementará en cuatro días, en lugar de tres, para los trabajadores de las Empresas de la provincia de Valencia.

Art. 29. *Servicio militar*.—Los trabajadores que se hallen prestando el servicio militar percibirán la gratificación de diciembre, establecida en el artículo 90 de la Ordenanza Laboral Textil. Los trabajadores de las Empresas de la provincia de Barcelona percibirán, además, la gratificación de junio, que les será abonada al reintegrarse a sus puestos de trabajo una vez finalizado el servicio militar.

Art. 30. 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.

##### SECCION 2.ª PREMIO POR JUBILACION

Art. 31. Las Empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan en la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

- A los sesenta años: 100.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 85.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 75.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 65.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 55.000 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 40.000 pesetas.

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

##### DISPOSICION FINAL UNICA

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 legal, que se deja expresamente sin efecto.

##### DISPOSICIONES ADICIONALES

###### Primera.—*Derechos sindicales*.

En cuanto a los derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. En este sentido, y mientras no se establezcan en forma definitiva las funciones y garantías de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, éstos gozarán de las previstas según establezcan las disposiciones transitorias 1 y 2 del Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, en relación con el Decreto 1878/1971, de 23 de julio, y demás disposiciones de aplicación.

###### Segunda.—*Salario mínimo intertextil*.

1. Se establece un salario mínimo intertextil para esta actividad, al igual que para las demás actividades textiles.

2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía y para los períodos que se expresan a continuación:

- Desde 1 de enero a 30 de septiembre de 1979, 705 pesetas diarias o 21.385 pesetas mensuales.
- Desde 1 de octubre a 31 de diciembre de 1979, 725 pesetas diarias o 22.233 pesetas mensuales.

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, en los correspondientes períodos, no alcancen la referida cuantía. Para ello se adicionará al salario base 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 nomenclátor.

El salario de los trabajadores menores de dieciocho años cuyas categorías profesionales tengan establecido un coeficiente salarial reducido o un salario porcentaje sobre el del 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 aquél.

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

###### Tercera.—*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 interpretación de sus cláusulas, así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten. Su domicilio será en la calle Conde de Peñalver, 59, Madrid-6.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por siete 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 tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad patronal firmante del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que se 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.

#### Cuarta.—Comisiones especiales.

Las partes firmantes del presente Convenio designarán a los miembros que, juntamente con los que lo sean por otros sectores textiles, formarán parte de las Comisiones especiales, que se constituirán:

a) Para el estudio, actualización y revisión de la Ordenanza Laboral Textil y su nomenclátor.

b) Para el examen y análisis de los problemas relacionados con la situación de crisis de los distintos sectores.

Dichas Comisiones quedarán constituidas en el plazo de un mes desde la fecha de la firma de este Convenio, con el propósito de concluir sus tareas antes del 31 de diciembre de 1979, por lo que se refiere a la primera de ellas.

Quinta.—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, derechos sindicales y cualquier otro que resulte más beneficioso para el trabajador en el referido Convenio. En lo referente a antigüedad, el 2 por 100 se les pagará al primer año, respetándose las restantes condiciones.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El Convenio será de aplicación desde el día siguiente a la fecha de su firma.

Segunda.—El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resulten de la aplicación del presente Convenio se hará efectivo antes del 31 de julio de 1979.

En cualquier caso, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa podrán establecerse los calendarios más adecuados a las condiciones concretas de cada Empresa para el abono de los mencionados atrasos.

#### ANEXO I

##### Tablas salariales

Coeficiente	Salario	
	Diario	Mensual
0,60	478	14.539
0,65	501	15.239
0,70	524	15.938
0,80	570	17.338
1	664	20.197
1,05	677	20.592
1,10	685	20.635
1,15	700	21.292
1,20	726	22.083
1,25	737	22.417
1,30	753	22.904
1,35	769	23.390
1,40	786	23.908
1,45	803	24.425
1,50	822	25.003
1,55	841	25.580
1,60	860	26.158
1,65	879	26.736
1,70	898	27.314
1,75	917	27.892
1,80	936	28.470
1,85	956	29.078
1,90	975	29.656
1,95	994	30.234
2	1.013	30.812
2,05	1.032	31.390
2,10	1.047	31.846

Coeficiente	Salario	
	Diario	Mensual
2,15	1.070	32.546
2,20	1.089	33.124
2,25	1.108	33.702
2,30	1.127	34.280
2,35	1.146	34.858
2,40	1.165	35.436
2,45	1.184	36.013
2,50	1.203	36.591
2,55	1.222	37.169
2,60	1.242	37.778
2,65	1.261	38.355
2,70	1.280	38.933
2,75	1.299	39.511
2,80	1.318	40.089
2,85	1.337	40.667
2,90	1.356	41.245
2,95	1.375	41.823
3	1.394	42.401
3,20	1.470	44.713

#### Salario mínimo intertextil para mayores de dieciocho años

De 1 de enero de 1979 a 30 de septiembre de 1979

Coeficiente	Salario	
	Diario	Mensual
1	705	21.385
1,05	705	21.385
1,10	705	21.385
1,15	705	21.385
1,20	705	21.385
1,25	705	21.385
1,30	705	21.385
1,35	705	21.385
1,40	705	21.385
1,45	705	21.385
1,50	705	21.385
1,55	705	21.385
1,60	705	21.385
1,65	705	21.385
1,70	705	21.385
1,75	705	21.385
1,80	705	21.385
1,85	705	21.385
1,90	705	21.385
1,95	705	21.385
2	705	21.385
2,05	705	21.385
2,10	705	21.385
2,15	705	21.385
2,20	705	21.385
2,25	705	21.385
2,30	705	21.385
2,35	705	21.385
2,40	705	21.385
2,45	705	21.385
2,50	705	21.385
2,55	705	21.385
2,60	705	21.385
2,65	705	21.385
2,70	705	21.385
2,75	705	21.385
2,80	705	21.385
2,85	705	21.385
2,90	705	21.385
2,95	705	21.385
3	705	21.385
3,20	705	21.385

#### Salario intertextil para mayores de dieciocho años

De 1 de octubre de 1979 a 31 de diciembre de 1979

Coeficiente	Salario	
	Diario	Mensual
1	725	22.233
1,05	725	22.233

Coeficiente	Salario	
	Diario	Mensual
1,10	725	22.233
1,15	725	22.233
1,20	725	22.233
1,25	725	22.233
1,30	725	22.233
1,35	725	22.233
1,40	725	22.233
1,45	725	22.233
1,50	725	22.233
1,55	725	22.233
1,60	725	22.233
1,65	725	22.233
1,70	725	22.233
1,75	725	22.233
1,80	725	22.233
1,85	725	22.233
1,90	725	22.233
1,95	725	22.233
2	725	22.233
2,05	725	22.233
2,10	725	22.233
2,15	725	22.233
2,20	725	22.233
2,25	725	22.233
2,30	725	22.233
2,35	725	22.233
2,40	725	22.233
2,45	725	22.233
2,50	725	22.233
2,55	725	22.233
2,60	725	22.233
2,65	725	22.233
2,70	725	22.233
2,75	725	22.233
2,80	725	22.233
2,85	725	22.233
2,90	725	22.233
2,95	725	22.233
3	725	22.233
3,20	725	22.233

Para el trimestre de 1980 se establece un pago único de 9.000 pesetas para todos los trabajadores, excepto los Aprendices, que lo percibirán en la cuantía de 8.000 pesetas, calculándose en cualquier caso en proporción al tiempo trabajado en dicho trimestre. La Dirección de la Empresa con los representantes del personal podrán acordar la distribución de dicho pago entre los meses del trimestre.

ANEXO II

Tablas salariales para la provincia de Valencia

Coeficiente	Salario	
	Diario	Mensual
1	728	22.144
1,10	803	24.425
1,20	803	24.425
1,25	831	25.277
1,30	842	25.611
1,35	870	26.463
1,40	924	28.105
1,45	924	28.105
1,50	924	28.105
1,60	963	29.292
1,70	1.004	30.539
1,75	1.080	32.850
1,80	1.080	32.850
1,90	1.080	32.850
1,95	1.097	33.367
2,05	1.140	34.675
2,20	1.198	36.440
2,35	1.257	38.234
2,50	1.316	40.029
2,70	1.394	42.401
2,80	1.433	43.587
3	1.511	45.960
3,20	1.589	48.332

No es de aplicación el pago único previsto en el anexo I.

ANEXO III

Tablas salariales para las provincias de Murcia, Albacete, Jaén y Granada

Coeficiente	Salario	
	Diario	Mensual
0,65	482,36	—
0,70	513,82	—
0,80	576,89	—
1 a 1,30	869,76	26.464
1,35	884,02	26.898
1,40	912,39	27.761
1,45	940,75	—
1,50	969,09	—
1,55	997,45	—
1,60	1.025,79	—
1,65	1.054,31	—
1,70	1.082,49	—
1,75	1.110,85	33.797
1,80	1.139,19	—
1,90	1.195,89	36.384
1,95	1.224,25	—
2	1.252,63	—
2,05	1.280,95	38.971
2,20	1.365,99	41.558
2,25	1.394,32	—
2,35	1.451,02	44.144
2,70	1.649,53	50.182
2,80	1.706,23	51.906

Las cantidades que figuran en las precedentes tablas incluyen el anteriormente denominado «plus de asistencia», que desaparece.

No es de aplicación el pago único previsto en el anexo I.

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

27845

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza al Ayuntamiento de Luna, industria de servicio público de suministro de agua potable en la villa de Luna (Zaragoza).

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en Zaragoza, en base a la solicitud presentada por el Ayuntamiento de Luna para industria de servicio público de suministro de agua potable en la villa de Luna (Zaragoza),

Resultando favorable el informe de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía en relación con la solicitud presentada;

Vistos la Ley de 24 de noviembre de 1939, sobre ordenación y defensa de la industria; el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, sobre el régimen de instalación, ampliación y traslado de industrias; el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero, de medidas liberalizadoras sobre el régimen de autorización de industrias, y la Ley de Procedimiento Administrativo;

Considerando que dicha instalación requiere autorización administrativa previa del Ministerio de Industria y Energía, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1775/1967, de 22 de julio, y en el Real Decreto 378/1977, de 25 de febrero;

Considerando que la finalidad de dicha industria es la prestación del servicio público de suministro de agua potable,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Autorizar la industria solicitada, procediéndose a su inscripción en el Registro de la Delegación Provincial del Ministerio de Industria y Energía.

Segundo.—La autorización únicamente es válida para el Ayuntamiento de Luna, siendo intransferible salvo autorización expresa de esta Dirección General, y en ningún caso podrá ser enajenada con independencia de las instalaciones a que se refiere.

Tercero.—La instalación que se autoriza se ajustará a las características siguientes:

a) Capacidad: La capacidad aproximada de suministro es de 103.844 metros cúbicos año.

b) Descripción de las instalaciones: El agua se capta del río Arba de Biel, de donde va a dos depósitos reguladores, que la impulsan mediante sendos grupos motobombas de 7,5 HP. cada uno.

La red de distribución está formada por tuberías de fibrocemento, de longitud total 10.150 metros y diámetro de 125 y 80 milímetros.