

B.

Este Ministerio ha resuelto conceder la solicitada autorización definitiva con clasificación provisional para su apertura y proceder a la inscripción en el Registro Especial al siguiente Centro de Bachillerato:

Provincia de Granada

Municipio: Santa Fe. Localidad: Santa Fe. Denominación: «Nuestra Señora del Perpetuo Socorro», Seminario. Domicilio: Calle Arrecife, 22. Titular: Congregación de Padres Redentoristas.—Autorización definitiva para su apertura y clasificación provisional por dos años como Centro homilgado de Bachillerato con cuatro unidades y capacidad para 160 puestos escolares.

Queda dicho Centro obligado al cumplimiento de la legislación vigente y a solicitar la oportuna reclasificación cuando haya de modificarse cualquiera de los datos que señala la presente Orden para el Centro. Igualmente habrá de solicitarse por el interesado la necesaria autorización para el cese o interrupción de actividades de dicho Centro, que de producirse sin la señalada autorización será considerada causa de revocación de la autorización en cuanto sea imputable al titular del Centro, según se establece en la legislación vigente.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 29 de abril de 1982.—P. D. (Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

15701 ORDEN de 20 de mayo de 1982 por la que se aprueba la clasificación y transformación provisional en Centros privados de Educación General Básica y Preescolar.

Ilmo. Sr.: La Ley General de Educación establece, en sus disposiciones transitorias segunda y tercera, la obligación de los actuales Centros docentes de acomodarse a los nuevos niveles educativos mediante la transformación, en su caso, y clasificación de los mismos. Dichas disposiciones han sido desarrolladas, entre otras, por las Ordenes ministeriales de 19 de junio de 1971 sobre transformación y clasificación de los actuales Centros docentes y 22 de mayo de 1978 por la que se establecen los requisitos para la transformación y clasificación de los mismos;

Vistos los expedientes instruidos por los Directores de los Centros privados que se relacionan en el anexo de la presente Orden, en solicitud de transformación y clasificación;

Resultando que los citados expedientes fueron presentados en tiempo y forma reglamentarios en las respectivas Direcciones Provinciales de Educación y Ciencia;

Resultando que dichas Direcciones Provinciales han elevado propuesta acerca de las referidas peticiones y con fundamento en los informes de los Servicios Provinciales que constan en los expedientes;

Vistas la Ley General de Educación de 4 de agosto de 1970 («Boletín Oficial del Estado» de 6 de agosto) y Ordenes ministeriales de 19 de junio) por las que se establecen las normas y requisitos necesarios para la transformación y clasificación de los Centros docentes;

Considerando que los Centros que se expresan reúnen los requisitos señalados en el artículo 7.º de la Orden ministerial de 22 de mayo de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de junio) para ser clasificados provisionalmente;

Considerando que en Educación General Básica el tipo de clasificación no afecta en nada al carácter de homologados que todos los Centros tienen por la autorización concedida y únicamente hace referencia a su mayor o menor adaptación a los módulos y espacios físicos de las instalaciones exigidas por la legislación vigente,

Este Ministerio ha resuelto:

Aprobar la clasificación y transformación provisional en Centros privados de Educación General Básica y Preescolar de los Centros que se relacionan en el anexo de la presente Orden, los cuales podrán optar a la clasificación definitiva se realizan las obras necesarias para su adaptación a los módulos establecidos en la Orden ministerial de 22 de mayo de 1978. Todo ello sin perjuicio de la autorización concedida en su día a cada Centro, que lo confiere el carácter de Centro legalmente autorizado a todos los efectos.

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 20 de mayo de 1982.—P. D. Orden ministerial de 27 de marzo de 1982), el Subsecretario de Educación y Ciencia, Antonio de Juan Abad.

Ilmo. Sr. Director general de Educación Básica.

ANEXO QUE SE CITA

Centros de Educación General Básica

Provincia: Madrid. Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Fernando III». Domicilio: Aceuchal, 14. Titular:

Manuel Rollán Martín. Transformación y clasificación provisional en Centro privado de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Aceuchal, 14.

Provincia: Madrid. Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Virgen de la Guía». Domicilio: Ezequiel Solana, 107, y Achuri, 2. Titular: Antonio Benítez Tena. Transformación y clasificación provisional en Centro privado de Educación General Básica de nueve unidades y capacidad para 360 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en Ezequiel Solana, 107, y Achuri, 2.

Provincia: Madrid. Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Virgen de la Luz». Domicilio: Vizconde de Matamala, 1. Titular: «Virgen de la Luz, Sociedad Cooperativa Limitada». Transformación y clasificación provisional en Centro privado de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Vizconde de Matamala, 1. Se autoriza el cambio de domicilio de Antonia Merced, 3, a Vizconde de Matamala, 1. Se autoriza el cambio de titularidad de Olimpia Manjón Morales a «Virgen de la Luz, Sociedad Cooperativa Limitada».

Provincia: Madrid. Municipio: Fuenlabrada. Localidad: Fuenlabrada. Denominación: «Moncayo I». Domicilio: Avenida de las Naciones, 5. Titular: Urbano Bejarano Fernández. Transformación y clasificación provisional en Centro privado de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por un edificio situado en la avenida de las Naciones, 5.

Provincia: Madrid. Municipio: Fuenlabrada. Localidad: Fuenlabrada. Denominación: «Moncayo II». Domicilio: Nieves, 2, y San José, 28. Titular: Urbano Bejarano Fernández. Transformación y clasificación provisional en Centro privado de Educación General Básica de ocho unidades y capacidad para 320 puestos escolares, constituido por dos edificios situados en Nieves, 2, y San José, 28.

Centros de Educación Preescolar

Provincia: Madrid. Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Fernando III». Domicilio: Aceuchal, 14. Titular: Manuel Rollán Martín. Transformación y clasificación provisional en Centro privado de párvulos con una unidad y capacidad para 25 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Aceuchal, 14.

Provincia: Madrid. Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Virgen de la Guía». Domicilio: Ezequiel Solana, 107. Titular: Antonio Benítez Tena. Transformación y clasificación provisional en Centro privado de párvulos con dos unidades y capacidad para 60 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Ezequiel Solana, 107.

Provincia: Madrid. Municipio: Madrid. Localidad: Madrid. Denominación: «Virgen de la Luz». Domicilio: Vizconde de Matamala, 1. Titular: «Virgen de la Luz, Sociedad Cooperativa Limitada». Transformación y clasificación provisional en Centro privado de párvulos con dos unidades y capacidad para 80 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Vizconde de Matamala, 1. Se autoriza el cambio de domicilio de Antonia Merced, 3, a Vizconde de Matamala, 1. Se autoriza el cambio de titularidad de Olimpia Manjón Morales a «Virgen de la Luz, Sociedad Cooperativa Limitada».

Provincia: Madrid. Municipio: Fuenlabrada. Localidad: Fuenlabrada. Denominación: «Moncayo». Domicilio: Nieves, 5. Titular: Urbano Bejarano Fernández. Transformación y clasificación provisional en Centro privado de párvulos con dos unidades y capacidad para 60 puestos escolares, constituido por un edificio situado en Nieves, 5.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

15702 RESOLUCION de 6 de mayo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del 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, recibido en este Centro Directivo los días 30 de marzo de 1982 (texto del mismo) y 28 de abril del mismo año (documentación complementaria), suscrito el día 23 de marzo de 1982 por las representaciones de las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, por una parte, y por las de las siguientes Organizaciones Empresariales por otra: Agrupación Nacional de Fibras de Recuperación; Asociación Nacional de Empresarios Desmoldadores de Algodón; Asociación Industrial Textil de Proceso Algodonero; Asociación Española de Fabricantes de Géneros de Punto y Grupos Nacionales de Fabricantes de Medias y Calcetines; Federación Nacional de la Industria Textil Lanera; Federación Nacional de Acabadores, Estampadores y Tintoreros Tex-

tiles; Gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas; Federación Nacional de Empresarios Textiles Sederos y Federación Española de Empresarios de la Confección; Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras, Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas y Asociación de Fabricantes de Alfombras y Afines. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y 6.º y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,
Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 6 de mayo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonado.

Sres. representantes de las Empresas y de los trabajadores.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION PRIMERA.—AMBITO 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 ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito Estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que puedan llegar las Empresas con sus trabajadores.

Asimismo, podrán seguir negociándose y concluyéndose Convenios de ámbito:

a) De Empresa en aquellas Empresas que tuviesen Convenio pactado y vigente el 31 de diciembre de 1981.

b) Provinciales en aquellas provincias que, al 31 de diciembre de 1981 lo tuviesen pactado y vigente.

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 territoriales y funcional.

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

SECCION SEGUNDA.—VIGENCIA Y DURACION, PRORROGA Y REVISION.

Art. 6.º *Vigencia y duración*.—Entrará en vigor en la fecha de la firma.

Mantendrá su vigencia hasta 31 de diciembre de 1983, 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 1983.

Lo pactado en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de lo que pudiera 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 1982, para el salario mínimo intertextil y tablas salariales, excepto para las actividades de Alfombras (anexo X) que lo serán al 1 de febrero de 1982.

Art. 8.º *Resolución o revisión*.—La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera 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 la de mil ochocientas noventa y cinco horas anuales para el año 1982 y de mil ochocientas ochenta horas anuales para el año 1983, 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 a 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 comprendidas en dicha jornada ordinaria veinte minutos de descanso, siendo la jornada de presencia de mil ochocientas noventa y ocho horas anuales que representan un mínimo de mil ochocientos veintitrés de trabajo real, tanto para 1982 como para 1983.

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) Industria de la Confección.

La jornada ordinaria de trabajo para la actividad de las Empresas de la Confección será la siguiente:

1. Para el año 1982:

— Jornada partida: 1.910 horas anuales.

— Jornada seguida: 1.915 horas anuales de presencia aunque, como mínimo, el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a 1.810 horas anuales.

2. Para el año 1983:

— Jornada partida: 1.880 horas anuales.

— Jornada seguida: 1.895 horas anuales de presencia aunque, como mínimo, el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a 1.805 horas anuales.

La jornada ordinaria para las Empresas de Confección no excederá de cuarenta y tres horas semanales, 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 de jornada continuada se entenderá incluido el tiempo de descanso o interrupción, legal o pactada en cada Empresa, que se mantendrá, pues, en la forma que se tenga establecida, excepto en aquellos casos en que dicho descanso deba ser adecuado para alcanzar el mínimo de trabajo real (1.810 y 1.805) para los años 1982 y 1983, podrá optarse en 1983. Con el fin de garantizar las horas mínimas de trabajo real (1.810 y 1.805) para los años 1982 y 1983, podrá optarse en cada Empresa, bien en disminuir el tiempo de descanso existente o bien en aumentar las horas anuales totales de presencia pactadas en el presente apartado.

C) En el anexo X.—Alfombras, se fija la jornada de trabajo para los trabajadores de las empresas comprendidas en su ámbito funcional.

Art. 16. La jornada ordinaria de trabajo pactada en cómputo anual, en el artículo anterior, se calculará de enero a 31 de diciembre. A tal efecto y para 1982 se tendrá en cuenta tanto el trabajo realizado como los descansos aplicados hasta la fecha de regulación.

SECCION SEGUNDA.—VACACIONES

Art. 17. El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintidós 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 veintidós 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 1.013 pesetas diarias, equivalente a 30.812 pesetas mensuales para el año 1982.
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 de 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 recibirán 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 de Oficial de oficio (Aprendices, Zagales, Aspirantes, Ayudantes, Subayudantes y similares) será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje reductor al salario de su Oficial aplicándose sobre el salario mínimo intertextil en los supuestos en que el coeficiente del Oficial esté afectado por 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 INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre de 1982); teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

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 mínimo, dentro de la primera semana del mes de julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

La base 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 recibirán 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 27 por 100 para 1982 y 28 por 100 para 1983 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 de 75 por 100.

SECCION CUARTA

Art. 24. *Premio por jubilación.*—Las Empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

- A los sesenta años: 144.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 122.400 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 108.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 93.600 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 79.200 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 57.600 pesetas.

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

Art. 25. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—Se podrá aplicar lo dispuesto en el Real Decreto-ley 14/1981, siempre que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado y no tenga por causa tal jubilación la aplicación del plan de reconversión textil.

SECCION QUINTA

Art. 26. Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Contratos de Trabajo en tanto no se promulgue una norma específica que regule esta materia.

Art. 27. Los trabajadores tendrán derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico especialista de la Seguridad Social, siempre que esté debidamente justificada y no pueda realizarse fuera de las horas de trabajo, respetándose los pactos ya existentes sobre la materia entre Empresa y trabajadores, que mejoren lo aquí establecido.

CAPITULO IV

Derechos sindicales

SECCION PRIMERA.—DE LOS SINDICATOS

Art. 28. 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 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. 29. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias a las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 30. 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

aquella, la representación del Sindicato Central será ostentada por un Delegado

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

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

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

Art. 31. 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 corresponden.

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

Art. 32. *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 periodos de un año.

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

Art. 33. *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.

Art. 34. *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. 35. *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 coligado, 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 pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad del sexo y fomento de una política racional de empleo.

Art. 36. *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.

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

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

1.2. Dicha acumulación se efectuará con las horas disponibles cada mes y dentro del mismo, previa comunicación al empresario con quince días naturales de antelación.

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

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

1.5. El trabajador o trabajadores en quienes se acumulen horas no queda excusado de justificar el empleo de las mismas.

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

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

DISPOSICIONES FINALES

Única.—Para cuando 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 por entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones, que, siendo de interés general, se derivan de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por diez Vocales, uno por cada actividad, en representación de las Entidades empresariales, y el mismo número de vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen, y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y de la Entidad patronal designándose a estos efectos y como domicilio de la Comisión: Madrid, calle Luis Vélez de Guevara, número 9 (Consejo Intertextil Español).

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

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

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

Dicha Comisión estará integrada por diez miembros, uno por cada actividad industrial, y el mismo número por parte de las Centrales Sindicales.

Del seno de dicha Comisión se constituye una Comisión de trabajo de cuatro miembros por cada parte, al objeto de que elaboren un proyecto de texto actualizado de los mismos y lo someta a la consideración de la Comisión en pleno. La primera reunión de la Comisión en pleno se realizará dentro de la segunda quincena del mes de mayo.

Si fuere necesario realizar un estudio técnico previo, se solicitará la oportuna aportación económica, prevista en el plan de reconversión textil.

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 1982, dentro del próximo mes de abril.

ANEXO I

Convenio Colectivo de la industria textil de fibras de recuperación y ramo de agua de la misma

Art. 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 del Agua (Anexo XVIII del nomenclátor de la referida Ordenanza), así como las de Alfombras y Moquetas ubicadas geográficamente en las localidades siguientes:

a) Alicante, Alcoy, Alcozer de Planes, Alcolecha, Bañeres, Benasau, Benejama, Benifallim, Benilloba, Beniarrés, Biar, Cela de Nuñez, Cocentaina, Gayanes, Locha, Muro de 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, tinte y acabado y sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Art. 3.º *Vigencia*.—El presente Convenio tendrá una vigencia de dos años, comenzando el 1 de enero de 1982 y finalizando el 31 de diciembre de 1983.

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

1. La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
2. El plus de compensación de transporte, si lo hubiere.
3. La jornada normal y total de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador.
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 normal u ordinaria de trabajo será la establecida en el artículo 15 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

— En aquellas jornadas diarias o semanales que en la actualidad no disfruten de descanso interjornada, o lo tuvieren establecido en un período de tiempo menor al determinado en el apartado 2.º del precitado artículo del Convenio General Intersectorial, mantendrán la misma situación respecto a los descansos.

— Cuando en sábado se trabaje jornada de cuatro o más horas, se entenderá comprendido en la misma un descanso igual al disfrutado en cualquier día laboral (veinte minutos), 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. En cualquiera de estos supuestos, de-

berán efectuarse mil ochocientas veintitrés horas de trabajo real.

— La jornada del personal de turno de noche rotativo será de cuarenta horas semanales, distribuidas en siete horas de permanencia y trabajo real, 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 2.º del artículo 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 y pactos que sobre el particular puedan adoptar las Empresas y sus trabajadores.

Art. 7.º *Tablas salariales*.—Las tablas salariales son las que figuran el 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, calculando sobre el salario base, antigüedad y beneficios, salvo que estos últimos se abonase en periodo 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 2 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.

En este Convenio y para 1982, el aumento del 10,70 por 100 se aplicará, asimismo, a los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores, limitando dicho aumento y aplicándose únicamente a la cuantía líquida de estos incentivos que representen hasta el 40 por 100 sobre los salarios base de los días de trabajo del año anterior, en aquellas empresas en que los incentivos representen cantidades superiores al citado 40 por 100.

El incremento señalado no garantiza o presupone, en ningún caso, el pago de un determinado incentivo, sino que éste se abonará en relación con la actividad que en cada caso se obtenga. Queda vigente el artículo 11 de la Ordenanza Textil.

No se podrá negociar individualmente en las Empresas ningún aumento superior al indicado en los párrafos precedentes. Queda vigente el derecho de cada Empresa de revisar sus sistemas y acondicionarlos a lo dispuesto en la Ordenanza Textil.

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 excedencia 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 mismo, 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 periodo ininterrumpido de doce meses, pasará en todo caso a formar parte de la plantilla del personal fijo. Igualmente pasarán a formar parte de la misma, como personal fijo de la Empresa, en el supuesto que ésta determinara contratar de nuevo a otro u otros trabajadores en sustitución de quienes hubieran cumplido un periodo de eventualidad menor al fijado en el párrafo anterior, sin perjuicio de poder aplicar las normas estatales sobre contratación temporal en los diversos supuestos que contemplan, en los cuales lo dispuesto en este artículo no será de aplicación.

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

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

La duración de los periodos citados se 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 este.

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 atender a petición de parte, de cuantas cuestiones de interés general se derivan de la aplicación del presente Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo, lo soliciten.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por seis Vocales en representación de las Centrales Sindicales y en 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 cien mil pesetas en caso de muerte y doscientas mil por invalidez permanente y total.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

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

Provisionalmente se establece la de tejedor Kette y Kette Baschel por asimilación a la de géneros de punto y cuando se conduzcan máquinas de este tipo, y con el coeficiente 1,35.

Tablas salariales de 1982

Coeficiente	Salario	Coeficiente	Salario
1,15	1.033,20	1,70	1.141,95
1,20	1.043,08	1,75	1.151,82
1,25	1.052,92	1,80	1.161,72
1,30	1.062,85	1,85	1.171,59
1,35	1.072,77	1,90	1.181,49
1,40	1.082,63	1,95	1.191,36
1,45	1.092,50	2,00	1.207,19
1,50	1.102,38	2,05	1.223,00
1,55	1.112,28	2,10	1.238,82
1,60	1.122,17	2,15	1.254,64
1,65	1.132,04	2,20	1.270,47

Tabla de incentivos del párrafo primero del artículo 10

Calificación	Pesetas día	Calificación	Pesetas día
1 al 1,15	235,22	1,60	252,41
1,20	237,10	1,65	254,31
1,25	239,02	1,70	256,22
1,30	240,92	1,75	258,15
1,35	242,85	1,80	260,05
1,40	244,75	1,85	261,97
1,45	246,66	1,90	263,87
1,50	248,57	1,95	265,79
1,55	250,49	2,00	270,27

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 *Ámbito 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 aplicarán 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 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 pactan, las cuales se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1981.
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, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 el salario para actividad normal.
6. Las condiciones especiales referentes a accidentes de trabajo, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPITULO 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 desbarradoras. 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 científicamente 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 1982 será establecido en la tabla salarial insertada al final de este anexo.

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 por cada una de ellas. Para el personal no mensual, las expresadas gratificaciones serán de treinta días cada una de ellas.

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.

DISPOSICION FINAL

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.

DISPOSICION ADICIONAL

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 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 de los héroes de Toledo, sin número, Empresa «Hytasa».

DISPOSICION TRANSITORIA

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 31 de julio de 1982. 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.

Tabla salarial año 1982

Coefficiente	Salario	Coefficiente	Salario
1,00	1.015	2,10	1.449
1,05	1.028	2,15	1.476
1,10	1.044	2,20	1.502
1,15	1.059	2,25	1.530
1,20	1.075	2,30	1.559
1,25	1.088	2,35	1.584
1,30	1.101	2,40	1.611
1,35	1.116	2,45	1.637
1,40	1.129	2,50	1.665
1,45	1.145	2,55	1.691
1,50	1.162	2,60	1.718
1,55	1.180	2,65	1.746
1,60	1.197	2,70	1.772
1,65	1.213	2,75	1.799
1,70	1.233	2,80	1.827
1,75	1.261	2,85	1.853
1,80	1.286	2,90	1.880
1,85	1.314	2,95	1.907
1,90	1.341	3,00	1.934
1,95	1.367	3,20	2.042
2,00	1.396	3,50	2.187
2,05	1.421		

ANEXO III

Convenio Colectivo de Trabajo de la industria textil de proceso algodonero

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º **Ámbito 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 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 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 correspondiente al extinguido Impuesto sobre Rendimientos del Trabajo Personal que en su momento no fue retenido al mismo, en aquellas Empresas que así lo tuvieran establecido durante la vigencia de dicho Impuesto, consideradas con carácter personal.

Art. 3.º *Garantía «ad personam»*.—Las personas pertenecientes a las categorías de Encargado, Contramaestre y Ayudante de ambos y Encoladores y Paradores, que al entrar en vigor el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Algodonera de 29 de enero de 1982 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 II

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 la actividad no medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal, y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones por lo menos en un 15 por 100.

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 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: Catorce años, 70 por 100; quince 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 real, 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 1982, 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 retribución para el año 1982

Calificación	Salario base	Complemento Convenio	Retribución total
<i>Personal con retribución mensual</i>			
1,00	18.803,60	9.362,10	28.165,70
1,05	19.743,45	8.968,50	28.705,95
1,10	20.683,35	8.404,80	29.087,95
1,15	21.624,70	8.086,10	29.710,80
1,20	22.564,60	8.061,55	30.628,15
1,25	23.504,45	7.833,40	31.337,85
1,30	24.444,35	7.601,60	32.045,95
1,35	25.384,25	7.373,55	32.757,75
1,40	26.325,60	7.138,00	33.463,60
1,45	27.265,50	6.953,25	34.218,75
1,50	28.205,35	6.857,15	35.062,50
1,55	29.145,25	6.738,40	35.883,65
1,60	30.085,10	6.630,95	36.716,05
1,65	31.026,50	6.517,85	37.544,35
1,70	31.966,40	6.412,35	38.378,75
1,75	32.906,25	6.303,00	39.209,25
1,80	33.846,15	6.195,55	40.041,70
1,85	34.786,00	6.086,15	40.872,15
1,90	35.727,40	5.975,05	41.702,45
1,95	36.667,30	5.867,55	42.534,85
2,00	37.607,15	5.762,05	43.369,20
2,05	38.547,05	5.652,70	44.199,75
2,10	39.486,90	5.543,35	45.030,25
2,20	41.368,20	5.322,85	46.691,05
2,25	42.308,05	5.210,15	47.527,20
2,35	44.187,80	5.002,40	49.190,20
2,70	50.769,95	4.239,05	55.009,00
2,75	51.709,85	4.129,70	55.839,55
2,80	52.649,70	4.024,20	56.673,90
3,00	56.410,75	3.588,80	59.999,55
3,20	60.171,75	3.153,35	63.325,10
<i>Personal con retribución diaria</i>			
1,00	618,20	307,80	926,00
1,05	649,10	294,70	943,80
1,10	680,00	276,30	956,30
1,15	710,95	265,85	976,80
1,20	741,85	265,00	1.006,85
1,25	772,75	257,55	1.030,30
1,30	803,65	249,90	1.053,55
1,35	834,55	242,45	1.077,00
1,40	865,50	234,70	1.100,20
1,45	896,40	228,60	1.125,00
1,50	927,30	225,45	1.152,75
1,55	958,20	221,50	1.179,70
1,60	989,10	218,00	1.207,10
1,65	1.020,05	214,25	1.234,30
1,70	1.050,95	210,80	1.261,75
1,75	1.081,85	207,25	1.289,10
1,80	1.112,75	203,70	1.316,45
1,85	1.143,65	200,10	1.343,75
1,90	1.174,60	196,45	1.371,05
1,95	1.205,50	192,90	1.398,40
2,00	1.236,40	189,45	1.425,85
2,05	1.267,30	185,85	1.453,15
2,10	1.298,20	182,25	1.480,45
2,15	1.329,15	178,60	1.507,75
2,20	1.360,05	175,00	1.535,05
2,25	1.390,95	171,80	1.562,55
2,30	1.421,85	168,00	1.589,85
2,35	1.452,75	164,45	1.617,20
2,40	1.483,70	160,75	1.644,45
2,45	1.514,60	157,20	1.671,80
2,50	1.545,50	153,60	1.699,10
2,55	1.576,40	150,15	1.726,55
2,60	1.607,30	146,60	1.753,90
2,65	1.638,25	142,85	1.781,20
2,70	1.669,15	139,35	1.808,50
2,75	1.700,05	135,75	1.835,80
2,80	1.730,95	132,30	1.863,25
2,85	1.761,85	128,75	1.890,60
2,90	1.792,80	125,05	1.917,85
2,95	1.823,70	121,50	1.945,20
3,00	1.854,60	118,00	1.972,60
3,20	1.978,25	103,85	2.082,10

Art. 10. Los Suboficiales que, en todo caso, sean trabajadores menores de dieciocho años, percibirán el 80 por 100 de la retribución asignada en las nuevas tablas convenidas, correspondiente al puesto de trabajo en que habitualmente presten sus servicios. En el supuesto de que presten sus servicios en distintos puestos de trabajo percibirán la retribución que corresponda al mismo 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 junio y Navidad tendrán en los años 1982 y 1983 la cuantía que se determina a continuación:

Personal no mensual: Treinta días.
Personal mensual: Una mensualidad.

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.

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Industria Textil y de la Confección, y la Ordenanza Laboral de la Industria Textil, aprobada por Orden de 7 de febrero y 13 de abril de 1972 y nomenclátor de actividades industriales y de profesiones y oficios de la industria textil, aprobado en 26 de enero de 1966.

DISPOSICION ADICIONAL

Comisión Paritaria

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

2. La Comisión Paritaria estará integrada por seis Vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de la Entidad patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen, y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se plantean a la Comisión Paritaria se transmitirán a través de las Centrales Sindicales y la Entidad patronal firmante del presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas, conteniendo el valor de las horas extraordinarias que registró durante el año 1982.

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 género de punto, calcetería 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 Géneros de Punto, Fabricación de Calcetines y Fabricación de Medias de 22 de mayo de 1978, cuyas actividades están recogidas en el nomenclátor industrial y de actividades, anexo a la Ordenanza Laboral Textil, previsto en su artículo 2.

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:

- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
- El plus de compensación de transporte, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
- 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 a 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 períodos de tres meses cada uno de ellos que se valorarán, a dichos efectos, en el 40, 45, 50 y 55 por 100 de la calificación dada al Oficial de oficio correspondiente.

Art. 5.º (Suprimido).

SECCION SEGUNDA.—TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTO

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 1966.

Art. 9.º Se incorpora a los anexos mencionados la valoración de los cuatro períodos en que se divide el aprendizaje.

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

Art. 10. *Trabajo a domicilio*.—En materia de trabajo a domicilio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores, debiendo garantizarse por las Empresas a los trabajadores contratados por este sistema un mínimo de 48 jornales al semestre.

Art. 11. *Trabajo de temporada*.—Las Empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad, cualquiera que fuese su proceso industrial (tejidos, confección y acabados y aprestos), podrán suspender en cualquier época del año sus actividades laborales durante un período como máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, los representantes de los trabajadores en la Empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión, en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la Empresa complementará la prestación del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100.

Art. 12. *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. 13. *Trabajo nocturno*.—La distribución de la jornada en turno de noche seguirá siendo la prevista en el artículo 25 de la Ordenanza Laboral Textil.

CAPITULO III

Condiciones económicas

SECCION PRIMERA.—REGULACION SALARIAL

Art. 14. Las bases salariales (salario base y complemento de Convenio) vigentes para todo el año 1982, desde 1 de enero

hasta 31 de diciembre, serán, para cada categoría profesional identificada por su correspondiente calificación, las que figuran en el anexo A (personal con retribución semanal o diaria) y en el anexo B (personal con retribución mensual).

Art. 15. Para el personal mensual, el importe del sueldo se calculará dividiendo el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario por doce meses. La fijación del salario diario para dicho personal se determinará dividiendo por treinta el importe del salario fijado en las tablas salariales (anexo B) con independencia del número de días de cada mes.

SECCION SEGUNDA.—COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 16. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las dos gratificaciones extraordinarias, de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán, la primera de ellas en el transcurso del mes de junio y, como máximo, dentro de la primera semana del mes de julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

Para el personal no mensual las expresadas gratificaciones serán de treinta días cada una de ellas.

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

Art. 17. *Consideración de personal mensual.*—Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- Personal administrativo, todo.
- Personal mercantil, con excepción del Encargado de Almacén, Oficial de Almacén y Mozo de Almacén.
- Personal técnico y directivo:
 - Director técnico.
 - Mayordomo-Encargado general y Técnicos titulados.

Art. 18. *Participación en beneficios.*—En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará, a título individual, el 4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo índice personal de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 dentro del mes natural, efectuándose este pago con carácter mensual, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. A estos efectos y como únicas excepciones al principio de que las ausencias, cualquiera que sea la causa, se computarán como absentismo, queda excluido el accidente de trabajo o la enfermedad cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento.

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

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, son de aplicación con carácter supletorio, el Convenio General para la Industria Textil y de la Confección, y la Ordenanza Laboral para la Industria Textil, de 7 de febrero y 13 de abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de este texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Bases salariales especiales.

1. El salario correspondiente a la categoría profesional de Bobinador, Trascanador y Enconador que está establecido en 1,05 en el anexo XIV del nomenclátor, se eleva a 1,10.

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

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

a) Al Encargado de Sección de Confección y de Acabados, Tintes y Aprestos, que con suficientes conocimientos teórico-prácticos, dotes de mando y experiencia en el ámbito de su profesión y bajo las órdenes del Director o del Mayordomo o Encargado general, cuide y sea responsable de la organización y disciplina en el trabajo, de la preparación y buen funcionamiento de las máquinas; vigile el proceso de fabricación, la distribución o asignación del trabajo en la Sección o Secciones a él encomendadas; controle la calidad de la labor realizada y desarrolle una función docente, pudiendo realizar, además la labor propia de un Oficial de su especialidad. Salario-calificación de 2,20.

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

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

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

Segunda. Comisión Paritaria.

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

b) La Comisión Paritaria de este Convenio estará integrada por seis Vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, y un número igual de Vocales, en representación de la Entidad empresarial. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones, conjuntamente, designen; y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad empresarial firmantes del Convenio, designándose como domicilio de la Comisión, a estos exclusivos efectos, el de la Agrupación Española de Fabricantes de Género de Punto, sita en Barcelona, avenida Diagonal, número 474.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

Tablas salariales para 1982

ANEXO A. GENERO DE PUNTO, CALCETERIA Y MEDIAS Personal con retribución semanal o diaria

Calificación	Salario base y complemento Convenio	Salario mínimo intertextil (mayores 18 años)
1,00	941	1.013
1,05	954	1.013
1,10	978	1.013
1,15	999	1.013
1,20	1.020	
1,25	1.045	
1,30	1.066	
1,35	1.089	
1,40	1.113	
1,45	1.138	
1,50	1.162	
1,55	1.191	
1,60	1.217	
1,65	1.244	
1,70	1.272	
1,75	1.299	
1,80	1.328	
1,85	1.352	
1,90	1.379	
1,95	1.408	
2,00	1.434	
2,05	1.462	
2,10	1.486	
2,15	1.514	
2,20	1.541	
2,25	1.569	
2,30	1.595	
2,35	1.624	
2,40	1.649	
2,45	1.678	
2,50	1.704	
2,55	1.731	
2,60	1.758	
2,65	1.786	
2,70	1.812	
2,75	1.838	
2,80	1.866	
3,00	1.974	
3,20	2.082	

Tablas salariales para 1982

ANEXO B.—GENERO DE PUNTO, CALCETERIA Y MEDIAS

Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base y complemento Convenio	Salario mínimo intertextil (mayores 16 años)
1,00	28.822	30.812
1,05	29.017	30.812
1,10	29.687	30.812
1,15	30.386	30.812
1,20	31.025	
1,25	31.785	
1,30	32.424	
1,35	33.124	
1,40	33.854	
1,45	34.614	
1,50	35.344	
1,55	36.226	
1,60	37.017	
1,65	37.838	
1,70	38.690	
1,75	39.511	
1,80	40.332	
1,85	41.123	
1,90	41.945	
1,95	42.827	
2,00	43.617	
2,05	44.469	
2,10	45.199	
2,15	46.051	
2,20	46.872	
2,25	47.724	
2,30	48.515	
2,35	49.397	
2,40	50.157	
2,45	50.978	
2,50	51.830	
2,55	52.651	
2,60	53.472	
2,65	54.324	
2,70	55.115	
2,75	55.906	
2,80	56.757	
3,00	60.042	
3,20	63.327	

ANEXO V

Convenio Colectivo de Trabajo de la industria textil de proceso lanero, anexo al Convenio Colectivo General de la industria textil y de la confección

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.—El presente Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación y cuyas actividades se hallen recogidas en los anexos V (Textil lanero), VII (acondicionamientos textiles), VIII (fabricación mecánica y manual de alfombras y tapices), XVIII (Ramo de Agua), XIX (fabricación de boinas) de la Ordenanza Laboral Textil, así como la fabricación de mantas de lana y muletones de mezcla, antiguamente regulada por la Orden ministerial de 20 de noviembre de 1946.

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

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

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

- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
- El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1979.
- Las primas a la producción que se abonan en los sistemas

de incentivo, siempre que, se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 4.º *Clasificación y calificación profesional*.—Las clasificaciones del personal y definiciones de puestos de trabajo son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil en su anexo de categorías comunes a toda la actividad textil y anexos relacionados en el artículo primero del presente Convenio. En cuanto a las calificaciones de puestos de trabajo, las partes consideran desactualizadas las establecidas por los anexos específicos (V, VII, VIII, XVIII y XIX) de la Ordenanza Laboral Textil, por lo que a partir del Convenio aprobado en 8 de abril de 1974 (Boletín Oficial del Estado de 19 de abril) son sustituidas en los sucesivos pactos, por relación exhaustiva de todos los puestos de trabajo en las propias tablas salariales.

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

Art. 6.º En los sistemas de incentivo consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 84, número 2 de la Ordenanza Laboral Textil.

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 y con cuatro equipos de trabajadores, pudiendo adscribir a los mismos al personal de la Empresa que voluntariamente lo acepte y contratar nuevo personal procedente de las Oficinas de Empleo.

Art. 8.º *Trabajo de noche*.—Sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Colectivo General Textil y de la Confección, la jornada del personal del turno de noche será de cuarenta horas semanales, distribuidas en siete horas de permanencia y trabajo real de lunes a viernes y de cinco horas también de permanencia y trabajo efectivo los sábados, salvo pacto en contrario.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 9.º *Regulación salarial*.—Los salarios pactados en el presente Convenio para todo el año 1982 son los que figuran en las tablas integrantes de su propio texto y relacionadas al final de su articulado.

Art. 10. Los porcentajes a aplicar sobre salarios de Oficial para obtener los correspondientes a Aprendices, Ayudantes y Subayudantes de Oficial son los que se especifican en las tablas salariales y responden a los de habitual aplicación en la industrial textil lanera.

Art. 11. *Gratificaciones extraordinarias*.—Las gratificaciones extraordinarias se abonarán de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo General Textil y de la Confección, correspondiendo el importe de cada una de ellas a una mensualidad de salario para actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad.

Art. 12. *Servicio militar*.—Los trabajadores que se hallen prestando el servicio militar, percibirán las gratificaciones extraordinarias en igual cuantía y forma a la del resto del personal de la Empresa.

Art. 13. *Participación en beneficios*.—En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el artículo 89, apartado 2.º de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará a título individual el 4 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo porcentaje de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 de sus horas contratadas durante cada uno de los meses naturales del año, abonándose por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. Esta retribución no computará para el cálculo de la hora extraordinaria.

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

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

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, son de aplicación el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de

la confección, la Ordenanza Laboral Textil de 7 de febrero y 17 de abril de 1972 y su nomenclador de 28 de julio de 1966, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de aquel texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

ANEXO 1

Tablas salariales año 1982

Categorías	Pesetas
Personal de servicios complementarios:	
	Semanal
Jefe de Laboratorio	10.986
Encargado compras materias auxiliares	10.489
Encargado de Tráfico	10.489
Encargado de Almacén	9.507
Oficial de Laboratorio	8.511
Administrativo de Fábrica	8.341
Encargado de Economato	8.341
	Diario
Oficial de Servicios complementarios	1.121
Oficial de peines, cepillos y corronera	1.121
	Semanal
Guardadora infantil	7.529
Dependiente de Economato	7.529
Auxiliar de Laboratorio	7.529
	Diario
Oficial auxiliar de Almacén	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075
Personal de servicios auxiliares:	
	Semanal
Jefe de entretenimiento preventivo	10.979
Encargado de Servicios auxiliares	10.489
Encargado de Impresores	10.489
Maestro de Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Albañiles e Impresores	10.489
Encargado de Fogeneros	9.507
	Diario
Impresor de primera	1.357
Mecánico de primera	1.357
Electricista de primera	1.357
Conductor Mecánico	1.311
Carpintero de primera	1.311
Albañil de primera	1.311
Impresor de segunda	1.264
Mecánico de segunda	1.264
Pintor de primera	1.264
Electricista de segunda	1.264
Fogonero de primera	1.264
Fontanero	1.240
Carretillero de primera	1.214
Albañil de segunda	1.214
Carpintero de segunda	1.214
Conductor	1.214
Fogonero de segunda	1.170
Pintor de segunda	1.170
Ayudante de Oficios auxiliares (mayores de dieciocho años)	1.121
Carretillero de segunda	1.121
Carrero	1.075
Untador-Engrasador	1.075
Guarda jurado	1.075
Vigilante	1.075
Portero	1.075
Auxiliar de limpieza de máquinas	1.075

Categorías	Pesetas
Ordenanza	1.075
Peón	1.075
Ayudante de Oficios auxiliares (menores de 18 años)	848
Botones de 17 a 18 años	730
Botones de 16 a 17 años	655
Personal administrativo, mercantil y de Organización:	
	Mensual
Director técnico	59.883
Director comercial	59.883
Jefe administrativo de primera	54.174
Jefe de Ventas	52.722
Jefe administrativo de segunda	47.708
Jefe de Organización	47.708
Viajante	45.562
Jefe de Almacén	45.562
Oficial de primera administrativo	43.413
Técnico de Organización de primera	43.413
Encargado de Almacén	41.265
Oficial de Ventas	41.265
Oficial de segunda administrativo	40.548
Técnico de Organización de segunda	40.548
Auxiliar administrativo	34.821
Ayudante de Organización	34.821
Cobrador	34.106
Auxiliar de Ventas	32.705
Telefonista	32.705
	Semanal
Oficial auxiliar de Almacén	7.528
Mozo de Almacén	7.528
	Mensual
Meritorio de 17 años	29.878
Meritorio de 16 años	27.730
Personal facultativo o titulado:	
Ingeniero	57.019
Licenciado	57.019
Jefe de Personal de primera	54.174
Jefe de Personal de segunda	47.708
Perito	47.708
Practicante ATS	47.708
Asistente social	46.277
Jefe de Personal de tercera	45.562
Maestro industrial	41.265
Aprendizaje:	
Aprendiz (tres primeros meses), 50 % del Oficial.	
Aprendiz (resto aprendizaje), 60 % del Oficial.	
Ayudantes de Oficial:	
Subayudante de Oficial, 80 % del Oficial.	
Ayudante de Oficial, 70 % del Oficial.	
Clasificación y sorteo	
	Semanal
Encargado	10.489
Contramaestre	9.661
Ayudante repasador	8.849
	Diario
Sorteador	1.192
Cortador de pez	1.075
Cosedor sacos	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075
Deslanaje	
	Semanal
Encargado	10.489
Contramaestre	9.661
Ayudante Contramaestre	8.849
	Diario
Oficial de deslanaje	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075
Lavado	
	Semanal
Encargado sección	10.489
Ayudante encargado (antes turno)	8.849

Categorías	Pesetas
	Diario
Oficial de lavado	1.075
Oficial de lanolina	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075
<i>Peinaje</i>	
	Semanal
Mayordomo	12.146
Contra maestre de cardas	9.661
Contra maestre de guills, peinadoras y lizasas	9.661
Ayudante de Contra maestre	8.849
	Diario
Limpiador, esmerilador cardas	1.097
Oficial de cardas	1.075
Oficial de guills y peinadoras	1.075
Oficial de lizasas	1.075
Oficial de batar	1.075
Oficial de convertidores	1.075
Auxiliar	1.075
Limpiador de peines	1.075
Peón	1.075
<i>Hilatura de estambre</i>	
	Semanal
Mayordomo	12.146
Contra maestre de preparación	9.661
Contra maestre de hilatura	9.661
Contra maestre de retorcido	9.661
Contra maestre de bobinado	9.661
Ayudante de Contra maestre	8.849
	Diario
Hilador de selfactina	1.192
Almacenero	1.170
Anudador de sefactina	1.097
Coordinador secamudadas	1.097
Oficial continua hilar	1.075
Oficial guills y peinadoras	1.075
Oficial mecheras	1.075
Vaporizador	1.075
Oficial de continua retorcer	1.075
Oficial sacamudadas	1.075
Oficial bobinar, reunir, aspear y molinosa	1.075
Auxiliar	1.075
Oficial encajador y pesador	1.075
Clasificador tubos y cartones	1.075
Limpiador cepillos y peines	1.075
Peón	1.075
<i>Regenerados</i>	
	Semanal
Encargado	10.489
Encargado turno	9.339
Ayudante Encargado turno	8.511
	Diario
Almacenero	1.170
Oficial especial	1.097
Oficial triturador	1.075
Oficial emborrador	1.075
Auxiliar	1.075
Clasificador trapos y desperdicios	1.075
Peón	1.075
<i>Hilatura de carda</i>	
	Semanal
Mayordomo	12.146
Encargado	10.489
Contra maestre preparación	9.661
Contra maestre hilatura	9.661
	Diario
Almacenero	1.170
Oficial ayudante	1.121
Cadenero	1.097
Oficial surtido	1.097
Oficial continua	1.075
Atador	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075
<i>Hilatura de fantasia</i>	
	Semanal
Mayordomo	12.146
Contra maestre	9.661

Categorías	Pesetas
	Diario
Almacenero	1.170
Oficial de continua	1.075
Oficial de reunido	1.075
Oficial de bobinado	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075
<i>Paquetería</i>	
	Semanal
Encargado	10.489
Contra maestre	9.661
Ayudante Contra maestre	8.849
	Diario
Almacenero	1.170
Oficial aspeador	1.075
Oficial rodetero madejas	1.075
Oficial ovillador	1.075
Oficial paquetero	1.075
Oficial encajador y pesador	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075
<i>Tejeduría</i>	
	Mensual
Teórico	54.174
Segundo teórico	50.579
	Semanal
Mayordomo	12.146
Encargado de telares	10.489
Encargada zurcidoras	10.489
Encargado turno	10.489
Ayudante teórico	9.829
Contra maestre encolado	9.661
Contra maestre telares	9.661
Contra maestre urdidores	9.661
Contra maestre canilleras	9.661
Ayudante Contra maestre telares	8.849
Ayudante encargada zurcidoras	8.849
	Diario
Tejedor novedad pañería	1.214
Tejedor novedad lanería	1.170
Almacenero	1.170
Oficial de encolado	1.121
Oficial máquinas plegatelas	1.121
Pasador	1.121
Zurcidor especial	1.121
Urdidor novedad	1.121
Tejedor género liso	1.097
Tejedor hasta 150 centímetros	1.097
Tejedor garrote	1.097
Tejedor circulares	1.097
Oficial encolado al sol	1.075
Zurcidor	1.075
Canillero especial	1.075
Auxiliar encolado al sol	1.075
Anudador a mano o a máquina	1.075
Urdidor género liso	1.075
Oficial de canilleras	1.075
Oficial bobinador	1.075
Repartidor trama o revolvero	1.075
Auxiliar	1.075
Despiznador-desborrador	1.075
Peón	1.075
Ayudante pasador	913
Ayudante urdidor	913
Ayudante anudador	913
<i>Ramo de agua</i>	
	Semanal
Mayordomo de aprestos y acabados	12.146
Mayordomo de tintes y blanqueo	12.146
Jefe de laboratorio	10.998
Tintorero	10.858
Encargado aprestos y acabados	10.489
Contra maestres de: Lavadoras, batanes, perchas, blanqueo y tinte, tundidoras, carbonización, repaso, guills y lizasas, prensas y empaquetado	9.661
Ayudante de Contra maestre	8.849
Ayudante de tintorero	8.187
	Diario
Pesador colorante	1.214
Oficial especialista	1.170
Oficial	1.144
Zurcidor	1.075
Bobinador	1.075
Letrista-ribeteador	1.075
Despiznador-desborrador	1.075
Revisador empaquetador	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075

Categorías	Pesetas
<i>Acondicionamiento textil</i>	
	Semanal
Jefe de Tráfico y Almacenes	1.150
Encargado de Sección	10.489
Ayudante de Tráfico	8.849
Ayudante de Encargado	8.849
	Diario
Pesador	1.144
Conductor carretilla elevadora mecánica	1.121
Especialista sacapruébas	1.075
Oficial acondicionamiento	1.075
Auxiliar	1.075
Peón	1.075
<i>Alfombras anudadas a mano</i>	
	Mensual
Jefe de fabricación	57.919
Dibujante-Jefe	51.292
Dibujante	43.432
	Semanal
Encargado	10.489
Auxiliar-Dibujante	8.187
	Diario
Oficial anudador primera	1.075
Oficial repasador-restaurador	1.075
Oficial anudador segunda	1.075
Ovillador	1.075
Oficial anudador tercera	1.075
Copista de dibujo	1.075
Aprendiz anudador tercer año	75 % del Oficial
Aprendiz anudador segundo año	65 % del Oficial
Aprendiz anudador primer año	55 % del Oficial
<i>Alfombras</i>	
	Mensual
Dibujante-Jefe	51.292
Dibujante	43.432
	Semanal
Mayordomo	12.146
Encargado	10.489
Contra maestre telares	9.861
Contra maestre tundosas	9.861
Ayudante Contra maestre	8.849
	Diario
Tejedor «Gripper-Jacquard» doble tela	1.264
«Gripper-Jacquard» moqueta	1.214
Tundidor	1.192
Almacenero	1.170
Tejedor moqueta lisa	1.144
Oficial encolado	1.144
Oficial pesador plegaderas	1.097
Contador de chenilla	1.097
Urdidor de spool	1.097
Tejedor de chenilla	1.097
Ayudante de encolado	1.075
Ayudante tejedor	1.075
Ayudante tundosas	1.075
Clasificador de almacén	1.075
Lector-Tejedor	1.075
Copista de dibujo	1.075
Clasificador de chenilla	1.075
Clasificador de dibujos	1.075
Ayudante almacén	1.075
Repasador-traspasador	1.075
Repasador preparación	1.075
Repasador acabados	1.075
Oficial máquinas «overlock»	1.075
Oficial máquinas orillos	1.075
Oficial máquina de flecos	1.075
Bobinador	1.075
Filitero de moqueta	1.075
Enrollador	1.075
Peón	1.075
Ayudante cortador	1.004

ANEXO VI

Convenio Colectivo para las industrias auxiliares de la textil (tramo de agua)

Art. 1.º *Ambito funcional.*—Se consideran comprendidas en este Convenio las Empresas y Centros de trabajo exclusiva-

mente dedicadas a las operaciones de lavar, descruzar, mercerizar, aprestar, teñir, blanquear, estampar y operaciones previas, complementarias y de acabado, de cualquiera de las distintas fibras textiles, ya sean animales, químicas, vegetales o de otra extracción, sin distinción alguna a sus diversos estados de transformación y, por tanto, en rama o floca, hilo, pieza tejida, o géneros, cuando se trate de géneros de punto, por cuenta de terceros.

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

Sólo se exceptuarán las Empresas del Ramo de Agua, pero ubicadas en el término municipal de Béjar (provincia de Salamanca), en los términos municipales de las provincias de Castellón, Alicante y Valencia que se relacionan en el anexo número III del presente Convenio, y aquellas adscritas al ciclo productivo de la fabricación de alfombras, ubicadas en la provincia de Alicante.

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

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

- 1) Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- 2) La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
- 3) El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 22 de septiembre de 1958.
- 4) Las gratificaciones extraordinarias establecidas por Convenio y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor este Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 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.
- 6) La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
- 7) Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
- 8) Las condiciones especiales referentes a accidente, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.
- 9) La percepción de tres días o día y medio que, en compensación por fiestas suprimidas, venga disfrutando al presente el personal que tenga el carácter de mensual. Tal percepción se mantendrá a título personal y en cuantía líquida.

Art. 4.º *Condición de semanal.*—El personal correspondiente a los grupos técnicos y directivos que hubiese ingresado en la Empresa con anterioridad al 21 de septiembre de 1965 tendrá derecho a percibir su retribución semanal, teniendo como contraprestación el deber de prolongar su jornada por necesidades de la Empresa, con remuneración de horas extraordinarias, o que es consecuencia de asumir cada obligación consuetudinaria inherente a la conservación del citado derecho que se les reconoce a título personal.

Art. 5.º *Comisión Paritaria.*

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

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

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

d) La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Nacional de Acabadores, Estampadores y Titoreros sita en la ciudad de Terrasa, calle San Pablo, número 6, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar previo acuerdo entre las organizaciones afectadas.

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

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

Art. 6.º *Regulación salarial.*—El sistema retributivo del presente Convenio no se ajustará a lo dispuesto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral Textil, entendiéndose como salario

actividad normal de cada categoría el que se concreta en la tabla contenida en el anexo 1.

Art. 7.º *Clasificación y calificación profesional.*—Las clasificaciones del personal y calificaciones de los puestos de trabajo son las contenidas en el anexo primero y anexo 18 del nomenclátor aprobado por Orden ministerial de 28 de julio de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto), en tanto no resulten modificadas o complementadas por el contenido del anexo 2 del presente Convenio.

Art. 8.º *Personal mensual.*—Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- a) Personal administrativo.
- b) Personal mercantil con excepción del Encargado de Almacén, Oficial de Almacén y Mozo de Almacén.
- c) Personal técnico directivo: Director Técnico, Director comercial, Administrador, Encargado general, Técnicos titulados, Jefes de Organización, Distribución, Contratación y de Personal.

El importe de la retribución de dicho personal mensual se calculará a razón de trescientos sesenta y cinco días anuales y dividido por 12.

Art. 9.º En todas las subsecciones del Ramo del Agua, si las conveniencias del trabajo lo aconsejaren, podrán efectuarse relevos a las horas de las comidas, permaneciendo algunos operarios durante la misma sin aumento de jornada, los que irán a comer cuando regresen sus compañeros.

Los relevos en cuestión disfrutarán de un plus de 20 pesetas diarias.

Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que sobre el particular puedan tener establecidas determinadas Empresas.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente se abonarán la primera de ellas en el transcurso de la segunda quincena del mes de junio, y como máximo dentro de la primera semana del mes de julio, y la segunda dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

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

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

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

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

Art. 11. *Participación de beneficios.*

a) Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe se hará efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las Empresas podrán establecer su pago en periodos de tiempo más breves.

b) Las Empresas por el mismo concepto, abonarán, además, mensualmente un 8 por 100 sobre el salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad en los supuestos de que el índice de ausencia al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en el curso del mes natural, de la plantilla efectiva de su personal.

De no abonarse esta retribución complementaria por haberse alcanzado dicho índice se garantiza el pago del citado porcentaje, y a título personal, a cada trabajador cuyas ausencias en el trabajo durante dicho mes acumulen un número de horas no superior al 4 por 100 de las contratadas.

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

c) En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios establecida en el apartado a) del presente artículo, se computan las gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

Art. 12. *Premio de jubilación.*—Las Empresas abonarán a los trabajadores, que al cumplir las edades que se relacionan acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

- A los sesenta años: 144.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 122.400 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 108.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 93.600 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 79.200 pesetas.

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

Art. 13. *Vacaciones.*—El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los que disfrutarán veintidós días naturales consecutivos en verano, empezando en lunes y los restantes se fijarán para su disfrute mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 14. *Trabajos eventuales.*—La duración máxima del contrato eventual será de tres meses dentro de un período de doce meses consecutivos.

Art. 15. *Pago de atrasos.*—El pago de atrasos se efectuará dentro del límite máximo del día 31 de julio de 1982, a partir de cuya fecha se establece un recargo por mora del 10 por 100. A nivel de cada Empresa se podrán pactar calendarios para el pago de los atrasos, en plazos más breves.

ANEXO 1

Tabla salarial para 1982

Categoría	Coeficiente	Salario día	Salario semanal	Salario mensual
Peón	1,00	1.151	8.057	—
Mozo almacén	1,15	1.240	8.680	37.717
Auxiliar Administrativo ...	1,20	1.271	8.897	38.660
Oficial	1,20	1.271	8.897	38.660
Oficial Especialista	1,25	1.301	9.107	—
Portero	1,30	1.331	9.317	—
Vigilante	1,30	1.331	9.317	—
Guardia jurado	1,30	1.331	9.317	40.485
Oficial Aux. Almacén ...	1,30	1.331	9.317	—
...	1,35	1.360	9.520	—
Telefonista	1,40	1.361	9.737	42.310
Oficial	1,45	1.421	9.947	—
Oficial Especialista	1,50	1.451	10.157	—
Pintor de segunda	1,50	1.451	10.157	—
Laborante	1,50	1.451	10.157	—
Administrativo Fábrica ...	1,55	1.481	10.367	—
Pesador cuarto colores ...	1,55	1.481	10.367	—
Fogonero de segunda	1,60	1.512	10.584	—
Cobrador	1,60	1.512	10.584	—
Ayudante de Contraaest. ...	1,60	1.512	10.584	—
Albañil de segunda	1,60	1.512	10.584	—
Conductor de segunda	1,60	1.512	10.584	—
Estampador máquina	1,65	1.540	10.780	—
Mecánico de segunda	1,70	1.571	10.997	—
Pintor de primera	1,70	1.571	10.997	—
Electricista de segunda ...	1,70	1.571	10.997	—
Ayudante Encargado	1,70	1.571	10.997	—
Ayudante Laboratorio	1,70	1.571	10.997	—
Ayudante Colorista	1,70	1.571	10.997	—
Ayudante Tintorero	1,75	1.601	11.207	48.697
Pintor Lyonesa, manual ...	1,75	1.601	11.207	48.697
Administrativo segunda ...	1,75	1.601	11.207	48.697
Fogonero de primera	1,80	1.629	11.403	—
Conductor de primera	1,80	1.629	11.403	—
Albañil de primera	1,80	1.629	11.403	—
Mecánico de primera	1,90	1.690	11.830	—
Electricista de primera ...	1,90	1.690	11.830	—
Pintor Lyonesa, man. aut. ...	1,90	1.690	11.830	—
Contraaestre	1,95	1.722	12.054	—
Pintor Lyonesa, máquina ...	1,95	1.722	12.054	—
estampar cuatro colores. ...	1,95	1.722	12.054	—
Estampar más de cuatro ...	2,00	1.751	12.257	—
colores	2,00	1.751	12.257	—
Administrativo de primera ...	2,05	1.779	12.453	54.112
Viajante	2,20	1.871	13.097	56.910
Encargado	2,20	1.871	13.097	56.910
Tintorero	2,25	1.902	13.314	57.853
Jefe de Personal de se- ...	2,35	1.960	13.720	59.617
gunda	2,35	1.960	13.720	59.617
Mayordomo	2,70	2.172	15.204	66.065
Jefe de Distribución	2,75	2.202	15.414	66.978
Jefe de Personal de pri- ...	2,80	2.230	15.610	67.830
mera	2,80	2.230	15.610	67.830
Técnico titulado (Grada- ...	3,00	2.352	16.464	71.540
do Superior)	3,00	2.352	16.464	71.540
Director Técnico	3,20	2.471	17.297	75.160

La anterior relación de categorías es meramente enunciativa y no exhaustiva al no agotar las categorías existentes en la industria. Las restantes categorías percibirán el salario que corresponda según el coeficiente establecido en el anexo II del

presente Convenio, anexos I y XVIII del nomenclátor de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden ministerial de 28 de julio de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto), y Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 15 de noviembre de 1966 («Boletín Oficial del Estado» del 25) y 28 de febrero de 1967 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de marzo).

ANEXO 2

Clasificación y calificación profesional

Clasificación	Calificación
A) Personal directivo:	
Ayudante de Encargado	1,70
Ayudante de Contramaestre	1,60
B) Personal técnico:	
Ayudante de Tintorero	1,75
Ayudante de Colorista	1,70
Ayudante de Laboratorio	1,70
C) Personal obrero:	
Maestro	1,65
Submaestro	1,55
Aprendices:	
Tres primeros meses	50 % del Oficial
Restante tiempo	55 % del Oficial
Subayudante	60 % del Oficial
Ayudante de Oficial del ramo	70 % del Oficial
Ayudante Pintor «Lyonesa», hombre	1,45
Ayudante Pintador «Lyonesa», mujer. (Cuando realice la totalidad de las funciones asignadas al Ayudante, Pintador «Lyonesa», hombre)	1,45
Menores de 18 años (Lyonesa)	70 % del Oficial
Pesador cuatro colores	1,55
Estampador muestrario de máquina	1,65
Laborante	1,50
D) Personal de servicios auxiliares:	
Untador o Engrasador	1,40
Ayudante oficios auxiliares	1,40
Ayudante de Transporte	1,45
Cuando no alcancen los 18 años de edad	0,95
Aprendices de servicios auxiliares.—Se dividirá la duración del aprendizaje en cuatro periodos iguales:	
Primer periodo	50 % del Oficial
Segundo periodo	55 % del Oficial
Tercer periodo	60 % del Oficial
Cuarto periodo	65 % del Oficial
E) Personal administrativo:	
Telefonista	1,40
Cobrador	1,60
Administrativo de fábrica	1,55

Ayudante de Laboratorio.—Es el que, con preparación teórica y conocimientos prácticos suficientes, actuando bajo las órdenes y directrices del Jefe Químico de Laboratorio efectúa trabajos de confección de fórmulas, corrección de ensayos y análisis de producción, manteniendo para ello los archivos y ficheros necesarios, debiendo asimismo efectuar los trabajos propios de laboratorio cuando su saturación lo permita.

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

Subayudante.—Es el obrero menor de dieciocho años que habiendo finalizado su aprendizaje, no alcanza la edad exigida para asimilarle a Ayudante de Oficial.

Ayudante de Oficial del Ramo.—De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ordenanza Laboral Textil, el Ayudante de Oficial del ramo, cuya definición es la contenida en el número 3 del anexo I, pasará a la categoría de Oficial a los veinte años de edad.

Pesador de Cuatro Colores.—Es la persona que tiene encomendada las funciones de peso, registro, medida y disolución de

materias colorantes, anilinas y productos auxiliares, de acuerdo con la fórmula o receta que haya sido facilitada.

Estampador de Muestrario de Máquinas.—No constituyendo esta actividad un oficio determinado, se establece para los Oficiales Especialistas que atienden esta máquina-muestrario, sin cambiar de categoría profesional, tengan una retribución equivalente al coeficiente 1,65 debiendo percibirla sea cual sea el tiempo que durante una semana realizan el antedicho coeficiente durante los siete días de la semana natural.

Laborante.—Es el que ejecuta en los aparatos de laboratorio los ensayos y tinturas planeadas y dirigidas por el Jefe o Ayudante de Laboratorio, encargándose asimismo de las labores de pesaje necesarias para ello, así como el cuidado y limpieza del laboratorio y sus utillajes e instalaciones.

Oficial Especialista de Hilados o Madejas.—Se añade un inciso a la definición que para esta categoría da el anexo XVIII de la Ordenanza Laboral Textil (nomenclátor de oficios y profesiones), B) personal obrero, a) del Oficial Especialista, en el sentido de que tendrán la categoría de Oficial Especialista los trabajadores que manipulen y dirijan la máquina o máquinas de mercerizar, aparatos de pintura, máquinas de blanquear, asimismo los hidroextractores. Coeficiente 1,50.

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

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

Administrativo de fábrica.—Es el que, sin tener intervención directa en las operaciones contables, cuida de las anotaciones, fechas, ficheros y albaranes y demás trabajos relacionados con el control y movimiento de los géneros y organización del trabajo.

ANEXO 3

1. Provincia de Alicante

Alicante, Alcoy, Alcozer de Planes, Alcolecha, Bañeres, Benisau, Benejama, Benifallim, Beniarriés, Biar, Cela de Nutres, Cocentaina, Gayanes, Lorcha, Muro de Alcoy y Villena.

2. Provincia de Valencia

Valencia, Agullent, Albaida, Adzaneta de Albaida, Alcudia de Crespins, Anna, Avelo de Malferit, Bocairente, Canals, La Cañada, Montaberner y Onteniente.

3. Provincia de Castellón

Castellón y Forcall.

ANEXO VII

Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil de Fibras Diversas

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Art. 2.º El Convenio obligará a las Empresas de nueva instalación que se hallen comprendidas en el ámbito territorial y funcional.

Art. 3.º Se considerarán excluidos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen que, en su caso se establece, los siguientes conceptos:

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

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

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

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y las que hayan sido pactadas en Convenios Colectivos anteriormente, y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se man-

tendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1981.

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

6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

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

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

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Art. 4.º 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. 5.º Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo porán 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 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 acepten y contratar nuevo personal de la Oficina de Empleo.

Art. 7.º Condiciones especiales.—El horario de verano del personal administrativo, la indemnización por fallecimiento del trabajador y la ayuda por estudio de los hijos del trabajador, se mantendrán en las condiciones y términos pactados en el Convenio Colectivo, en cada caso vigente con anterioridad al presente, siempre que resulten más beneficiosas para el trabajador.

Art. 8.º Jornada nocturna.—La jornada ordinaria del personal adscrito al turno de noche, se distribuirá en siete horas de permanencia y trabajo efectivo de lunes a viernes, y en cinco horas, en las mismas condiciones, el sábado, salvo acuerdo en contrario.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 9.º Tablas salariales.—Los salarios durante la vigencia del Convenio serán los que se relacionan en las tablas salariales anexas y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Art. 10. Tendrán la consideración mensual el siguiente personal:

- a) Director técnico, Administrador, Jefe de fabricación, Jefe de Personal de primera, segunda y tercera, y Jefe de Organización, Técnico titulado de Grado Superior y Técnico titulado de Grado Medio.
- b) Personal administrativo.
- c) Oficiales y Auxiliares de Organización.
- d) Jefe de Ventas y Oficial de Ventas.

Art. 11. Los aprendices percibirán como salario el porcentaje sobre el que corresponda al Oficial de Oficio, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente al salario mínimo intertextil.

Art. 12. 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.

Art. 13. Gratificaciones extraordinarias.—Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias tendrán un importe equivalente a treinta días de salario para actividad normal más antigüedad.

Art. 14. 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 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 las ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudiera corresponder.

El índice personal de ausencias al trabajo, que se computa mensualmente se calculará y abonará a partir del 1 de enero y durante todo el año 1982 y 1983, en la forma establecida en el párrafo anterior.

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

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación, con carácter supletorio, el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección y la Ordenanza Laboral Textil de 7 de febrero y 17 de abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de este texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICION ADICIONAL

Comisión Paritaria

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

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

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

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será el del gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas (CORESA), en Madrid, calle Marqués de Valdeiglesias, número 5, piso 4.º

Condiciones específicas para las Empresas de Murcia

A los trabajadores de las Empresas de Murcia se les aplicarán las condiciones establecidas en el último Convenio Colectivo Provincial en lo referente a gratificaciones durante la prestación del Servicio Militar, incapacidad laboral transitoria, jornada laboral, horas extraordinarias, régimen de permisos, puntualidad, trabajos rotativos y cualquier otro que resulte más beneficioso para el trabajador en el referido Convenio. En lo referente a la antigüedad, el 2 por 100 se les pagará al primer año, respetándose las restantes condiciones.

Tabla de salarios de la industria textil de fibras diversas

Coficiente	Salario diario	Salario mensual
0,60	685	
0,70	730	
0,80	818	
1,00 a 1,30	1.235	37.560
1,35	1.256	38.203
1,40	1.295	39.387
1,45	1.336	40.637
1,50	1.378	41.854
1,55	1.416	43.070
1,60	1.457	44.317
1,65	1.496	45.504
1,70	1.537	46.751
1,75	1.577	47.987
1,80	1.617	49.184
1,90	1.698	51.648
1,95	1.738	52.864
2,00	1.778	54.081
2,05	1.819	55.328
2,20	1.940	59.009
2,25	1.979	60.195
2,35	2.061	62.689
2,70	2.342	71.236
2,80	2.423	73.700

ANEXO VIII

Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil Sedera

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 1.º Ambito funcional.—El presente Convenio obliga a todas las Empresas incluidas en el anexo IV-Industria Sedera-

del nomenclátor de Actividades Industriales y de Profesiones de Oficios de la Industria Textil, aprobado por Orden ministerial de 28 de julio de 1966.

Art. 2.º Las Empresas afectadas lo serán en forma total, comprensiva de las actividades de hilatura, torcido, tejido y acabado con conesas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Art. 3.º *Compensación.*—Se consideran excluidos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor el Convenio, sea superior a la que se 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 incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base más el complemento de Convenio.
6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
8. Las condiciones especiales referente a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

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

Art. 5.º Se incluyen en el grupo de Personal Obrero de la Industria Sedera las siguientes categorías profesionales: Torcidos y Manipulados. Texturizador: es el operario que cuida de las máquinas de falsa torsión, comprendiendo las operaciones de carga, reposición, puesta en marcha, relance de roturas, descarga de mudadas, vigilancia y limpieza en general. Calificación, 1,30.

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

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

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

Art. 7.º *Destajo.*—En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el artículo 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 8.º *Sistema de remuneración por incentivo.*—Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral, 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. 9.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. 10. *Jornada nocturna.*—La jornada ordinaria del personal adscrito al turno de noche se distribuirá en siete horas diarias de presencia y trabajo real de lunes a viernes, y cinco horas, en las mismas condiciones, el sábado.

Art. 11. *Jornada especial.*—La jornada continuada de trabajo para el personal afecto a las secciones de proceso técnico ininterrumpido en las Empresas de torcidos de fibras sintéticas artificiales, las de Molinos de Torcer y Máquinas de Falsa Torsión, se ajustarán a lo previsto en el punto 2 del artículo 25 de la vigente Ordenanza Laboral Textil y los recargos de hora ex-

traordinaria se aplicarán a las horas cuarenta y dos a cuarenta y ocho en la jornada diurna y a las horas cuarenta a cuarenta y ocho en la jornada nocturna.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Art. 12. *Regulación salarial.*—La suma de las partidas salario y complementos de Convenio constituye, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Art. 13. Los Ayudantes y Subayudantes de Oficial que ocupen el puesto y realicen las funciones del Oficial percibirán la retribución correspondiente a éste.

Art. 14. Tendrán la consideración de mensual el siguiente personal:

- a) El personal Directivo, con excepción de Mayordomo, Encargado de Sección, Contramaestre, Ayudante de Encargado y Ayudante de Contramaestre.
- b) El personal Técnico, con excepción del Tintorero, Colorista y Pintor de Estampado, Contramaestre sin mando, Ayudante de Tintorero, Ayudante de Colorista y Pintor de Estampado y Ayudante de Contramaestre.
- c) El personal Administrativo.
- d) El personal Mercantil, con excepción del Auxiliar de Venta, Encargado de Almacén, Oficial Auxiliar de Almacén, Mozo de Almacén y Mozo Cobrador.

Art. 15. *Tablas salariales.*—Los salarios para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1982 serán los que se relacionan a continuación:

Calificación	Salario Pesetas	Complemento Convenio Pesetas	Total Pesetas
A) Personal mensual.			
1,00	19.135,73	8.801,98	27.937,71
1,10	21.049,30	8.801,98	29.851,28
1,15	22.006,09	8.801,98	30.808,07
1,20	22.962,88	8.801,98	31.764,86
1,25	23.919,66	8.801,98	32.721,64
1,30	24.876,45	8.801,98	33.678,43
1,40	26.790,02	8.801,98	35.592,00
1,50	28.703,60	8.801,98	37.505,58
1,55	29.660,38	8.801,98	38.462,36
1,60	30.617,17	8.801,98	39.419,15
1,65	31.573,95	8.801,98	40.375,93
1,75	33.487,53	8.801,98	42.289,51
1,80	34.444,31	8.801,98	43.246,29
1,90	36.357,89	8.801,98	45.159,87
1,95	37.314,67	8.801,98	46.116,65
2,00	38.271,46	8.801,98	47.073,44
2,05	39.228,25	8.801,98	48.030,23
2,20	42.098,61	8.801,98	50.900,59
2,35	44.968,97	8.801,98	53.770,95
2,70	51.666,47	8.801,98	60.468,45
2,75	52.623,26	8.801,98	61.425,24
2,80	53.580,04	8.801,98	62.382,02
3,00	57.407,19	8.801,98	66.209,17
3,20	61.234,34	8.801,98	70.036,32
B) Personal con retribución semanal o diaria.			
1,00	629,12	289,38	918,50
1,01	635,41	289,38	924,79
1,02	641,70	289,38	931,08
1,05	660,58	289,38	949,96
1,08	679,45	289,38	968,83
1,09	685,74	289,38	975,12
1,10	692,03	289,38	981,41
1,11	698,32	289,38	987,70
1,13	710,91	289,38	1.000,29
1,14	717,20	289,38	1.006,58
1,15	723,49	289,38	1.012,87
1,16	729,78	289,38	1.019,16
1,17	736,07	289,38	1.025,45
1,19	748,65	289,38	1.038,03
1,20	754,94	289,38	1.044,32
1,24	780,11	289,38	1.069,49
1,25	786,40	289,38	1.075,78
1,28	805,27	289,38	1.094,65
1,30	817,86	289,38	1.107,24
1,31	824,15	289,38	1.113,53
1,33	836,73	289,38	1.126,11
1,35	849,31	289,38	1.138,69
1,37	861,89	289,38	1.151,27
1,40	880,77	289,38	1.170,15
1,44	905,93	289,38	1.195,31
1,45	912,22	289,38	1.201,60

Calificación	Salario	Complemento	Total
	Pesetas	Convenio Pesetas	
1,46	918,52	289,38	1.207,90
1,48	931,10	289,38	1.220,48
1,50	943,68	289,38	1.233,06
1,52	956,26	289,38	1.245,64
1,53	962,55	289,38	1.251,93
1,55	975,14	289,38	1.264,52
1,56	981,43	289,38	1.270,81
1,57	987,72	289,38	1.277,10
1,59	1.000,30	289,38	1.289,68
1,60	1.006,59	289,38	1.295,97
1,64	1.031,76	289,38	1.321,14
1,65	1.038,05	289,38	1.327,43
1,66	1.044,34	289,38	1.333,72
1,68	1.056,92	289,38	1.346,30
1,70	1.069,50	289,38	1.358,88
1,72	1.082,09	289,38	1.371,47
1,75	1.100,96	289,38	1.390,34
1,76	1.107,25	289,38	1.396,63
1,79	1.126,12	289,38	1.415,50
1,80	1.132,42	289,38	1.421,80
1,85	1.163,87	289,38	1.453,25
1,90	1.195,33	289,38	1.484,71
2,00	1.258,24	289,38	1.547,62
2,05	1.289,70	289,38	1.579,08
2,10	1.321,15	289,38	1.610,53
2,15	1.352,61	289,38	1.641,99
2,20	1.384,06	289,38	1.673,44
2,25	1.415,52	289,38	1.704,90
2,30	1.446,98	289,38	1.736,36
2,70	1.698,62	289,38	1.988,00
2,80	1.761,54	289,38	2.050,92

Art. 16. *Retribución de los Aprendices.*—Los Aprendices percibirán, como salario y complemento de Convenios, el porcentaje sobre los que correspondan al Oficial de Oficio, fijado en el número 3, «Aprendizaje» del anexo IV del Nomenclátor de Industrias y Actividades y Oficios y Profesiones de la Industria Textil de 28 de julio de 1966, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente del salario mínimo intertextil.

Art. 17. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias trabajadas en domingo o en días festivos que tengan carácter obligatorio serán abonadas con un recargo del 100 por 100 sobre su base de cálculo y con un recargo del 75 por 100 cuando se trabajen voluntariamente.

Art. 18. *Gratificaciones extraordinarias.*—Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias serán de treinta días cada una de ellas para el personal con retribución semanal o diaria y de una mensualidad para el personal con retribución mensual.

Art. 19. *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 3 por 100 en su cómputo personal mensual; a estos efectos, no se computarán como ausencias las que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que, en ambos casos, se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

El pago del importe del 4 por 100 se hará efectivo por mensualidades vencidas a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonarán semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el índice colectivo de absentismo previsto en el artículo 89, punto 2, de la Ordenanza Laboral Textil no alcance el 3 por 100 de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudieran corresponder.

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación con carácter supletorio el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección y la Ordenanza Laboral de Textil de 7 de febrero y 17 de abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de este texto legal, en cuanto al complemento de Convenio, que deja expresamente sin efecto.

DISPOSICION ADICIONAL

Comisión Paritaria

- 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.
- La Comisión Paritaria estará integrada por seis Vocales

en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de la Entidad patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en que ésta delegue. Las cuestiones que se planteen en la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad patronal firmantes del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirán durante el año 1982, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será en Barcelona, calle Alta de San Pedro, número 1.

ANEXO IX

Convenio Colectivo para la Industria de la Confección

Art. 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio afecta a las Empresas siguientes:

- Las dedicadas a la industria de la confección, vestido, tocado y complementos.
- Industria de paraguitería.
- Empresas dedicadas a la confección de prendas de género de punto, sin fabricar el tejido.

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

Art. 2.º *Compensación.*—Las condiciones que se establecen en este Convenio, valorados en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se consideran excluidos de la composición establecida en el párrafo anterior y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda.
- El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
- Las ratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad cuya cuantía en el momento de entrar en vigor el Convenio sea superior a la que se pacte, se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubiera abonado en 1981.
- Las gratificaciones extraordinarias no reglamentarias pactadas en Convenios, que quedarán congeladas en la cuantía líquida abonada en 1981.
- Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivos, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal el salario base más el complemento Convenio.
- La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
- Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
- Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

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

Art. 4.º *Categorías profesionales.*—Se definen las siguientes categorías profesionales:

- Ayudante: Es el operario que habiendo terminado su aprendizaje o procedente de la categoría de subayudante ha cumplido los dieciséis años sin llegar a los dieciocho (salario: 80 por 100 de su Oficial u operario).
- Operario de confección de 3.º: Es el operario que, superado el período de aprendizaje o procedente de la categoría de Ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisa un menor grado de especialización (coeficiente: 1,20, en aquellas modalidades en que no esté ya calificado).
- Aprendices (salario: 65 por 100 de su Oficial u operario).
- En todo caso, la categoría profesional de Ayudante tendrá una calificación por coeficiente de 1,15 si se han cumplido los dieciocho años.

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

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

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

Art. 7.º *Definición de la actividad de confección económica o «mantecaire»*.—Es la que se dedica a confeccionar prendas de trabajo, como delantales, monos, bombachos y otras prendas análogas.

Art. 8.º *Trabajo de temporada*.—Las Empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad, cualquiera que fuese su proceso industrial, podrán suspender, en cualquier época del año, sus actividades laborales durante un período como máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, los representantes de los trabajadores en la Empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la Empresa complementará la prestación del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100. La suspensión podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla.

Art. 9.º *Tablas salariales*.—Las tablas salariales del presente Convenio se calcularán incrementando en un 10,7 por 100 las tablas del Convenio para la Industria de la Confección vigentes en 31 de diciembre de 1981, figurando las mismas como anexo a este Convenio.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias*.—Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que correspondan serán de veintiocho días, para cada una de ellas, para el año 1982, y de treinta días, también cada una de ellas, para el año 1983.

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

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

El porcentaje condicionado al absentismo, establecido en el artículo 99, 2, de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará en razón al 3 por 100 del salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad, a los trabajadores cuyo índice individual de asistencia al trabajo rebase el 93 por 100 de las horas laborales mensuales, abonándose su importe por mensualidades vencidas.

No obstante lo anterior, las provincias que tuvieran establecidas condiciones y porcentajes especiales durante 1980 y 1981 respecto a esta paga, se mantendrán unas y otros, calculado todo ello de la forma establecida en el párrafo anterior. Para la provincia de Barcelona se mantendrán los mismos porcentajes, forma de cálculo y condicionamiento ya establecidos con anterioridad.

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

Art. 13. *Comisión Paritaria de este Convenio*.

A) Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como de la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten, fijándose su domicilio en Madrid, Gran Vía, 32-5.º

B) La Comisión Paritaria estará integrada por cinco Vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio y el mismo número en representación de la Entidad patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad patronal firmantes de este Convenio.

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio es de aplicación, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral Textil, de 7 de febrero y 17 de abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de aquel texto, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

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

Tercera.—Para la provincia de Granada, a partir de 1 de enero de 1982, será de aplicación lo establecido en este Convenio, incluidas las tablas salariales. En compensación a esta inclusión, y exclusivamente para el año 1982, se pacta el abono de una paga extra, a tanto alzado, por todos los trabajadores de la

Empresa de esta provincia, de 12.000 pesetas, que será abonada antes del 31 de octubre de 1982. Independientemente de lo anterior, se mantendrán las dos pagas extras de julio y diciembre en treinta días, tal como hasta el momento estaban establecidas.

Para lo sucesivo, la provincia de Granada quedará integrada, a todos los efectos, en los Convenios Generales de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

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

Personal con retribución semanal o diaria

Coefficiente calificación	Salario pesetas/día	Complemento lineal/día	Total pesetas/día
0,65	346,42	211,58	558,00
1,00	532,98	325,50	858,48
1,05	559,58	325,50	885,08
1,10	586,22	325,50	911,72
1,15	612,97	325,50	938,47
1,20	639,59	325,50	965,09
1,25	666,20	325,50	991,70
1,30	692,84	325,50	1.018,34
1,35	719,46	325,50	1.044,96
1,40	746,23	325,50	1.071,73
1,45	772,85	325,50	1.098,35
1,50	799,45	325,50	1.124,95
1,55	826,08	325,50	1.151,58
1,60	852,69	325,50	1.178,19
1,65	879,47	325,50	1.204,97
1,70	906,08	325,50	1.231,58
1,75	932,70	325,50	1.258,20
1,80	959,32	325,50	1.284,82
1,85	985,94	325,50	1.311,44
1,90	1.012,72	325,50	1.338,22
1,95	1.039,33	325,50	1.364,83
2,00	1.065,96	325,50	1.391,46
2,05	1.092,56	325,50	1.418,06
2,10	1.119,19	325,50	1.444,69
2,15	1.145,94	325,50	1.471,44
2,20	1.172,58	325,50	1.498,08
2,25	1.199,19	325,50	1.524,69
2,30	1.225,81	325,50	1.551,31
2,35	1.252,43	325,50	1.577,93
2,40	1.279,20	325,50	1.604,70
2,45	1.305,83	325,50	1.631,33
2,50	1.332,44	325,50	1.657,94
2,55	1.359,06	325,50	1.684,56
2,60	1.385,67	325,50	1.711,17
2,65	1.412,45	325,50	1.737,95
2,70	1.439,07	325,50	1.764,57
2,75	1.465,68	325,50	1.791,18
2,80	1.492,29	325,50	1.817,79
2,85	1.518,93	325,50	1.844,43
2,90	1.545,72	325,50	1.871,22
2,95	1.572,32	325,50	1.897,82
3,00	1.598,94	325,50	1.924,44
3,05	1.625,55	325,50	1.951,05
3,10	1.652,18	325,50	1.977,68

Personal con retribución mensual

Coefficiente calificación	Total pesetas/mes	Coefficiente calificación	Total pesetas/mes
1,00	26.110,86	2,10	43.941,55
1,05	26.921,41	2,15	44.755,81
1,10	27.733,18	2,20	45.567,58
1,15	28.546,20	2,25	46.378,13
1,20	29.353,03	2,30	47.184,96
1,25	30.164,81	2,35	47.994,26
1,30	30.975,35	2,40	48.809,76
1,35	31.785,90	2,45	49.620,30
1,40	32.596,45	2,50	50.427,12
1,45	33.406,98	2,55	51.236,42
1,50	34.217,52	2,60	52.048,21
1,55	35.029,30	2,65	52.863,71
1,60	35.833,65	2,70	53.674,25
1,65	36.649,15	2,75	54.481,07
1,70	37.459,70	2,80	55.290,38
1,75	38.271,47	2,85	56.100,91
1,80	39.082,01	2,90	56.916,42
1,85	39.887,60	2,95	57.723,24
1,90	40.703,09	3,00	58.533,78
1,95	41.513,64	3,05	59.344,32
2,00	42.324,19	3,10	60.154,87
2,05	43.131,00	3,15	60.970,37

ANEXO X

Convenio Colectivo de Trabajo para las industrias de fabricación de alfombras, tapices y moquetas

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

Art. 2.º *Vigencia.*—Este Convenio entrará en vigor el 1 de febrero de 1982, y finalizará el 31 de diciembre de 1983.

Art. 3.º *Compensación.*—Se considerarán excluidas de compensación las siguientes materias:

La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

El plus de compensación de transporte si lo hubiese.

La jornada normal de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador.

Las vacaciones de mayor duración que la vigente.

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

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

Los incentivos y las primas.

Art. 4.º *Comisión Paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio a la que se someterán las partes ineludiblemente. Estará compuesta por un Presidente, un Secretario y dos Vocales por cada una de las Centrales Sindicales y de las Asociaciones Empresariales que han intervenido en la negociación del presente Convenio. La Comisión se reunirá por convocatoria del Presidente por su propia iniciativa o a requerimiento de la mitad de los vocales. Las partes aceptan además la competencia a estos efectos del Comité Paritario Interconfederal de Mediación, Arbitraje y Conciliación, así como la de los Comités Interconfederales y Territoriales que pudiera constituirse.

Art. 5.º *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad de la Empresa, conforme a lo establecido en las secciones 1.ª y 2.ª del capítulo 2.º de la Ordenanza Laboral Textil y en especial del artículo 61 y demás concordantes.

Art. 6.º *Pérdida de tiempo no imputable al trabajador.*—La pérdida de tiempo por causa independiente de la voluntad del trabajador (avería de la máquina, espera de material, atado de telas, reposo de hilos por cambio de media o por rotura de lanzadera, etc), se pagará al trabajador que trabaje a incentivo y haya permanecido en la fábrica en función del salario pactado en Convenio y previo aviso al Encargado de la Sección.

Art. 7.º *Del Varillero.*—Varillero es el operario que ayuda al Tejedor con máquina de más de un metro de ancho colocando las varillas y canillas, auxiliándole en el atado de las telas, reposo de hilos por cambio de medida y plegado y medido de los tejidos.

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

- Como aprendiz de Varillero durante el primer período de su trabajo en la colocación de varillas (dieciséis años).
- Como ayudante de Varillero, desde el segundo período inclusive, hasta cumplir los dieciocho años.
- Como oficial Varillero al final del período de aprendizaje y habiendo cumplido los dieciocho años.

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

Art. 8.º *Oficial de Fileta.*—Es el operario mayor de dieciocho años que atiende al aprovisionamiento de los telares colocando y retirando los carretes en la fileta, de los mismos, así como las demás funciones propias de la especialidad.

Art. 9.º *Oficial Carrillero.*—Es el operario mayor de dieciocho años que realiza las mismas funciones que el Oficial de Fileta y además auxilia en la medición de los tejidos, en la evacuación de los mismos y demás trabajos complementarios que le encarga el Jefe de Sección.

Art. 10. *Personal eventual.*—Se contratará conforme a la normativa establecida en la Legislación vigente en cada momento.

Si al cesar el trabajador eventual, no hubiera rebasado el período de tres meses de trabajo, se le indemnizará con el 10 por 100 de la retribución percibida durante la vigencia del contrato y con el 7 por 100 de dichas percepciones cuando el tiempo ocupado sea superior a los indicados tres meses, sin rebasar los siete.

Art. 11. *Tiempo de adaptación por cambio de máquina.*—En cuanto a tiempo de adaptación del tejedor por cambio de máquina se estará a lo dispuesto en el cuadro que figura como anexo del Convenio.

Art. 12. *Jornada laboral.*—La duración de la jornada laboral será la siguiente:

Para la jornada partida será de 1.895 horas reales para 1982 y de 1.880 horas reales para 1983.

Para la jornada continuada será de 1.800,5 horas reales de trabajo para 1982 y las mismas para 1983.

En las máquinas que trabajen a tres turnos, los dos primeros turnos realizarán media hora menos que la establecida para el horario a dos turnos en jornada continuada.

El turno de noche realizará una jornada de treinta y cinco horas reales de trabajo a la semana.

Art. 13. *Horario.*—La jornada laboral se distribuirá preferentemente de lunes a viernes. Tan pronto se divulgue por la autoridad laboral el calendario laboral, la Comisión Paritaria efectuará la distribución de horario de acuerdo con el mismo.

Art. 14. *Vacaciones.*—La distribución será establecida por la Comisión Paritaria con la antelación necesaria para que los trabajadores puedan conocer al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Art. 15. *Licencias.*—Con independencia de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que cuando el trabajador tenga que acompañar por prescripción facultativa a familiares enfermos a su cargo directo, tendrá derecho a la percepción del jornal de un día y dos días de permiso sin jornal, para el caso de que dicha ausencia se prolongara en tal período.

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

Art. 16. *Incremento salarial.*—No obstante lo establecido en el artículo 3.º de este anexo el 10,70 por 100 de incremento pactado en el presente Convenio operará para 1982 sobre todos los conceptos retributivos por lo que no se considerará absorbible en su aplicación.

Art. 17. *Tabla salarial.*—La retribución de cada puesto de trabajo será la que se establece en la tabla salarial que figura como anexo de este Convenio.

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

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

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

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

Art. 18. *Condiciones económicas.*—El sistema retributivo, tanto para jornada a tiempo como a destajo medido y no medido, se regulará por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil, en la valoración de cada puesto de trabajo se considerarán incluidas todas las funciones y actividades propias del mismo.

Art. 19. *Retribución de los Varilleros.*—A efectos de las gratificaciones y festividades el jornal del varillero será el que figura en las tablas salariales del presente Convenio.

En cuanto a las percepciones semanales se devengarán como sigue:

- De dieciséis años, el 60 por 100 de la retribución total del Tejedor, excluyendo beneficios y antigüedad.
- De diecisiete años, el 65 por 100 de la misma.
- De dieciocho años en adelante, el 75 por 100 de dicha percepción.

Art. 20. *Antigüedad.*—Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en una Empresa, se establece un premio de antigüedad que se regula así:

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

Art. 21. *Participación en beneficios.*—El pago del importe de la participación en beneficios del 6 por 100 establecida en el

artículo 89 de la Ordenanza, se hará efectiva en forma semanal o mensual según el concepto de retribución del trabajador afectado.

Art. 22. Absentismo.—Las Empresas, por este concepto, abonarán además un porcentaje que estará sujeto a la siguiente escala:

Si no se supera el 8 por 100 de absentismo se percibirá un cuatro por ciento.

Si no se supera el cinco por ciento de absentismo, se percibirá un cinco por ciento.

Si no se supera el cuatro por ciento de absentismo, se percibirá un seis por ciento.

Si no se supera el tres por ciento de absentismo, se percibirá un siete por ciento.

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

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

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

Art. 23. Gratificaciones extraordinarias.—Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una que se abonarán antes del primer periodo de vacaciones y del 25 de diciembre respectivamente.

La base para el pago de estas gratificaciones estará formada por los conceptos referidos en el artículo 17 de este Convenio.

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

Art. 24. Útiles y herramientas.—Los útiles y herramientas de trabajo de carácter accesorio que sean necesarias para la ejecución del trabajo deberán ser facilitados por las Empresas si bien en lo relativo al plátet y cuchilla, las Empresas podrán optar libremente entre suministrarlas de su cuenta o compensar su importe con la cantidad de 1.750 pesetas anuales, abonables por mitad al propio tiempo que se realiza el pago de las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 25. Revisión salarial.—La revisión salarial pactada en la parte general de este Convenio se aplicará en su caso con retroactividad al 1 de febrero de 1982 y sobre los salarios vigentes en 31 de enero de 1982.

CAPITULO VI

Representación colectiva

Art. 26. Delegado de Personal y Comités de Empresa.—El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento. En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluirán las reuniones solicitadas a iniciativa de los representantes de los trabajadores, pero quedarán excluidas las que sean solicitadas a iniciativa de la Dirección de la Empresa.

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

a) Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo, con carácter previo, a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas cuantías reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes admitidos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.

d) Ser informado anualmente de la situación de Seguridad e Higiene de la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado previamente de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

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

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

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

a) Utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral.

b) Celebrar asamblea de trabajadores en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo y sin que se perturbe el proceso normal de producción.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 27. Secciones Sindicales de Empresa.—Las Empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente.

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

Las secciones sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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

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

c) Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de Empresa fuera de las horas de trabajo y en los locales del Centro de trabajo.

A las reuniones de los afiliados a una sección sindical de Empresa que cumpla con los requisitos mínimos de afiliación establecidos, podrá asistir, previa notificación a la Empresa y autorización de la misma, un responsable de la Central Sindical.

Dentro de las posibilidades de cada Empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones.

Estas reuniones de afiliados a secciones sindicales se realizarán de lunes a viernes, mediante preaviso a la Empresa de al menos veinticuatro horas de antelación, salvo caso de urgencia, en el que el preaviso será de una jornada.

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

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

A estos fines se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. La Central Sindical solicitará por escrito a la Empresa. Cada trabajador por escrito individual dirigido a la Empresa, autorizará a ésta a efectuar el descuento; igualmente, revocará, por escrito, esta autorización.

2. La Central Sindical facilitará al Empresario mensualmente las relaciones de sus afiliados que autoricen su descuento en fábrica, firmando esta relación de trabajadores afectados para el pago y quedándose un duplicado de la misma que responderá como recibo para la Central Sindical.

3. La liquidación de cuotas la efectuará el empresario a la persona designada por la Central a la vista de la relación que se cita en el apartado anterior; la persona específicamente designada, firmará recibo al empresario de la cantidad recibida.

4. Las Empresas son meras gestoras del cobro y no estarán legitimadas para soportar cualquier tipo de reclamación que dimanare de altas, bajas, cuantías y modificación, etc.

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

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

CAPITULO VII

Beneficios asistenciales y varios

Art. 28. *Ayuda de estudios.*—Al comienzo de cada curso escolar, las Empresas facilitarán a los trabajadores que acrediten tener hijos de Enseñanza General Básica libros de texto oficiales, siempre que el alumno consiga en el curso anterior la calificación de suficiente. Se mantendrá esta ayuda en tanto los libros no sean subvencionados por Organismos oficiales.

Art. 29. *Formación Profesional.*—Los aprendices menores de dieciocho años, que estuvieran matriculados en la Escuela de Formación Profesional de la localidad, y que así lo acrediten ante las Empresas, obtendrán de las mismas los necesarios permisos o en su caso la adaptación de la jornada laboral para poder asistir a cursos programados por la citada Escuela.

El tiempo de asistencia a la misma, caso de realizarse en la jornada laboral, será retribuido a los aprendices a razón de sus salarios Convenio, excepto plus de carencia de incentivo, primas, destajos o incentivos, viniendo los mismos obligados a justificar a las Empresas la asistencia a dicha Escuela de Formación Profesional.

Art. 30. *Servicio Militar.*—Los trabajadores que se encuentren prestando el Servicio Militar conservarán el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 31. *Jubilación.*—Cuando el trabajador adquiera la condición de jubilado, la Empresa deberá abonarle la gratificación extraordinaria inmediata a su jubilación íntegra sin prorrateo ni descuentos.

Art. 32. Los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de la edad mínima reglamentaria y acrediten diez años de antigüedad en la Empresa, percibirán un premio regulado según la siguiente escala:

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

El salario base para el cálculo de este premio estará íntegro por el salario convenio, excepto plus de carencia de incentivos, primas, destajos o incentivos, correspondiente a la categoría del trabajador.

Este derecho se mantendrá en todos los casos en que el trabajador no alcance, al jubilarse, el 100 por 100 del salario regulado.

CLAUSULAS ADICIONALES

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

Segunda.—Las jornadas de trabajo continuadas o a turnos tendrán media hora de descanso retribuida a salario pactado en Convenio, con independencia de las horas de trabajo efectivo señaladas en el artículo 12.

ANEXO I

Tablas salariales

Categoría	Nomenclátor	Suelde base	Complemento salarial	Plus C. In.	Revisiones
<i>Personal con retribución mensual</i>					
Jefe de fabricación o Director Técnico	3,20	60.159	—	2.808	14.068
Jefe Administrativo primera	2,80	53.714	—	2.808	13.271
Jefe Administrativo segunda	2,35	49.579	—	2.808	12.279
Viajante	2,20	42.488	—	2.808	11.989
Oficial Administrativo primera	2,05	38.816	—	2.808	11.676
Oficial Administrativo segunda	1,75	35.581	—	2.808	10.986
Auxiliar Administrativo	1,20	31.325	2.918	2.808	9.907
Jefe sección de Dibujo	2,05	38.816	—	2.808	11.676
Oficial de Dibujo	1,75	35.581	—	2.808	10.986
Telefonista	1,20	31.325	2.918	2.808	9.907
Aspirante Administrativo de dieciséis a diecisiete años	0,70	16.565	—	2.808	8.887
Aspirante Administrativo de diecisiete a dieciocho años	0,80	19.834	—	2.808	9.078
<i>Personal con retribución diaria</i>					
Encargado general	2,10	1.312	—	112	371
Encargado de primera	2,05	1.261	—	112	366
Encargado de segunda	1,95	1.217	—	112	360
Mecánico telares de primera, Mecánico talleres de primera y Electricista de primera	1,90	1.187	—	112	356
Conductor de primera y Carpintero de primera	1,80	1.124	—	112	350
Mecánico taller de segunda, Mecánico telares de segunda y Electricista de segunda	1,70	1.062	—	112	343
Conductores de segunda, Carretillero Eléctrico, Carpintero de segunda, Oficial Albañil y Tejedor de alfombra	1,60	1.006	—	112	335
Pintor, Urdidor, Pesador colorantes, Oficial barcas, Oficial de aprestos, de latex o de foam, Oficial tundidor y Jefe de corte.	1,50	952	84	112	329
Maquedor y Desengrasador	1,45	918	128	112	325
Oficial de cartonajes y Foguero	1,40	901	133	112	323
Tejedor de arpillera	1,30	893	133	112	315
Inspector de repasado y Auxiliar almacén	1,25	877	145	112	312
Vigilante, Portero, Sereno, Listero, Engrasador, Limpiador de máquinas, Pelador de embés, Peón, Especialista, Picador cartonajes, Oficial varillero y de fileta, Peón Albañil, Enfardador, Oficial carrillero, Oficial fileta tufting	1,20	859	145	112	309
Oficial de secado, Anudador urdimbre, Oficial hidro	1,25	877	145	112	312
Oficiala carrillera y de fileta, Repasadora, Retornadora, Coseadora de flecos, Cortadora, Ribeteadora, Bobinadora, Reunidora, Seleccionadora, Aspeadora, Canillera, Retornadora, Conductora máquina tufting, Ayudanta de fileta, tufting, conera, Oficiala muestras, Madejera de desengrase	1,20	859	34	112	309
Mujer de limpieza	1,00	844	34	112	294
Subayudante	0,85	540	72	112	281
Aprendiz de diecisiete años	0,80	498	72	112	281
Aprendiz de dieciséis años	0,70	472	49	112	275

ANEXO II

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus C. In.	Revisiones
Manual del esparto y fibras duras					
Tejedor	1,55	975	—	112	333
Hilador, Cardador, Engomador, Rastrillador y Cortador	1,50	952	34	112	329
Pintadora, Acabadora, Ballera, Ovilladora	1,20	859	34	112	309
Todos los puestos de trabajo no expresamente especificados en este anexo se entienden comunes con los que expresamente se detallan en la tabla de «Alfombras».					
Industrias auxiliares de lanãs y alfombras					
Hilatura:					
Contra maestre o Encargado	2,00	1.249	—	112	364
Oficial Ayudante Contra maestre	1,50	952	84	112	329
Oficial de surtido	1,45	918	108	112	325
Oficial Bobinero Repasador	1,40	901	133	112	323
Oficial continuas de hilar, Oficial em., Repasador, Oficial preparación y diablo	1,35	989	133	112	319
Diablero	1,30	893	133	112	315
Oficial Ayudante surtidos, Ayudante de preparación	1,25	877	145	112	312
Auxiliar continuas de hilar, Oficial continuas de doblas	1,20	859	145	112	309
Atadora	1,20	859	34	112	309
Tintes y acabados:					
Ayudante laboratorio, Pesador de colores y almacén, Aprestador de bombo, Desengrasador, Oficial de barcas, Oficial de hidro-extractor, Oficial secadores, Oficial de tundosa Oficial de aprestos	1,50	952	84	112	329
Preparación materias	1,20	859	34	112	309
2-Ciomas, N. B. C.:					
Oficial trinchador, Oficial punzonadora, Oficial napadora, Oficial saturadora, Oficial vuncanizadora, Oficial químicas	1,50	952	84	112	329
Ayudante oficial	1,30	893	133	112	315
Moldeadora, Troqueladora, Refinadora	1,20	859	34	112	309

ANEXO 3

Tiempo de adaptación por cambio de máquina

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

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

CLAUSULA ADICIONAL

Para la revisión de la tabla salarial a partir del 1 de enero de 1983, se deberá tener en cuenta la diferencia de un mes que el presente Convenio se acepta como de más breve duración para este anexo.

15703

RESOLUCION de 14 de junio de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación de la revisión de las tablas salariales del Instituto Nacional de Estadística y los Entrevistadores-Encuestadores e Inspectores de Encuestadores a su servicio.

Visto el acuerdo de revisión de las tablas salariales del Convenio Colectivo entre el Instituto Nacional de Estadística y los Entrevistadores-Encuestadores e Inspectores de Encuestadores a su servicio, cuya inscripción, depósito y publicación se acordó con fecha 20 de enero de 1981; suscrito por la Comisión del referido Convenio el día 12 de mayo de 1982, según lo dispuesto en su artículo tercero, y con efectos económicos de 1 de enero de 1982, constando el informe favorable del Ministerio de Hacienda,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión. Segundo.—Remitir su texto original al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 14 de junio de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albaronedo.

Tabla salarial revisada para 1982 en relación con el Convenio Colectivo vigente entre el Instituto Nacional de Estadística y los Entrevistadores-Encuestadores e Inspectores de Encuestadores a su servicio

Pesetas

Retribución básica mensual:	
Inspectores de Entrevistadores de Control de Calidad	44.115
Entrevistadores de Control de Calidad	44.115
Inspectores de Entrevistadores	44.115
Entrevistadores-Encuestadores	42.441
Primas (tope máximo mensual):	
Inspectores de Entrevistadores de Control de Calidad	27.387
Entrevistadores de Control de Calidad	22.491
Inspectores de Entrevistadores	12.554
Entrevistadores-Encuestadores	10.718

Diets para viajes:

Inspectores de Entrevistadores de Control de Calidad:	
— Diets con pernoctación	1.838
— Diets sin pernoctación	1.102
Entrevistadores de Control de Calidad:	
— Diets con pernoctación	1.838
— Diets sin pernoctación	1.102
Inspectores de Entrevistadores:	
— Diets con pernoctación	1.838
— Diets sin pernoctación	1.102
Entrevistadores-Encuestadores:	
— Diets con pernoctación	1.768
— Diets sin pernoctación	1.061

Desplazamientos:

— Por kilómetro recorrido en vehículo propiedad del trabajador (la indemnización vigente para los funcionarios en cada momento).