

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

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

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

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

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

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

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

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

17093

BANCO DE ESPAÑA

Billetes de Banco extranjeros

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

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
--	----------------------	---------------------

Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:

1 dólar USA:		
Billete grande (1)	158,32	164,26
Billete pequeño (2)	156,74	164,26
1 dólar canadiense		
1 franco francés	120,15	125,25
1 libra esterlina	18,00	18,68
1 libra irlandesa (4)	208,38	216,20
1 franco suizo	170,10	176,48
100 francos belgas	64,79	67,22
1 marco alemán	270,64	280,78
100 liras italianas (3)	55,29	57,36
1 florin holandés	9,01	9,91
1 corona sueca	48,93	50,77
1 corona danesa	18,89	19,70
1 corona noruega	15,05	15,69
1 marco finlandés	19,05	19,86
100 chelines austriacos	28,08	27,18
100 escudos portugueses (5)	783,93	817,24
100 yens japoneses	101,88	106,21
	64,71	66,72

Otros billetes:

1 dirham	15,62	16,27
100 francos CFA	35,86	36,97
1 cruzeiro	0,06	0,07
1 bolívar	10,43	10,76
1 peso mejicano	0,72	0,74
1 rial árabe saudita	44,99	46,38
1 dinar kuwaití	466,20	480,62

(1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y denominaciones superiores.

(2) Esta cotización es aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.

(3) Cambios aplicables para billetes de denominaciones de hasta 50.000 liras inclusive.

(4) Queda excluida la compra de billetes de denominaciones superiores a 20 libras irlandesas.

(5) Las compras se limitan a residentes en Portugal y sin exceder de 5.000 escudos por persona.

Madrid, 30 de julio de 1984.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

17094

RESOLUCION de 8 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.554 la bota de seguridad modelo 2.012, fabricada y presentada por la Empresa «Calzados Gilve, S. A.», de Illueca (Zaragoza).

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

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

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

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

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

17049

(Conclusión.)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ANEXO VIII

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DE LA INDUSTRIA TEXTIL SEDERA

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

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

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

Artículo 3º.- Compensación.- Se consideran excluidos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen sus. 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 correspondiera.
3. El plus de compensación de transportes, regulados en la orden de 24 de noviembre de 1.958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor el Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se 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, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base más el complemento de convenio.
6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudiesen haber establecido las empresas.
8. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedades y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

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

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

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

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

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

Artículo 7º.- Destajo.- En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el Artículo 84,2 de la Ordenanza Laboral Textil y en el párrafo segundo del artículo 23 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confederación.

Artículo 8º.- Sistema de Remuneración por Incentivo.- Las empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el Artículo 12 de la Ordenanza Laboral, aun cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 9º.- Trabajo continuado (ininterrumpido).- 1. Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) requiera la implantación de turnos rotativos con cuatro o cinco equipos, modificando los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores o, en su defecto, previo trámite ante la Comisión Ejecutiva del Plan de Reconversión Textil quien resolverá antes de pasar a la Autoridad Laboral.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONOMICAS.

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

Artículo 119.— Los Ayudantes de Oficial que ocupen el puesto y realicen las funciones del Oficial, percibirán la retribución correspondiente a éste.

Artículo 120.— Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

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

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

c) El Personal Administrativo.

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

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

A) PERSONAL MENSUAL

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

B) PERSONAL CON RETRIBUCION SEMANAL O DIARIA

Calific.	Salario Pesetas	Complemento Convenio Pesetas	TOTAL PESETAS
1,--	780,73	359,10	1.139,83
1,01	788,54	359,10	1.147,64
1,02	796,34	359,10	1.155,44
1,05	819,77	359,10	1.178,87
1,08	843,19	359,10	1.202,29
1,09	851,--	359,10	1.210,10

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

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

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

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

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

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

DISPOSICION FINAL

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

DISPOSICION ADICIONAL. COMISION PARITARIA.

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

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 6 vocales y representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de la Entidad Patronal. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en que ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad Patronal firmantes del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas teniendo en cuenta el valor de las horas extraordinarias que registró durante el año 1984, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

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

Barcelona, 7 de junio de 1984

ANEXO IX

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION

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

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

b) Industria de paraguitería.

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

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

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

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

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

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

3.- El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 24 de Septiembre de 1958.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Contrato de formación en el trabajo (Antiguos "aprendices") Salario: (85 por 100 de su Oficial u operario).

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

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

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

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

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

Artículo 8º.- Trabajo de temporada.- Las Empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad, cualquiera que fuese su proceso industrial, podrán suspender, en cualquier época del año, sus actividades laborales durante un periodo como máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, los representantes de los trabajadores en la Empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la Empresa complementará la prestación de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20 por 100.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A) Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como de la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten, fijándose su domicilio en Madrid, s/ Peñagoya, 2-10º.

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 a 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 desvirtue fundamentalmente, este quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

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

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

TABLAS SALARIALES 1984

A) PERSONAL CON RETRIBUCION SEMANAL O DIARIA

Coefficiente Calificación	TOTAL Retribución diaria 31.12.83	Salario Diario Pactado 7,50€
0,65	644,14	692,-
1,00	991,02	1.065,-
1,05	1.021,72	1.098,-

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

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL	1.169,28	1.257,-
-----------------------------------	----------	---------

B) PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Coefficiente Calificación	TOTAL Retribución mensual 31.12.83	Salario Mensual Pactado 7,50€
1,00	30.142,35	32.403,-
1,05	31.078,05	33.409,-
1,10	32.015,16	34.416,-
1,15	32.953,71	35.425,-
1,20	33.885,10	36.426,-
1,25	34.822,23	37.434,-
1,30	35.757,92	38.440,-
1,35	36.693,61	39.446,-
1,40	37.629,30	40.451,-
1,45	38.564,98	41.457,-
1,50	39.500,67	42.463,-
1,55	40.437,79	43.471,-
1,60	41.366,33	44.469,-
1,65	42.307,75	45.481,-
1,70	43.243,44	46.487,-
1,75	44.180,55	47.494,-
1,80	45.116,24	48.500,-
1,85	46.046,21	49.500,-
1,90	46.987,62	50.512,-
1,95	47.923,32	51.518,-
2,00	48.859,01	52.523,-
2,05	49.790,38	53.526,-
2,10	50.726,08	54.531,-
2,15	51.666,06	55.541,-
2,20	52.603,17	56.548,-
2,25	53.538,86	57.554,-
2,30	54.470,27	58.556,-
2,35	55.404,53	59.560,-
2,40	56.345,94	60.572,-
2,45	57.281,63	61.578,-
2,50	58.213,02	62.579,-
2,55	59.147,28	63.583,-
2,60	60.084,41	64.591,-
2,65	61.025,83	65.603,-
2,70	61.961,51	66.609,-
2,75	62.892,89	67.610,-
2,80	63.827,15	68.614,-
2,85	64.762,83	69.620,-
2,90	65.704,26	70.632,-
2,95	66.635,66	71.633,-
3,00	67.571,34	72.639,-
3,05	68.507,03	73.645,-
3,10	69.442,72	74.651,-
3,15	70.384,14	75.663,-
3,20	71.315,54	76.664,-

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL	35.565,59	38.233,-
-----------------------------------	-----------	----------

ANEXO X

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

Art. 18. Ámbito funcional.— Este Convenio obliga a todas las Empresas dedicadas a la fabricación de alfombras, tapices y moquetas, alfombras y otras fibras duras y a las industrias auxiliares de aquéllas, con excepción de las que actualmente se rigen por los anexos de lana (anexo V), Ramo de Agua (anexo VI) y fibras de recuperación (anexo I).

Art. 20. 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 hubiere. 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. 21. Comisión Paritaria.— Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se derivan 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.

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

Art. 49. Organización del trabajo.— La organización del trabajo es facultad de la Empresa conforme a lo establecido en las secciones 1ª y 2ª del capítulo 2º de la Ordenanza Laboral Textil y en especial del artículo 61 y demás concordantes.

Art. 50. Pérdida de tiempo no imputable al trabajador.— La pérdida de tiempo por causa independiente a la voluntad del trabajador (avería de la máquina, espera de material, atasco de telas, repaso de hilos, por cambio de media o por rotura de lanarera, etc.), se pagará al trabajador que trabaje a intencura y haya permanecido en la fábrica en función del salario pactado en el Convenio y previo aviso al Encargado de la Sección.

Art. 60. Del Varillero.— Varillero es el operario que ayuda al Tejedor con máquina de más de un metro de ancho colocando las varillas y canchales, auxiliándole en el atado de las telas, repaso de hilos por cambio de media y pliegado y noticio 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 (16 años).
- Como Ayudante de Varillero, desde el segundo período inclusive, hasta cumplir los 18 años.
- Como Oficial Varillero al final del período de aprendizaje y habiendo cumplido los 18 años.

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

Art. 70. Oficial Carrillero.— Es el operario mayor de 18 años que atiende el aprovisionamiento de los telares colocando y retirando los canchales de la filata, auxiliar en la medición de los tejidos, en la evacuación de los mismos y demás trabajos complementarios que le encomende el jefe de sección.

Art. 80. Personal eventual.— Se contratará conforme a la normativa establecida en la legislación vigente en cada momento.

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

Art. 90. Tiempo de adaptación por cambio de máquina.— En cuanto al tiempo de adaptación del tejedor por cambio de máquina se estará a lo dispuesto en el cuadro que figura como anexo del Convenio.

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

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

Art. 110. Licencias.— Con independencia de lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que cuando el trabajador tenga que acompañar por prescripción facultativa a familiares enfermos a su cargo directo, tendrá derecho a la percepción del jornal de un día y dos días de permiso sin jornal, para el caso de que dicha ausencia se prolongara en tal período.

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

Art. 120. Incremento Salarial.— No obstante lo establecido en el art. 2º de este Anexo, el 7,50% de incremento pactado en el presente Convenio operará para 1.984 sobre todos los conceptos retributivos, por lo que no se considerará absorbible en su aplicación.

Art. 130. Tabla Salarial.— La retribución de cada puesto de trabajo será la que 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.

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

Art. 140. Condiciones económicas.— El sistema retributivo, tanto para jornal a tiempo como a destajo medido y no medido, se regulará por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil, en la valoración de cada puesto de trabajo se considerarán incluidas todas las funciones y actividades propias del mismo.

Art. 150. 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. 16. Antigüedad.— Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en una Empresa, se establece un — premio de antigüedad que se regula así:

- 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. 17. Participación en beneficios.— El pago del importe de la participación en beneficios del 5 por 100 establecida en el artículo 89 de la Ordenanza, se hará efectiva en forma semanal o mensual según el concepto de retribución del trabajador afectado.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 21. CAPÍTULO VI. REPRESENTACIÓN COLECTIVA

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

- Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiéndolo con carácter previo, a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- Informar en todos los expedientes admisionales de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuera necesario.
- Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.
- Ser informado anualmente de la situación de Seguridad e Higiene de la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
- Ser informado previamente de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:
 - Expediente de regulación y empleo.
 - Traslados totales o parciales de la Empresa.
 - Modificación o introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
 - Decisiones que afectan sustancialmente a la organización del trabajo.
 - Regulación horas extraordinarias.
- 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:

- Utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral.
- 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 medie pueda disfrutarse por dicha acumulación de más de cuarenta horas.

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

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

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

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

Las secciones sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- 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.
- 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.
- 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 celebrarse 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.

- Podrá utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones 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.
- 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:

- 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.
- La Central Sindical facilitará al Empresario manualmente las relaciones de sus afiliados que autorizan su descuento en nómina, firmando esta relación de trabajadores afectados para el pago y quedándose un duplicado de la misma que responderá como recibo para la Central Sindical.
- 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.
- Las Empresas son únicas gestoras del cobro y no estarán legitimadas para aceptar cualquier tipo de reclamación que dimanase de altas, bajas, cuantías y modificación, etc.
- En cuanto a composición, funcionamiento, garantías y permisos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia en cada momento.
- 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.

CAPÍTULO VII.- BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

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

Art. 24. Formación Profesional.- Los aprendices menores de dieciocho años, que estuvieren matriculados en la Escuela de Formación Profesional de la localidad, y que así lo acrediten ante las Empresas, obtendrán de las mismas los necesarios permisos o en su caso la adaptación de la jornada laboral para poder asistir a cursos programados por la citada Escuela.

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

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

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

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

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

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

CLAUSULA ADICIONAL

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

CONVENIO ALFOMBRAS - TABLAS SALARIALES

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

ANEXO II

Manual de esparto y fibras duras:

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

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

Industrias Auxiliares de lanas y alfombras:

Hilatura:

Contramaestre o encargado	2,00	1.549		139	452
Oficial ayudante contramaestre	1,50	1.161	104	139	409
Oficial de surtido	1,45	1.138	135	139	403
Oficial bobinero repasador	1,40	1.119	164	139	401

CATEGORIA	Nomen-clátor	Sueldo Base	Complemento Salarial	Pius C. In.	Revisiones
Of. continuas de hilar, of. emborrador, -- repasador, of. preparación y diablo	1,35	1.114	164	139	397
Doblero	1,30	1.109	164	139	394
Of. ayudante surtidos, ayudante de prepa-- ración	1,25	1.039	180	139	365
Auxiliar continuas de hilar, of. continuas de doblar	1,20	1.065	180	139	383
Atador	1,20	1.065	42	139	383
Tintes y Acabados:					
Ayudante laboratorio, pesador de colores, -- y almacén, aprestador de bombo, desengrasador, of. de barcas, of. de hidroextractor, of. secadores, of. de tundosa, of. de apres-- tos	1,50	1.181	104	139	409
Preparación materias	1,20	1.065	42	139	383

ANEXO III

TIEMPO DE ADAPTACION POR CAMBIO DE MAQUINA

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

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

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

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial para 1984 del Convenio Colectivo para el personal laboral del antiguo Ministerio de Economía y Comercio, integrado en el Ministerio de Economía y Hacienda, incluida la tabla salarial 1984, suscrita el día 14 de junio del presente año por la Comisión Negociadora del mismo, al que se acompaña el informe emitido por la Dirección General de Gastos de Personal del Ministerio de Economía y Hacienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5.º de la Ley 44/1983, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1984, sobre aumento de las retribuciones del personal laboral, y, en consecuencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley 9/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

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

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

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

TABLA SALARIAL DE 1984

Nivel	Salario base mensual	Salario base anual (catorce meses)
I	130.706	1.829.889
II	106.414	1.517.793
III	94.634	1.324.872
IV	79.227	1.109.184
V	71.251	997.508
VI	65.546	917.650
VII	60.235	843.294
VIII	56.195	786.726
IX	53.508	749.108
X	51.215	717.006
XI	48.733	682.266
XII	45.617	652.640

17096 RESOLUCION de 8 de abril de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.557 la llave plana 28 milímetros marca «Isofor», referencia 872, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, S. A.», de Figueras (Gerona).

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