

En la modalidad de trabajo a prima o destajo, que contempla el párrafo 2.º del artículo 48 de la Ordenanza Laboral de Industrias Lácteas, a partir de la aplicación de este Convenio las percepciones deberán incrementarse en el mismo porcentaje que representa dicho Convenio para cada categoría profesional.

Art. 34. *Servicio de reparto o distribución.*—La actividad laboral del personal de este servicio, aunque con sujeción a las normas dictadas por la Empresa se desarrolla con relativa independencia, por lo cual el ritmo e intensidad de su trabajo depende en gran manera del carácter específico y particular de su labor, por consiguiente, además de los emolumentos que perciben con carácter general los demás productores, este personal tendrá asignada una prima e/o incentivo a la venta, el cual estará calculado de modo que cubra la posible prolongación de su jornada, debido a las especiales incidencias de su trabajo. Por ello tal prolongación aunque debidamente retribuida, no tiene carácter de horas extraordinarias, ni se verificará cálculo especial por este cómputo.

CAPITULO VI

Varios

Art. 35. *Licencias con retribución.*—Todo el personal tendrá derecho a solicitar licencia retribuida en los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa, tres días naturales.
- c) Fallecimiento o enfermedad muy grave de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, tres días naturales. Si el hecho tuviera lugar en distinta provincia a la de residencia del trabajador, la licencia se ampliará a cinco días naturales.
- d) Necesidad de atender personalmente a asuntos propios de justificada urgencia, tres días naturales al año.

Los favorecidos con la concesión de licencias, tendrán la obligación de presentar los justificantes necesarios o suficientes que les exijan la Empresa. En el supuesto de no cumplimentar este requisito perderán el derecho de la licencia considerándose los días de ausencia faltas injustificadas al trabajo.

Art. 36. *Reconocimientos médicos.*—Las Empresas vendrán obligadas a establecer lo necesario para que todos sus productores tengan como mínimo un reconocimiento médico al año. Su resultado deberá ser facilitado a los interesados a su requerimiento.

Art. 37. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores que realicen operaciones manuales dos prácticos al año y un par de zuecos o calzados adecuado cada seis meses cuando aquéllos presten servicios en lugares donde sus pies tengan contacto con humedad.

También facilitarán uniformes de invierno y verano al personal de reparto, cobradores, conductores y subalternos que a juicio de la Empresa lo precisen en su función.

Cláusula adicional

Las remuneraciones establecidas en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en ejercicios contables de 1978 y 1979. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para 1980.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las Empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos deberán someterlo a la Comisión Mixta Paritaria interpretativa del Convenio.

1. En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balance, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

2. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

3. En todo caso debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

Categorías	Total mensual
<i>Personal Técnico</i>	
a) Titulados:	
Técnico Jefe	50.444
Técnico Superior	43.919
Técnico Medio	38.361

Categorías	Total mensual
b) Diplomados:	
Técnico Diplomado	31.574
c) No titulados:	
Jefe de Fabricación	39.514
Jefe de Laboratorio	34.627
Jefe de Inspección Lechera	34.627
Contramaestre o Jefe de Sección	34.627
Encargado	31.674
Inspector de Distrito	29.229
Auxiliar de Laboratorio	24.402
Capataz	31.192
Auxiliar de Inspector Lechero	24.402
<i>Empleados Administrativos</i>	
Jefe de primera	37.393
Jefe de Personal	37.393
Oficial de segunda	28.435
Contable	36.078
Oficial de primera	31.192
Oficial de segunda	28.435
Auxiliar	24.402
Aspirante de catorce años	—
Aspirante de quince años	—
Aspirante de dieciséis años	17.765
Aspirante de diecisiete años	18.997
Telefonista	24.402
<i>Comerciales</i>	
Inspector o Promotor de Ventas	31.192
Viajante	28.435
Corredor de Plaza	28.435
Repartidor	829
<i>Subalternos</i>	
Almacenero	26.174
Listero	24.402
Pesador	24.042
Cobrador	24.402
Portero	24.402
Ordenanza	24.402
Conserje	26.174
Guarda y Sereno	24.402
Botones de catorce y quince años	—
Botones de dieciséis y diecisiete años	18.478
Mujeres de Limpieza	126
<i>Obreros</i>	
Especialista de primera	859
Especialista de segunda	842
Especialista de tercera	828
Peón especializado	828
Peón	812
Oficial de primera de Oficios varios	859
Oficial de segunda de Oficios Varios	842
Oficial de Tercera de Oficios Varios	828
Aprendiz de primero y segundo año	—
Aprendiz de tercero y cuarto año	515

Las cantidades de esta tabla se han obtenido partiendo de la de retribuciones vigentes —reconocida por ambas partes— más el aumento recomendado por el Decreto 1855/1978 y la aplicación de un porcentaje de elevación de un 18 por 100.

7895 RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Visto el texto del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, suscrito el día 18 de marzo de 1980, de un lado por la Federación Española de Empresarios de la Confección, la Asociación Industrial Textil de Proceso Algodonero, la Federación Nacional de la Industria Textil Lanera, la Federación Nacional de Empresas Textiles Sederos, la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón, la Asociación Nacional de Cooperativas Algodone-

ras, la Agrupación Española de Fabricantes de Géneros de Punto y Grupos Nacionales de Fabricantes de Medias y Calcetines, el Gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas, la Agrupación Nacional de Industrias Auxiliares de la Textil, la Agrupación Nacional de Fibras de Recuperación y la Asociación de Empresarios Textiles de la Región Valenciana, y por otro lado la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Unión Sindical Obrera (USO);

Resultando que con fecha 20 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio y sus anexos;

Resultando que según se desprende de la documentación aportada el día 13 de marzo de 1980 se constituye la Comisión Negociadora del Convenio, formada por las Entidades sindicales y patronales arriba indicadas, después de no haber llegado a acuerdo otra Comisión Negociadora constituida anteriormente;

Resultando que habiéndose planteado un problema sobre la personalidad y capacidad negociadora de los representantes de la Central Unión Sindical Obrera, con fecha 26 de marzo de 1980 se recibe certificación oficial del Secretario general de dicha Central sobre acuerdo del 11 de marzo de 1980 de su Comité Ejecutivo, acreditando ser los firmantes del Convenio los representantes designados por dicha Central Sindical;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973 de Convenios Colectivos, que es la legislación a aplicar junto con sus normas concordantes y de desarrollo, en virtud de lo establecido en la disposición transitoria quinta de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, ya que la Comisión Negociadora se constituyó antes del 15 de marzo de 1980, fecha de efectos de esta Ley;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, modificado por Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que uno de los problemas fundamentales que presenta este Convenio es la determinación de las partes que quedan vinculadas y obligadas al mismo, procede declarar, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, modificada por Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, que el Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores representados en el momento de la firma del Convenio. Teniendo además en cuenta la posible existencia de Convenios de Empresa o de otro ámbito que estuvieran en vigor, y para evitar la concurrencia de Convenios prohibida en el mismo precepto, procede también declarar que este Convenio no es de aplicación a las Empresas que se rijan por otros Convenios hasta tanto termine su vigencia, pudiendo al final de la misma adherirse a este Convenio o negociar otro sustitutivo del anterior, según proceda. Por la misma razón de evitar concurrencias de Convenios, los acuerdos de carácter particular que se mencionan en el artículo 2.º de las disposiciones generales del Convenio, no podrán tener naturaleza jurídica de Convenio Colectivo;

Considerando que aunque el texto presentado contiene un Convenio General y nueve anexos que también se denominan Convenios, es evidente que estamos ante un sólo y único Convenio Colectivo con nueve ramas diferenciadas dentro del mismo Convenio;

Considerando que el artículo 6 y la disposición adicional 2.ª mencionan una Comisión Revisora de la Ordenanza Laboral Textil, ésta de hecho carece de virtualidad práctica desde la vigencia del artículo 28 del Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, y más desde la derogación de la Ley de 16 de octubre de 1942, sobre Reglamentaciones de Trabajo, efectuada por la Ley de 10 de marzo de 1980, Estatuto de los Trabajadores, pudiendo revisarse la Ordenanza simplemente por Convenio Colectivo;

Considerando que este Convenio se homologa bajo la vigencia transitoria de la legislación anterior no debe olvidarse su adaptación a lo dispuesto en la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, con efectos desde el 15 de marzo de 1980. Así por ejemplo el artículo 2.º del anexo III (Proceso Algodonero), en su apartado 9 deberá tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 26, número 3 del Estatuto de los Trabajadores;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar, con las advertencias expuestas en los Considerandos anteriores, el Convenio Colectivo General para la Industria Textil y de la Confección, cuyo texto y anexos se insertan a continuación, suscrito el día 18 de marzo de 1980 de un lado por la Federación Española de Empresarios de la Confección, la Asociación Industrial Textil de Proceso Algodonero, la Federación Nacional de la Industria Textil Lanera, la Federación Nacional de Empresarios Textiles Sederos, la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón, la Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras, la Agrupación Española de Fabricantes de Géneros de Punto y Grupos Nacionales de Fabricantes de Medias y Calcetines, el Gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas, la Agrupación

Nacional de Industrias Auxiliares de la Textil, la Agrupación Nacional de Fibras de Recuperación y Asociación de Empresarios Textiles de la Región de Valencia, y por otro lado la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Unión Sindical Obrera (USO).

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

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

Cuarto.—Remitir una copia del Convenio al Depósito Especial del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre.

Madrid, 28 de marzo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de los trabajadores.
Sres. Representantes de la parte empresarial.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA.—AMBITOS DE APLICACION

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

Art. 2.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 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 de Empresa en aquellas Empresas que tuviesen Convenio pactado y vigentes en 31 de diciembre de 1979.

Art. 3.º *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.

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

Art. 5.º *Ambito personal*.—Comprende la totalidad del personal de las Empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepciones que las señaladas en el artículo 7.º de la vigente Ley de Contrato de Trabajo.

SECCION SEGUNDA.—VIGENCIA Y DURACION, PRORROGA Y REVISION

Art. 6.º *Vigencia y duración*.—Entrará en vigor en la fecha de su firma, excepto para las actividades de Seda, Fibras Diversas y Fibras de Recuperación, que lo hará el 1 de abril de 1980.

Mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 1981, salvo en materia de salario mínimo intertextil, tablas salariales y derechos sindicales, sobre las que se procederá a su revisión, con efectos de 1 de enero de 1981. Fibras diversas y Fibras de Recuperación revisarán sus tablas salariales con efectos de 1 de abril de 1981.

Lo pactado en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo que pudiere acordarse en el seno de la Comisión Revisora de la Ordenanza Laboral Textil y de su nomenclátor.

Art. 7.º *Retroactividad*.—Los efectos del presente Convenio se retrotraerán al 1 de enero de 1980 para el salario mínimo intertextil y tablas salariales, excepto para las actividades de Seda, Fibras Diversas y Fibras de Recuperación, que coincidirán con la fecha de entrada en vigor.

Art. 8.º *Resolución o revisión*.—La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá presentarse en la Dirección General de Trabajo con la antelación mínima legal 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 prolongase 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 TERCERA.—COMPENSACION, ABSORCION, GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 9.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 10. *Compensación.*—Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

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

Art. 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, incluida la fijación de salarios interprofesionales, efectuándose la comparación en forma global y anual.

Art. 13. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Art. 14. La interpretación de lo dispuesto en la presente sección es de competencia de la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPITULO II

Jornada, vacaciones y otras condiciones de trabajo

SECCION PRIMERA.—JORNADA

Art. 15.

A) La jornada ordinaria de trabajo para todas las actividades, excepto para la de confección, será de mil novecientas sesenta horas anuales para el año 1980 y de mil novecientas diez horas anuales para el año 1981, sin exceder de cuarenta y tres horas semanales en jornada ordinaria, excepto cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesaria su prolongación para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida; 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. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

Cuando se trabaje en jornada continuada de ocho horas, se entenderán comprendidos en dicha jornada ordinaria de trabajo los tiempos de descanso siguientes: Veinticinco minutos para el año 1980, y veinte minutos para el año 1981.

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.

El trabajador contratado para desempeñar su tarea permanentemente y plenamente dentro del horario nocturno tendrá una jornada de trabajo de cuarenta horas semanales, sin que en la misma se compute tiempo alguno de descanso.

B) La jornada ordinaria de trabajo para la actividad de las Empresas de la Confección será de mil novecientas ochenta horas anuales para el año 1980, y de mil novecientas treinta horas anuales para el año 1981, sin exceder de cuarenta y tres horas semanales en jornada ordinaria, excepto cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesaria su prolongación para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida; 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. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

Dentro del concepto efectivo de jornada continuada, se entenderá incluido el tiempo de descanso o interrupción, legal o pactada en cada Empresa, que se mantendrá en la forma que tiene establecida.

Art. 16. La jornada ordinaria de trabajo pactada, en cómputo anual, en el artículo anterior se calculará de primero de enero a 31 de diciembre. A tal efecto y para 1980, se tendrá en cuenta tanto el trabajo realizado como los descansos aplicados hasta la fecha de regularización.

SECCION SEGUNDA.—VACACIONES

Art. 17. El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintiún días se disfrutarán ininterrumpidamente en las fechas que señale la Empresa en los tres primeros meses del año. Los restantes días se disfrutarán en las fechas que fije de común acuerdo la Empresa y los representantes de los trabajadores. El período de veintiún días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario.

SECCION TERCERA.—OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 18. *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.

CAPITULO III

Condiciones económicas

SECCION PRIMERA.—SALARIO MINIMO INTERTEXTIL

Art. 19

1. Se establece un salario mínimo intertextil.
2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía de 817 pesetas diarias, equivalente a 24.800 pesetas mensuales para el año 1980.
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 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 calculará la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, la participación en beneficios, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno.

SECCION SEGUNDA.—REGULACION SALARIAL

Art. 20. *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 índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar, al 30 de junio, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión del salario mínimo intertextil y de las tablas salariales en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980, excepto para las Convenios anexos de Seda, Fibras Diversas y Fibras de Recuperación, en que lo será con efectos de primero de abril.

SECCION TERCERA.—COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 21. *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.

La base de 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.

Art. 22. *Trabajo nocturno.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 25 por 100 sobre el salario pactado más la antigüedad.

Art. 23. *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 carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

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

SECCION CUARTA.—PREMIO POR JUBILACION

Art. 24. 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: 120.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 102.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 90.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 78.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 66.000 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 48.000 pesetas.

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

CAPITULO IV

Derechos sindicales

SECCION PRIMERA.—DE LOS SINDICATOS

Art. 25. 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 perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 26. 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 tabloneros 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.

Art. 27. 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 de 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.

Art. 28. 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 colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto 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 1.000 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.

Art. 29. *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 deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Art. 30. *Excedencias.*—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado 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. En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Art. 31. *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 trabajadores 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.

SECCION SEGUNDA

Art. 32. *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, cierres 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, establecimientos 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 siniestralidad, 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, aun 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 del sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 33. Garantías.

a) Ningún miembro de 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 o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa 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, comunicando 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 retribuidas que la Ley determina.

En los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, 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 mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación u otras Entidades.

DISPOSICIONES FINALES

Única.—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 inter-

pretación 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 nueve 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, Madrid, calle Luis Vélaz de Guevara, número 8 (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 cinco miembros por cada una de las representaciones, empresarial y de las Centrales Sindicales, con idénticas funciones a las del apartado a), pero limitadas a asuntos que afecten exclusivamente a cada Convenio. Cuando las cuestiones planteadas puedan afectar a los 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 revisar la Ordenanza Laboral Textil y su nomenclátor.

Dicha Comisión estará integrada por nueve 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 revisado 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resulten de la aplicación del presente Convenio, se efectuará dentro del límite máximo del 30 de septiembre del presente año, a partir de cuya fecha se establece para dichas diferencias un recargo por mora del 10 por 100. 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.

Segunda.—Atendido el plazo de preaviso pactado para las vacaciones en el artículo 17, y no siendo posible su cumplimiento dada la fecha de firma del Convenio, dicho preaviso se efectuará, para el año 1980, dentro del próximo mes de abril.

ANEXO I

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

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—Este Convenio obliga a todas las Empresas y a su personal integradas en el sector textil de fibras de recuperación (anexo IX del nomenclátor de la Ordenanza Laboral Textil). Igualmente afecta a las Empresas del Ramo de Agua (anexo XVIII del nomenclátor de la referida Ordenanza), ubicadas geográficamente en las localidades siguientes:

a) Alicante, Alcoy, Alcofer de Planes, Alcolechea, Bañeres, Benasau, Benejama, Benifallim, Benilloba, Beniarres, Biar, Cela de Núñez, Cocentaina, Gayanes, Lorcha, Muro del Alcoy y Villena.

b) Valencia, Agullent, Albaida, Adzaneta de Albaida, Alcuña 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.

Art. 2.º Las Empresas afectadas lo serán en forma total y exclusiva, comprendiendo todas sus actividades, tanto preparación como hilatura, tisaje y acabado y sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio tendrá una vigencia de veintidós meses, comenzando el 1 de abril de 1980 y finalizando el 31 de diciembre de 1981. A efectos salariales se revisará al finalizar los primeros doce meses, es decir el 31 de marzo de 1981.

Art. 4.º *Compensación.*—Se considerarán excluidas de compensación las siguientes materias:

1. La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
2. El plus de compensación de transportes, si lo hubiere.
3. La jornada normal de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador.
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.

Art. 5.º *Jornada.*—La jornada ordinaria de trabajo será la establecida en el artículo 15 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, teniéndose en cuenta las siguientes particularidades:

En aquellas jornadas diarias o semanales que en la actualidad no disfrutan de descanso interjornada, o lo tuvieren establecido en un período de tiempo menor al determinado en el apartado segundo del precitado artículo 15 del Convenio General intersectorial, mantendrán la misma situación respecto a los descansos.

Cuando en sábado se trabaje en jornada de cuatro o más horas, se entenderá comprendido en la misma un descanso igual al disfrutado en cualquier día laboral, o sea veinticinco minutos para 1980 y veinte para 1981, del resto de la semana. Si la jornada fuera inferior a cuatro horas, el descanso será proporcional al tiempo trabajado.

Se respetará cualquier jornada pactada que se viniera aplicando en la actualidad, todo ello sin perjuicio de efectuar, en todo caso, la jornada anual de 1.960 horas para 1980, y de 1.910 horas para 1981.

La jornada del personal de turno de noche rotativo será de cuarenta horas, distribuidas en siete horas de permanencia y trabajo efectivo de lunes a viernes y de cinco horas, también de presencia y trabajo efectivo, el sábado. No obstante dicha jornada del sábado podrá acumularse y distribuirse de lunes a viernes, sin que en este caso le afecte lo establecido en el párrafo segundo del artículo 15, arriba citado, del Convenio General.

Art. 6.º *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales. De ellos veintiocho días naturales se concederán preferentemente consecutivos y en verano. Los otros dos restantes se disfrutarán en días laborables y a elección de la Empresa.

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

Art. 7.º *Tablas salariales.*—Las tablas salariales pactadas en el Convenio de 1979, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» de 15 de septiembre de 1979, se incrementan en un 15,15 por 100, figurando al final de este anexo.

Art. 8.º *Gratificaciones extraordinarias.*—El importe de las gratificaciones extraordinarias, fijadas en el Convenio General, serán de treinta días cada una de ellas, calculado sobre el salario base, antigüedad y beneficios, salvo que estos últimos se abonasen en período distinto.

Art. 9.º *Beneficios.*—Por el concepto de participación en beneficios, se abonará un 10 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, quedando sin efecto el apartado dos del artículo 89 de la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 10. *Incentivos.*—Cuando el 50 por 100 de la plantilla de una Empresa perciba algún plus, trabajo a destajo, tope o cualquier otro sistema de retribución con incentivo, el resto de los productores que trabajen en la Empresa, cualquiera que sea su calificación profesional, percibirán un incentivo en la cuantía que se fija en tablas que se relacionan al final del presente Convenio, que se abonará por día laborable, de lunes a sábado.

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

Art. 11. *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.

Art. 12. *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 término del anterior. El número de excedencias será del 3 por 100 de la plantilla, computándose las fracciones de tiempo como unidad.

Art. 13. *Licencia 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, pero sin derecho a retribución, se concederá a los que la soliciten para la obtención de títulos no profesionales.

Art. 14. *Trabajadores eventuales.*—Todo trabajador contratado eventualmente que preste sus servicios en la Empresa durante seis meses consecutivos, dentro de un período 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 de que ésta determinara contratar de nuevo a otro u otros trabajadores en sustitución de quienes hubieran cumplido un período de eventualidad menor al fijado en el párrafo anterior.

Art. 15. *Aprendizaje.*—El aprendizaje se dividirá en cuatro períodos de tiempo de igual duración, asignándose a cada uno de ellos los porcentajes que a continuación se señalan, referidos, en cada caso, al salario correspondiente al del Oficial respectivo:

- Primer período, 45 por 100.
- Segundo período, 50 por 100.
- Tercer período, 55 por 100.
- Cuarto período, 60 por 100.

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

Con carácter general, los Ayudantes y Subayudantes mayores de dieciséis 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 General, se constituye la Comisión Paritaria para entender, 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 cinco Vocales en representación de las Centrales Sindicales y en 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, calle Santa Rita, número 21.

Segunda. *Seguro de muerte o invalidez.*—Las Empresas afectadas por el presente Convenio establecerán en favor de sus trabajadores un seguro de accidentes para causa de muerte o invalidez permanente y total, en el desarrollo de su función laboral, de 100.000 pesetas en caso de muerte y 200.000 por invalidez permanente y total.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

Primera.—Para el año 1980, por una sola vez, se establece una paga de cuantía equivalente al aumento del 15,15 por 100, aplicado sobre el salario base, antigüedad, beneficios, plus de nocturnidad y primas e incentivos, según tablas del anterior Convenio, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 15 de septiembre de 1979, correspondientes a los meses de febrero y marzo del corriente año. A efectos de su abono se tomará como fecha límite el 30 de septiembre de 1980.

Segunda.—En el plazo más breve posible, se reunirá la Comisión Paritaria al objeto de regular las categorías profesionales y calificaciones del Ramo de Agua.

Determinación del incentivo, a efectos del artículo 10 del anexo de Fibras de Recuperación y Ramo de Agua de la misma

Calificación	Ptas/día	Calificación	Ptas/día
1 al 1,15	189,80	185	211,38
120	191,32	190	212,92
125	192,86	195	214,46
130	194,40	200	218,08
135	195,96	205	219,40
140	197,49	210	221,87
145	199,03	215	224,34
150	200,57	220	226,81
155	202,12	225	229,27
160	203,67	230	231,73
165	205,20	235	234,21
170	206,75	240	236,67
175	208,29	245	239,15
180	209,83	250	241,61

Tablas salariales para el período 1 de abril de 1980 a 31 de marzo de 1981

Calificación	Salario base	Calificación	Salario base
1,15	833,66	1,30	857,59
1,20	841,64	1,35	865,59
1,25	849,61	1,40	873,55

Calificación	Salario base	Calificación	Salario base
1,45	881,51	2,15	1.012,34
1,50	899,49	2,20	1.025,11
1,55	897,47	2,25	1.037,86
1,60	905,45	2,30	1.050,62
1,65	913,42	2,35	1.063,39
1,70	921,40	2,40	1.076,15
1,75	929,38	2,45	1.088,92
1,80	937,36	2,50	1.101,67
1,85	945,33	2,55	1.114,43
1,90	953,31	2,60	1.127,20
1,95	961,29	2,65	1.139,96
2,00	974,05	2,70	1.152,73
2,05	986,81	2,75	1.165,49
2,10	999,58		

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE OBTENCIÓN DE FIBRAS DE ALGODÓN Y APROVECHAMIENTO DE SUBPRODUCTOS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—Este Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, bien se trate de persona física o Hermandad de Labradores y Ganaderos, Cooperativa del Campo, Grupo de Colonización y cualquier otra persona jurídica que se dedique a la obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos, bien conjuntamente con otras actividades.

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

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

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en el Convenio General.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden del 24 de 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 pactan, las cuales 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 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.
6. Las condiciones especiales referentes a accidentes de trabajo, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 3.º Se establecen las retribuciones y valoraciones de los siguientes puestos de trabajo:

Cosedor de sacos y capazos.—Es el operario que con máquina o útiles adecuados realiza el cosido y las reparaciones de sacos y envases, procediendo a su clasificación. Calificación 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. Calificación 1,15.

Art. 4.º El artículo 58.2 de la vigente Ordenanza Laboral Textil quedará sustituido por el siguiente:

«Todo trabajador contratado eventualmente, por temporada o campaña, o por tiempo determinado, que trabaje en la Empresa ocho meses seguidos o alternos, dentro de un período de doce meses consecutivos, pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo.»

Art. 5.º Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivos podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral Textil, 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 técnicamente correctas a rendimiento normal.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 6.º El sistema retributivo se somete en un todo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de dicho texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

Art. 7.º El salario para actividad normal durante el año 1980 será el establecido en la siguiente tabla salarial

Coefficiente	Salario	Coefficiente	Salario
1,00	819	2,10	1.169
1,05	830	2,15	1.191
1,10	842	2,20	1.212
1,15	855	2,25	1.234
1,20	867	2,30	1.256
1,25	878	2,35	1.278
1,30	889	2,40	1.300
1,35	900	2,45	1.321
1,40	911	2,50	1.343
1,45	924	2,55	1.365
1,50	938	2,60	1.386
1,55	952	2,65	1.409
1,60	966	2,70	1.430
1,65	979	2,75	1.451
1,70	995	2,80	1.474
1,75	1.017	2,85	1.495
1,80	1.038	2,90	1.517
1,85	1.060	2,95	1.539
1,90	1.082	3,00	1.560
1,95	1.103	3,20	1.648
2,00	1.126	3,50	1.765
2,05	1.147		

Art. 8.º Para el personal mensual, el importe del sueldo se calculará dividiendo por doce el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario.

Art. 9.º Tendrá la consideración de mensual, el siguiente personal:

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

Art. 10. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias a que se refiere el artículo 21 del Convenio General serán, para el personal mensual, de una mensualidad para cada una de ellas.

Para el personal no mensual, las expresadas gratificaciones serán de veintiocho días la de junio, y de treinta días la de Navidad, durante el año 1980; y durante el año 1981, ambas gratificaciones serán de treinta días.

Art. 11. Las gratificaciones extraordinarias establecidas para el personal que se encuentre prestando servicio militar a que se refiere el artículo 21 del Convenio General, se entenderán referidas exclusivamente al personal fijo.

Art. 12. En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor del 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 de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 en cómputo personal mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las pagas extras reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a su cuantía y a los meses en que se haya devengado la participación en beneficios.

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.

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

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

DISPOSICIONES FINALES

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Unica.—En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional primera, letra d) del Convenio Colectivo General, se constituye la Comisión Paritaria para entender, 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 cinco Vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de las Entidades patronales, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en Sevilla, avenida Héroes de Toledo, sin número, Empresa «Hytasa».

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Unica.—El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resulten de la aplicación del presente Convenio, se abonarán de una sola vez en el término de los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio o a razón del importe de un mes de atrasos en cada uno de los meses posteriores a la firma del Convenio, pudiendo optar la Empresa entre ambos sistemas y sin que, en ningún caso, se sobrepase el 30 de septiembre de 1980. Si se sobrepasara esta fecha, se abonará un 10 por 100 de demora.

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.

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE PROCESO ALGODONERO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El presente Convenio obliga a todas las Empresas cuya actividad está comprendida en el anexo II del nomenclador 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.

Art. 2.º *Compensación*.—Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 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 de 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 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 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 en concepto de Impuesto sobre Rendimientos del Trabajo Personal no retenido al mismo, en aquellas Empresas que así lo tuvieran establecido durante la vigencia de dicho Impuesto, consideradas con carácter personal.

Art. 3.º *Garantía «ad personam»*.—Las personas pertenecientes a las categorías de Encargado, Contraamaestre 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 de 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

Art. 4.º *Trabajo a destajo*.—En los sistemas de incentivo consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 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 artículo 84.2 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 15 por 100.

Art. 5.º *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 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. 6.º *Clasificación profesional*.—Se establecen las definiciones y valoraciones de los siguientes puestos 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.

Aspirante administrativo: Es el empleado de edad comprendida entre catorce y dieciséis años que trabaja en labores propias de oficina. Calificación: 14 años, 70 por 100; 15 años, 80 por 100 del Auxiliar.

Art. 7.º *Trabajo continuado*.—Las Empresas podrán organizar, con la aceptación de los representantes del personal, el trabajo continuado en tres turnos sin interrupción, con cuatro equipos de trabajadores, pudiendo adscribir a los mismos al personal de la Empresa que voluntariamente lo acepte y contratar nuevo personal de la Oficina de Empleo.

Art. 8.º *Jornada nocturna*.—La jornada del personal adscrito al turno de noche, se distribuirá en siete horas de permanencia y trabajo efectivo de lunes a viernes, y de cinco horas, también de permanencia y trabajo efectivo en sábado, salvo pacto en contrario.

Art. 9.º *Tablas salariales*.—Las retribuciones para el año 1980 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 RETRIBUCION PARA EL AÑO 1980

Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base	Complemento Convenio	Retribución total
1,00	15.171,85	7.554,00	22.725,85
1,05	15.930,45	7.231,55	23.162,00
1,10	16.689,05	6.781,40	23.470,45
1,15	17.447,65	6.524,40	23.972,05
1,20	18.206,20	6.504,60	24.710,80
1,25	18.964,80	6.320,50	25.285,30
1,30	19.723,40	6.133,50	25.856,90
1,35	20.482,00	5.949,50	26.431,50
1,40	21.240,60	5.759,40	27.000,00
1,45	21.999,15	5.610,35	27.609,50
1,50	22.757,80	5.532,80	28.290,60
1,55	23.516,35	5.437,00	28.953,35
1,60	24.274,95	5.350,30	29.625,25
1,65	25.033,55	5.259,05	30.292,60
1,70	25.792,15	5.173,90	30.965,95
1,75	26.550,75	5.085,85	31.636,40
1,80	27.309,35	4.999,00	32.308,35
1,85	28.067,90	4.910,75	32.978,65
1,90	28.826,30	4.821,05	33.647,55
1,95	29.585,10	4.734,35	34.319,45
2,00	30.343,70	4.649,20	34.992,90
2,05	31.102,30	4.561,00	35.663,30
2,10	31.860,90	4.472,75	36.333,65
2,20	33.378,05	4.294,85	37.672,90
2,25	34.136,65	4.211,20	38.347,85
2,35	35.653,85	4.036,30	39.690,15
2,70	40.964,00	3.420,35	44.384,35
2,75	41.722,60	3.332,15	45.054,75
2,80	42.481,15	3.247,00	45.728,15
3,00	45.515,55	2.895,65	48.411,20
3,20	48.549,90	2.544,35	51.094,25

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1980

Personal con retribución diaria

Calificación	Salario base	Complemento Convenio	Retribución total
1,00	498,80	248,35	747,15
1,05	523,75	237,75	761,50
1,10	548,70	222,95	771,65
1,15	573,60	214,50	788,10
1,20	598,55	213,85	812,40
1,25	623,50	207,80	831,30
1,30	648,45	201,65	850,10
1,35	673,40	195,60	869,00
1,40	698,30	189,35	887,65
1,45	723,25	184,45	907,70
1,50	748,20	181,90	930,10
1,55	773,15	178,75	951,90
1,60	798,10	175,90	974,00
1,65	823,00	172,90	995,90
1,70	847,95	170,10	1.018,05
1,75	872,90	167,20	1.040,10
1,80	897,85	164,35	1.062,20
1,85	922,80	161,45	1.084,25
1,90	947,70	158,50	1.106,20
1,95	972,65	155,65	1.128,30
2,00	997,60	152,85	1.150,45
2,05	1.022,55	149,95	1.172,50
2,10	1.047,50	147,05	1.194,55
2,15	1.072,40	144,10	1.216,50
2,20	1.097,35	141,20	1.238,55
2,25	1.122,30	138,45	1.260,75
2,30	1.147,25	135,55	1.282,80
2,35	1.172,20	132,70	1.304,90
2,40	1.197,10	129,70	1.326,80
2,45	1.222,05	126,85	1.348,90
2,50	1.247,00	123,95	1.370,95
2,55	1.271,95	121,15	1.393,10
2,60	1.296,90	118,30	1.415,20
2,65	1.321,80	115,35	1.437,15
2,70	1.346,75	112,45	1.459,20
2,75	1.371,70	109,55	1.481,25
2,80	1.396,65	106,75	1.503,40
2,85	1.421,60	103,90	1.525,50
2,90	1.446,50	100,90	1.547,40
2,95	1.471,45	98,05	1.569,50
3,00	1.496,40	95,20	1.591,60
3,20	1.596,15	83,65	1.679,80

Art. 10. *Retribución menores de dieciocho años.*—Los 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.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario tendrán la cuantía que se determina a continuación:

Para el personal no mensual, en 1980 será de veintiocho días la de junio, y de treinta días, la de Navidad. Y para 1981, de treinta días cada una de ellas.

Para el personal mensual, será de una mensualidad en cada una de ellas tanto en 1980 como en 1981.

Art. 12. *Mensuales.*—Tendrán la consideración de mensuales el siguiente personal:

- Personal administrativo, con excepción de Mozo cobrador.
- Personal mercantil, con excepción del Encargado de Almacén, Oficial auxiliar de Almacén y Mozo de Almacén.
- Personal directivo: Director Técnico.
- Personal técnico: Técnicos Titulados.

Art. 13. *Personal en servicio militar.*—El personal que se halle en el servicio militar percibirá íntegramente las dos gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

Art. 14. *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 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 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 corresponda.

DISPOSICIONES FINALES

Única.—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 de febrero, y 13 de abril de 1972 y nomenclátor de actividades industriales y de profesiones y oficios de la Industria Textil, aprobado en 28 de enero de 1966.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—*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 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 ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán 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 1980.

4. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la ciudad de Barcelona, Gran Vía, 670.

ANEXO IV

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El Convenio obliga a todas las Empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para el Sector Géneros de Punto de la Industria Textil de 4 de octubre de 1946, y por los Convenios Interprovincial y Estatal de Género de Punto, Fabricación de Calcetines y Fabricación de Medias de 22 de mayo de 1976, cuyas actividades están recogidas en el nomenclátor industrial y de actividades, anexo a la Ordenanza Laboral Textil, previsto en su artículo 2.º

Art. 2.º 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.

Art. 3.º *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 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 1979.

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, 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 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 II

Condiciones de trabajo

SECCION PRIMERA.—APRENDIZAJE

Art. 4.º En correlación con lo dispuesto en la sección 4.ª del capítulo II de la Ordenanza Laboral Textil, se considera dividido el aprendizaje, a efectos de retribución, en cuatro periodos 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.

Art. 5.º Subayudante es el obrero menor de dieciséis años que, habiendo finalizado su aprendizaje, no alcanza la edad exigida para asimilarse a Ayudante de Oficial, la valoración de este puesto de trabajo será el 60 por 100 de la señalada al Oficial correspondiente.

SECCION SEGUNDA.—TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTOS

Art. 6.º 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.

Art. 7.º 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.

SECCION TERCERA.—CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 8.º 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 de 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 1968.

Art. 9.º Se incorpora a los anexos mencionados la definición y valoración del Subayudante y la valoración de los cuatro periodos en que se divide el aprendizaje.

(Continuará.)

Mº DE INDUSTRIA Y ENERGIA

7896

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza la línea interprovincial a 25 KV., derivación a E.T. 634, «Presa-Baserca», Huesca-Lérida, para ENHER, y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Huesca a instancia de «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, S. A.», con domicilio en Barcelona, paseo de Gracia, 132, solicitando autorización de una línea de transporte de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Empresa Nacional Hidroeléctrica del Ribagorzana, Sociedad Anónima», el establecimiento de una línea aérea de transporte de energía eléctrica, interprovincial, a 25 KV. de tensión nominal, con origen en la denominada E. T. número 632, «Aneto, situada en el término municipal de Bono (Huesca), con una longitud de 1.968 metros en esta provincia, y final en la denominada E. T. número 634, Presa Baserca», en el término municipal de Vilaller (Lérida), con una longitud de 588 metros en esta provincia.

La línea constará de dos circuitos trifásicos, tendidos con conductor aluminio-acero de 43,1 milímetros cuadrados de sección, sobre apoyos metálicos.

La finalidad de la línea será el suministro de energía para los servicios de la Presa Baserca.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Lo que comunico a VV. SS.

Dios guarde a VV. SS. muchos años.

Madrid, 25 de febrero de 1980.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Ilmos. Sres. Delegados provinciales del Ministerio de Industria y Energía en Huesca y Lérida.

7897

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica a 132 KV., denominada subestación de Villalcampo, apoyo 3, y enlace provisional de éste con el 27 de la Ricobayo-Villamayor, y se declara en concreto la utilidad pública de la misma.

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio en Zamora a instancia de «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», con domicilio en Bilbao, calle Cardenal Gardoqui, número 8, solicitando autorización para instalar una línea de transporte de energía eléctrica y la declaración en concreto de la utilidad pública de la misma, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Ibérica Iberduero, S. A.», el establecimiento de la línea de transporte de energía eléctrica a 132 KV., denominada subestación de Villalcampo, apoyo 3, y enlace provisional de éste con el 27 de la Ricobayo-Villamayor, en la provincia de Zamora.

La línea constará de tres tramos trifásicos: el primero, comprendido entre el parque de 132 KV. de la Central Hidroeléctrica de Villalcampo y el apoyo número 2, será un simple circuito; el segundo, entre este apoyo y el número 3, será un doble circuito, y el tercero, y de forma provisional, entre el apoyo número 3 citado y el apoyo número 27 de la línea «Ricobayo-Villamayor», en simple circuito. Los apoyos serán metálicos, con aisladores suspendidos y conductores de aluminio-acero de 281,1 milímetros cuadrados de sección y neutro de 53 milímetros cuadrados. La longitud total será de 2.155 metros.

La finalidad es aumentar la seguridad del suministro de la zona.

Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza, a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre.

Lo que comunico a V. S.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 25 de febrero de 1980.—El Director general, Ramón Leonato Marsal.

Sr. Delegado provincial del Ministerio de Industria y Energía en Zamora.

7898

RESOLUCION de la Dirección General de la Energía por la que se autoriza la ampliación y modificación de la S.T. «Campoamor».

Visto el expediente incoado en la Delegación Provincial de este Ministerio de Alicante a instancia de «Hidroeléctrica Española, S. A.», con domicilio en Madrid, calle Hermosilla, número 3, solicitando autorización para ampliar y modificar una subestación, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo 3.º del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Dirección General de la Energía, a propuesta de la Sección correspondiente de la misma, ha resuelto:

Autorizar a «Hidroeléctrica Española, S. A.», la ampliación y modificación de la subestación de transformación de energía eléctrica denominada «Campoamor», situada en el término municipal del mismo nombre en Alicante, autorizada por resolución de esta Dirección General de fecha 19 de diciembre de 1984 y actualmente en funcionamiento.

La modificación consistirá en instalar un embarrado a 220 KV., con una posición de línea para la derivación en «T» de la «Escombreras-San Vicente» y una posición de transformador. El transformador, de 80 MVA. de potencia y relación de transformación 220/66 KV. Se sustituirá el transformador actual de 5 MVA. de potencia, en la transformación 66/20 KV., por uno de 10 MVA. Se cambia la tensión de 11 KV. por la de 20 KV., instalando seis celdas de línea. Se ajustarán todas las protec-