# B. OTROS ANUNCIOS OFICIALES

## MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

### Dirección General de Trabajo

*Resolución por la que se dispone la publicación del Pacto de Eficacia Limitada para el Sector de la Industria Textil y de la Confección, con vigencia desde el día 16 de marzo hasta el 31 de diciembre de 1988*

Vista la documentación suscrita el día 16 de marzo de 1988 por el Consejo Intertextil Español, en representación del Empresariado, y la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), por parte de los trabajadores, y remitida a esta Dirección General al objeto de su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», del Pacto de Eficacia Limitada para el Sector de la Industria Textil y de la Confección, suscrito entre el citado Consejo y la expresada Central Sindical;

Resultando que el Pacto de Eficacia Limitada referenciado no reúne las características del Convenio Colectivo estatutario, regulado en el título III del Estatuto de los Trabajadores;

Resultando que existen interesados desconocidos en este procedimiento, ignorándose su domicilio;

Considerando que el artículo 1, apartado 1. letra c), y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1, apartado c), del Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, establecía que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación se haría cargo del depósito de Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones y Organizaciones Empresariales, y asumiría la expedición de las certificaciones de la documentación en depósito, y habida cuenta que esta Dirección General de trabajo asume las funciones que tenía encomendadas el citado Instituto en virtud de lo establecido al respecto en la disposición adicional segunda. 2. del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento;

Considerando que el artículo 80, apartado 3, de la Ley de Procedimiento Administrativo de 17 de julio de 1958, establece que las notificaciones se efectuarán en el «Boletín Oficial del Estado», cuando los interesados en un procedimiento sean desconocidos o se ignore su domicilio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General resuelve:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a efectos de su notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado, del Pacto de Eficacia Limitada para el Sector de la Industria Textil y de la Confección, con vigencia desde el día 16 de marzo hasta el día 31 de diciembre de 1988, suscrito por el Consejo Intertextil Español, en representación del Empresariado, y la Central Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), por parte de los trabajadores, depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Dirección General.

Madrid, 27 de abril de 1988.–El Director general, Carlos Navarro López.

#### ACTA NUMERO 9

En Madrid a 16 de marzo de 1988, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, constituida el día 14 de enero de 1988 e integrada por:

Las Asociaciones Empresariales que constituyen el Consejo Intertextil Español (Asociación Nacional de Fibras de Recuperación; Asociación Industrial Textil de Proceso Algodonero; Agrupación Española de Fabricantes de Género de Punto y Grupos Nacionales de Fabricantes de Medias y de Calcetines; Federación Nacional de la Industria Textil Lanera; Federación Nacional de Acabadores, Estampadores y Tintoreros Textiles; Federación Nacional de Empresarios Textiles Sederos; Federación Española de Empresarios de la Confección), y la Asociación Nacional de Empresarios Desmotadores de Algodón y Asociación Nacional de Cooperativas Algodoneras; Gremio de las Industrias Textiles de Fibras Diversas; Unión Nacional de Fabricantes de Alfombras y Moquetas y Asociación de Fabricantes de Alfombras;

Las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Es objeto de la presente reunión cumplir con lo acordado el día 4 de los corrientes, recabando de la representación empresarial y de las representaciones sindicales la ratificación de los acuerdos de principio que constan enunciados en el acta número 8.

Al objeto de moderar la presente reunión, se designa a don Juan Medina.

La representación empresarial recuerda cual es el objeto de la reunión, a tenor de lo acordado en la última reunión, manifestando que, por su parte ratifica el principio de acuerdo que consta en el acta número 8.

La representación de UGT manifiesta que está en condiciones de ratificar hoy el citado preacuerdo, en el que sólo se admitirán variaciones de redacción y no de fondo.

Comisiones Obreras manifiesta que no es para ella admisible el preacuerdo porque no recoge reivindicaciones esenciales y, por ello, no puede ratificarlo, recordando los motivos que le impiden la firma del preacuerdo y que son los que detalladamente constan en acta número 8. Solicita intervenir en las Comisiones, en especial la del Nomenclátor.

UGT reitera su petición a Comisiones de que reconsideren su decisión, manifestando que es de lealtad admitirla en la Comisión del Nomenclátor, cumpliendo compromisos adquiridos por la propia naturaleza del asunto.

Finalmente, y por parte de Comisiones Obreras, se advierte que la negociación no termina aquí, que seguirán reivindicando a otros niveles, deseando hacer constar que participó en la firma de los acuerdos sobre Fibras y Recuperación de Alfombras, así como Ramo de Agua en Béjar.

Por las partes dispuestas a firmar el preacuerdo ratificado, se procederá a designar una Comisión redactora.

De todo lo cual se extiende este acta que firman las partes en el lugar y fecha al principio indicados.

#### ANEXO AL ACTA NUMERO 9

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

Primero.–Mantener el condicionamiento y texto del anterior Convenio Colectivo («Boletín Oficial del Estado» número 193, de 13 de agosto de 1986, y número 170, de 17 de julio de 1987), sin más modificaciones que las que seguidamente se establecen y las necesarias para coordinar su redacción con la de los artículos de la Ordenanza Laboral que se incorporan a su texto.

Segundo.–Las modificaciones acordadas relativas al Convenio General son las siguientes:

1. Vigencia de un año desde la firma a 31 de diciembre de 1988, salvo que en la «tabla de vigencias» que se incorporará como disposición final, se señalen otros períodos de vigencia.

Artículo 2, a) y b): «31 de diciembre de 1987».

Artículo 6: «31 de diciembre de 1988». Suprimir desde «excepto» hasta «artículo 23».

Artículo 7: «1 de enero de 1988» en lugar de «1 de enero de 1986».

2. Artículo 14: Las referencias a 1986, 1987, serán sustituidas por 1988.

Artículo 15, inciso primero: «Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, su distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo, con el límite de nueve horas diarias y cuarenta y cinco semanales, durante trece semanas continuas o discontinuas».

Segundo, tercero y cuarto incisos, igual.

Se añadirá un párrafo final con el siguiente texto: «En aquellas Empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las cuarenta horas semanales se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados».

Artículo 16.1: Sustituir «Un día de ausencia en 1986 y dos días en 1987» por «dos días de ausencia».

Artículo 18.2: Sustituir «sólo será de aplicación» por «no será de aplicación el número que antecede, sino».

Artículo 20, párrafo 2: La expresión «... será readmitida en el plazo máximo de tres meses...», se sustituirá por la siguiente: «... será readmitida en el plazo máximo de dos meses...».

Artículo 23, párrafo 2: Efectuar las siguientes sustituciones: «31 de diciembre de 1986» por «31 de diciembre de 1988»; «8 por 100» por «4,75»; «31 de diciembre de 1985» por «31 de diciembre de 1987»; «1 de enero de 1986» por «1 de enero de 1988»; «incremento salarial de 1987» por «incremento salarial que se pacte en el próximo Convenio Colectivo». Suprimir el último párrafo del artículo 23.

Artículo 26: «tengan» por «tuvieron».

Artículo 27, párrafo 3: Añadir «Prestación social sustitutoria».

Artículo 30. «Premio por jubilación. Las Empresas abonarán a los trabajadores con doce o más años de antigüedad, que causen baja por jubilación, un premio con arreglo a la siguiente escala: A los sesenta años, 190.000 pesetas; a los sesenta y uno, 160.000 pesetas; a los sesenta y dos años, 140.000 pesetas; a los sesenta y tres años, 120.000 pesetas; a los sesenta y cuatro años, 100.000 pesetas, y a los sesenta y cinco años, 75.000 pesetas. Aquellas Empresas que tengan ya establecido un premio por jubilación, aplicarán el que, en conjunto, resulte más beneficioso para el trabajador».

Artículo 32: Se añadirá un segundo párrafo con el siguiente texto: «El texto del artículo 68 citado, es del tenor literal siguiente: "Artículo 68. En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario y sin perjuicio de los derechos que por otras disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año"».

Artículo 41: A), d), 4): «De las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despido». artículo 41, añadir «H) Disponer, en las Empresas de más de 50 trabajadores y con cargo a las mismas, de un tablón de anuncios».

Artículo 42, d), 1.4), sustituir «50 por 100» por «60 por 100».

3. Disposición transitoria. Modificar su texto en el sentido de que el límite máximo será de «dos meses a partir de la fecha de la firma».

Disposición especial: Añadir después de «conformidad por escrito» «hasta tres meses después de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial del Estado"».

Tercero.–Regulación salarial: 1. Salario mínimo intertextil. Artículo 22.2): «1.690 pesetas diarias, equi-

valentes a 51.404 pesetas mensuales para el año 1988».

2. Los salarios contenidos en las tablas salariales de los anexos, se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 1988, en el 5,80 por 100.

Cuarto.–Añadir los siguientes textos con la numeración que les corresponda:

«Artículo ...–El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación al personal contratado con carácter temporal».

«Disposición adicional primera.–Se constituirá una Comisión de trabajo integrada por cuatro miembros, por cada una de las partes firmantes del Convenio, al objeto de que profundice en el estudio de las materias relativas a Salud Laboral y Formación Profesional; y formule las correspondientes propuestas que, de ser aceptadas por la Comisión Negociadora, se incorporarían al próximo Convenio Colectivo».

«Disposición adicional segunda.–Las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de realizar los estudios conducentes a la elaboración de un nuevo sistema de clasificación profesional, con ánimo de incorporar, a un próximo Convenio Colectivo, los acuerdos que puedan alcanzarse sobre la materia, en sustitución del actual Nomenclátor de Profesiones y Oficios».

Quinto.–Se incorporarán al texto del Convenio los artículos de la Ordenanza Laboral que constan en el cuadro anexo, según la sistemática del mismo, tomando como documento base de trabajo para su redacción el anteproyecto «B y C» y coordinándolo con los correlativos artículos del Convenio.

Sexto.–En cuanto a los anexos, además del incremento salarial antes citado:

Anexos V y VI: Incorporación del acuerdo de equiparación salarial paulatina del Ramo de Agua en Béjar. Asimismo en cuanto a los acuerdos de Fibras de Recuperación y de Alfombras.

Séptimo.–La incorporación del artículo 58 O. L. antepondrá: «1. En materia de contratación laboral se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango, sobre la materia, tanto de carácter general, como especial.

2. En ausencia de tales normas, se estará a lo siguiente: a)... b)...»

Octavo.–En el artículo 1.º del Convenio, las siguientes modificaciones: «1. Cuando en una Empresa se proponga el establecimiento... turno que requiere la modificación...».

«d) Que se establezca, atendiendo y valorando en cada caso las circunstancias, tipo de Empresa y régimen de trabajo, algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de jornada para los trabajadores afectados. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo».

Noveno.–Incorporar en los anexos de Seda, Confección y Género de Punto, al artículo sobre participación en beneficios en función del absentismo, que no se considerará ausencia a estos efectos los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g) y k) del artículo 21 del Convenio.

Décimo.–La disposición final señalaría que al objeto de hacer coincidir las vigencias que se acuerden para Salud Laboral, Formación Profesional y Nomenclátor y aun en el supuesto de que no se llegue a acuerdo sobre tales materias, tendrán una vigencia de tres años los siguientes temas: Organización del trabajo, excepto puesto mujer embarazada, Contratación, Porteros, definición trabajo nocturno, horario, fiestas, servicio militar, sistemas de retribución, premio antigüedad, retribución vacaciones, dietas y régimen disciplinario, por proceder todos ellos de la Ordenanza Laboral.

Se señala el próximo día de los corrientes para la firma del texto definitivo del Convenio y se firman, en este acto las tablas salariales de que se dispone.

Firman las representaciones de UGT y de las Asociaciones empresariales a 16 de marzo de 1988.


CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

*Sección 1. Ambitos de aplicación.*

Ambito territorial.
Ambito funcional.
Ambito personal.

*Sección 2. Vigencia.*

Vigencia y duración.
Retroactividad.
Resolución o revisión.

*Sección 3. Compensación y absorción.*

Vinculación a la totalidad.
Compensación y absorción.
Garantías.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Facultades de la Dirección de la Empresa.
Procedimiento de implantación o modificación.
Revisión de incentivos.
Definiciones.
Ascensos.
Movilidad geográfica.
Movilidad funcional.
Cambios de turno.
Fuerza mayor.
Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

CAPÍTULO III. INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

*Sección 1. Contratación.*

Ingreso.
Modalidades del contrato.
Forma del contrato.
Período de prueba.
Preaviso de cese.
Liquidación por cese.

*Sección 2. Tiempo de trabajo.*

Jornada.
Ordenación de la jornada.
Prolongación de jornada.
Porteros.
Trabajo ininterrumpido.
Trabajo nocturno.
Horario.
Horas extraordinarias (régimen).
Ausencias retribuidas.
Fiestas.
Vacaciones (régimen).

*Sección 3. Suspensión del contrato.*

Excedencia voluntaria.
Excedencia sindical.
Excedencia por maternidad.
Servicio militar.
Permisos.
Licencia por estudios.
Artículo 68 LCT.
Actividades estacionales.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Sistemas de retribución.
Salario actividad normal.
Salario mínimo intertextil.
Salario anual.
Sistemas de retribución a incentivo.
Garantías salariales.
Premio por antigüedad.
Participación en beneficios.
Gratificaciones extraordinarias.
Plus de nocturnidad.
Horas extraordinarias (retribución).
Vacaciones (retribución).
Dietas y desplazamientos.

CAPÍTULO V. PRESTACIONES NO SALARIALES

Premio de jubilación.
Jubilación a los sesenta y cuatro años.

CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*Sección 1. Faltas.*

*Sección 2. Sanciones.*

Disposiciones finales.
Disposiciones transitorias.
Disposiciones adicionales.
Disposición especial.


## INDICE


| | Artículos |
|---|---|
| CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES | |
| *Sección 1. Ambitos de aplicación* | |
| Ambito territorial | 1 |
| Ambito funcional | 2 |
| Ambito personal | 3 |
| *Sección 2. Vigencia.* | |
| Vigencia y duración | 4 |
| Retroactividad | 5 |
| Resolución o revisión | 6 |
| *Sección 3. Compensación y absorción* | |
| Vinculación a la totalidad | 7 |
| Compensación y absorción | 8 |
| Garantías | 9 |
| CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | |
| Facultades de la Dirección de la Empresa. | 10 a 12 |
| Procedimiento de implantación o modificación | 13 y 14 |
| Revisión de incentivos | 15 |
| Definiciones | 16 |
| Ascensos | 17 y 18 |
| Movilidad geográfica | 19 a 21 |
| Fuerza mayor | 22 |
| Movilidad funcional | 23 y 24 |
| Cambios de turno | 25 |
| Puesto de trabajo de la mujer embarazada. | 26 |
| CAPÍTULO III. INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL | |
| *Sección 1. Contratación* | |
| Ingreso | 27 a 31 |
| Modalidades del contrato | 32 |
| Forma del contrato | 33 |
| Período de prueba | 34 y 35 |
| Preaviso de cese | 36 |
| Liquidación por cese | 37 |
| *Sección 2. Tiempo de trabajo* | |
| Jornada | 38 |
| Ordenación de la jornada | 39 |
| Prolongación de jornada | 40 |
| Porteros | 41 |
| Trabajo ininterrumpido | 42 |
| Trabajo nocturno | 43 |
| Horario | 44 |
| Horas extraordinarias | 45 |
| Ausencias retribuidas | 46 |
| Fiestas | 47 |
| Vacaciones (régimen) | 48 |
| *Sección 3. Suspensión del contrato* | |
| Excedencia voluntaria | 49 |
| Excedencia sindical | 50 |
| Excedencia por maternidad | 51 |
| Servicio militar | 52 y 53 |
| Permisos | 54 y 55 |
| Licencia por estudios | 56 |
| Artículo 68 LCT | 57 |
| Actividades estacionales | 58 |

| | Artículos |
|---|---|
| CAPÍTULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS | |
| Sistemas de retribución | 59 |
| Salario actividad normal | 60 y 61 |
| Salario mínimo intertextil | 62 |
| Salario anual | 63 |
| Sistemas de retribución a incentivo | 64 |
| Garantías salariales | 65 a 67 |
| Premio por antigüedad | 68 |
| Participación en beneficios | 69 |
| Gratificaciones extraordinarias | 70 |
| Plus de nocturnidad | 71 |
| Horas extraordinarias (retribución) | 72 |
| Vacaciones (retribución) | 73 |
| Dietas y desplazamientos | 74 |
| CAPÍTULO V. PRESTACIONES NO SALARIALES | |
| Premio de jubilación | 75 |
| Jubilación a los sesenta y cuatro años | 76 |
| CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES. | 77 a 84 |
| CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO | |
| *Sección 1. Faltas* | 85 a 87 |
| *Sección 2. Sanciones* | 88 a 90 |
| Disposición final. | |
| Disposición transitoria. | |
| Disposiciones adicionales. | |
| Disposición especial. | |


## CAPITULO PRIMERO

### Disposiciones generales

#### SECCIÓN 1.ª AMBITOS DE APLICACIÓN

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

Ambas partas, 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 pueden 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 1987.

b) Provinciales, en aquellas provincias que al 31 de diciembre de 1987 lo tuviesen pactado y vigente.

Art. 2.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, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales. Asimismo, se podrán adherir, en lo sucesivo, otras actividades relacionadas con la industria textil.

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

Art. 3.º *Ambito personal.*–Comprende a la totalidad del personal de las Empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepciones que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

#### SECCIÓN 2.ª VIGENCIA

Art. 4.º *Vigencia y duración.*–Entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el día 16 de marzo de 1988.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1988, excepto en lo establecido en la disposición final.

Art. 5.º *Retroactividad.*–La aplicación del salario mínimo intertextil, de las tablas salariales y de la jornada ordinaria de trabajo, pactados en el presente Convenio, se retrotraerá a 1 de enero de 1988.

Art. 6.º *Resolución y 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.

#### SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Art. 7.º *Vinculación a la totalidad.*–Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 8.º *Compensación y absorción.*–Compensación: Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

Se considerarán excluidas de la compensación establecida en el párrafo anterior las materias que se indican en cada anexo sectorial.

En cuanto a las ausencias retribuidas previstas en el artículo 46 se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del mismo.

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. 9.º *Garantías.*–Se respetarán las condiciones más beneficiosas que en su momento respetó la antigua Ordenanza Laboral Textil en 1972 y que las Empresas tenían establecidas con anterioridad a la entrada en vigor de aquélla, siempre que estén vigentes en la actualidad.

Asimismo se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en cómputo anual excedan del pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 10. *Facultades de la Dirección de la Empresa.*–La organización del trabajo, con sujección a las presentes normas, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que será responsable de su uso, dando conocimiento de la misma a la representación legal de los trabajadores, en los términos establecidos en la Ley y en los artículos de este Convenio.

Art. 11. La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.

3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.

4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.

6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.

7. La fijación de la fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.

8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o a varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero/hora.

9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución de personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.

10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.

11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad del trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

Art. 12. En el caso de que la Empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

Art. 13. *Procedimiento de implantación o modificación.*–I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación sindical de los trabajadores de la Empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido básico. Esta comunicación surtirá efecto a la totalidad de los trabajadores a quienes directa o indirectamente pueda afectar.

2. Limitar hasta el máximo de diez semanas la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

3. Recabar, finalizando el período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación sindical de los trabajadores de la Empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

4. En el plazo de diez días, después de recibir el escrito razonado de los trabajadores, o de producirse la conformidad tácita prevista en el apartado anterior, y de acuerdo con las facultades otorgadas en el artículo 11, la Empresa comunicará por escrito su decisión a la representación sindical de los trabajadores.

5. Los trabajadores, y en el plazo de quince días, podrán recurrir ante la autoridad laboral competente contra la resolución de la Empresa, la cual remitirá a aquélla el expediente completo para la resolución que proceda, previos los informes técnicos procedentes, en el plazo de un mes. En dicha resolución tendrá en cuenta, entre otros factores, las retribuciones que vinieran abonándose con anterioridad, la influencia en los rendimientos de las nuevas máquinas o equipos, las garantías mínimas de ingresos que para el trabajo no medido, con incentivo, previene el artículo 65.2 y, en general, cualesquiera otros en base al estímulo económico, al rendimiento de los trabajadores y a la adecuada rentabilidad de la Empresa.

6. Exponer en los lugares de trabajo la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo y de las tarifas aprobadas.

II. En los casos de modificaciones, simplemente parciales, dentro del sistema general de organización del trabajo, que no signifiquen una alteración básica del mismo, como los de: Cambio de modelos habituales y simple cambio de tarifas no basadas en alteraciones generales del sistema, cambios de tejedurías de novedad, modificación de métodos operatorios, etcétera., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. No será necesaria la notificación previa a la representación sindical.
2. El período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.
3. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma el o los trabajadores afectados.

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán razonada y conjuntamente a la Dirección de la Empresa y a la representación sindical de los trabajadores. Esta, en el término de seis días, entregará por escrito su informe a la Empresa.

4. En el plazo de otros seis días, la Empresa decidirá sobre la modificación.
5. Los trabajadores afectados podrán recurrir contra la misma ante la autoridad laboral competente, en el plazo de otros seis días, que resolverá de conformidad con lo que establece el punto I, 5, de este artículo.

III. Los plazos especificados por días en el presente artículo se entenderán referidos a días laborales.

Art. 14. El trabajador conservará, durante los períodos de prueba, a que se refiere el artículo anterior, las percepciones medias correspondientes a las doce semanas anteriores a los mismos, y si obtuvieren actividades superiores a la normal, se abonarán de acuerdo con las tarifas que se establezcan, debiendo regularizarse el total de las cantidades a percibir por ese concepto, una vez estén aprobadas las tarifas. En el caso de que las tarifas no lleguen a establecerse definitivamente, se abonará la actividad superior, proporcionalmente a lo que exceda de la actividad normal.

Art. 15. *Revisión de incentivos.*–Las Empresas que tengan establecido un sistema de incentivo, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

a) Cuando las percepciones medias de los trabajadores sujetos a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.
b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.
c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio de los métodos de trabajo.

En todo caso prevalecerá lo establecido en los artículos: 9.° del anexo I; 4.° del anexo II; 5.° del anexo III; 6.° del anexo IV; 5.° y 6.° del anexo V, y 8.° del anexo VIII.

Art. 16. *Definiciones.*–La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla un operario consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde a los índices 100, 75 o 60.

2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar un operario medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.

Corresponden en los anteriores sistemas de medición a los índices 140, 100 u 80.

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.
5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario a actividad normal efectua en una hora.
6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario a actividad óptima efectúa en una hora.
7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
8. Tiempo obrero normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal sin incluir tiempo de recuperación.
9. Trabajo libre es aquel en el que el operario pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración los tiempos de espera del trabajador debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Art. 17. *Ascensos.*–Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Art. 18. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la Empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Art. 19. *Movilidad geográfica.*–Cuando la Empresa, por escasez de trabajo o conveniencias de su organización, considere necesario trasladar a un trabajador de Centro de trabajo dentro de la misma localidad o encargarle otro trabajo de superior categoría al suyo habitual, tendrá derecho a hacerlo, y el trabajador percibirá la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 20. Cuando la Empresa se proponga el traslado a otra localidad de un Centro de trabajo o de alguna Sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores interesados con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores, en el plazo de un mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la Empresa si aceptan o no el traslado. De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la Empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales, aquélla solicitará de la autoridad laboral la correspondiente resolución, conforme a la legislación vigente.

Art. 21. Cuando se efectúe el traslado por motivos de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

Art. 22. *Fuerza mayor.*–Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el artículo 20 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del Centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

Art. 23. *Movilidad funcional.*–Si, como consecuencia de lo previsto en el artículo 19, el trabajador desempeña durante un período de seis meses, continuados o alternos, dentro de doce meses consecutivos u ocho dentro de veinticuatro consecutivos, puesto de superior categoría, tendrá derecho a que se le reconozca definitivamente tal categoría.

Art. 24. El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de servicio militar, prestación social sustitutoria, excedencia, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñando mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

Art. 25. *Cambios de turno.*–En el caso de que las ausencias al trabajo debidas a incapacidad laboral transitoria por enfermedad sean superiores al 10 por 100 de la plantilla del personal obrero fijo de la Empresa, ésta podrá acordar el cambio de turno de los trabajadores, previa conformidad del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Art. 26. *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

### Inicio y desarrollo de la relación laboral

#### Sección 1.ª Contratación

Art. 27. *Ingreso.*–1. En materia de contratación laboral se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

2. En ausencia de tales disposiciones o normas, se estará a lo siguiente:

a) El personal contratado a plazo fijo, obra determinada, por temporada o con carácter eventual, cesará como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento del plazo, de la finalización de la obra o de las restantes causas resolutivas del respectivo contrato.

Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo.

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

Art. 28. Para acceder a la Empresa es preceptivo tener cumplida la edad de dieciséis años y estar en posesión del certificado de Enseñanza General Básica, Graduado Escolar o equivalente.

Art. 29. La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales generales en materia de colocación y a las especiales si las hubiere, debiendo someterse los aspirantes a reconocimientos médicos y a las demás formalidades que fijen las Empresas.

Art. 30. Las Empresas podrán someter a los aspirantes a las pruebas prácticas y psicotécnicas que consideren convenientes para comprobar su grado de preparación.

Art. 31. El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación al personal contratado con carácter temporal.

Art. 32. *Modalidades del contrato.*–Los contratos que se concierten para sustituir a otros trabajadores fijos durante ausencias obligadas, tales como cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, enfermedad, licencia o excedencia forzosa, harán constar el nombre del trabajador al que se sustituye y las causas que motivan su sustitución. Su duración vendrá determinada por la fecha de reincorporación del titular al puesto de trabajo.

Art. 33. *Forma del contrato.*–La contratación del personal deberá hacerse por escrito. Las denominaciones de oficio y categoría profesionales que figuren en los contratos serán las que figuren en el «Nomenclátor de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la Industria Textil» y en este Convenio Colectivo con sus anexos.

Art. 34. *Período de prueba.*–El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que, para cada grupo de personal, se detalla a continuación:

1. Cuatro meses para el personal técnico y directivo.
2. Dos meses para el personal administrativo y mercantil.
3. Un mes para el personal obrero cualificado y de servicios auxiliares.
4. Quince días para el personal no cualificado.

Las Empresas manifestarán al trabajador de nuevo ingreso el alcance y contenido del período de prueba.

Art. 35. El período de prueba es íntegramente exigible, salvo que la Empresa decida renunciar a todo o a parte de él, cuya decisión la comunicará por escrito al interesado.

Durante el período de prueba, tanto la Empresa como el trabajador, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo, el trabajador tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Art. 36. *Preaviso de cese.*–El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

a) Personal directivo, técnico, Jefe de Ventas y Jefe de Administración de primera: Un mes.
b) Resto de personal: Quince días.

Art. 37. *Liquidación por cese.*–Cuando el trabajador cause baja en la Empresa le será abonado el importe de las gratificaciones extraordinarias y el de vacaciones en proporción al tiempo trabajado desde que se devengó la correspondiente gratificación o se disfrutaron las oportunas vacaciones.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso, previstos en el artículo 36, ocasionará la pérdida de la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias de verano y de navidad.

### Sección 2.ª Tiempo de trabajo

Art. 38. *Jornada.*–1. Actividades textiles, incluidas alfombras y excepto confección.

a) Jornada partida: La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, para todas las actividades textiles, será de cuarenta horas semanales de trabajo, que, en ningún caso, superarán las mil ochocientas dieciséis horas anules de trabajo en 1988.

b) Jornada continuada: Cuando se trabaje en jornada continuada de siete o más horas diarias se entenderán comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos, que representan un mínimo de mil setecientas setenta horas anuales de trabajo real en 1988.

2. Industria de la confección.

a) Jornada partida: La jornada ordinaria de trabajo, en turno partido, para la industria de la confección será de cuarenta horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las mil ochocientas dieciséis horas anuales de trabajo en 1988.

b) Jornada continuada: La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección durante el año 1988 será de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales de presencia, aunque, como mínimo, el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a mil setecientas setenta horas anuales.

Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales de presencia se entenderá incluido el tiempo de descanso de quince minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientas setenta horas de trabajo real, en aquellas Empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien en disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente, o bien en aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

3. Jornada nocturna: En 1988, la jornada nocturna de trabajo será de mil setecientas setenta horas de trabajo efectivo, sin que en éstas se compute tiempo alguno de descanso. Las Empresas no podrán exigir mayor número de horas de presencia que las que hubiesen prestado los trabajadores durante 1983; en caso de discrepancia se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de la cuestión ante la autoridad competente.

4. Descanso en jornada continuada: a) Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los períodos de descanso mediante relevos de trabajadores de forma que no se interrumpa el proceso productivo, supliéndose los trabajadores unos a otros, sin que ello implique aumento de jornada, mayor percepción económica, ni mayor responsabilidad que la máxima legalmente exigible de acuerdo con las normas que rigen la organización científica del trabajo.

b) Cuando necesidades técnicas del proceso productivos hagan imposible la interrupción del trabajo para efectuar el descanso, con informe de los representantes de los trabajadores y previa autorización de la autoridad laboral competente, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

5. En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto a esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las cuarenta horas semanales a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

6. En todo caso se respetarán las jornadas inferiores que se hayan pactado o aplicado en las Empresas, en los casos en que haya pacto expreso que supedite la jornada al Convenio, se estará a lo pactado.

Art. 39. *Ordenación de la jornada.*–Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, su distribución semanal podrá superar las cuarenta horas de trabajo, con límite de nueve horas diarias y cuarenta y cinco horas semanales durante trece semanas, continuas o discontinuas en módulos semanales. El exceso de horas trabajado se compensará en los períodos de menor trabajo. La forma de compensación se decidirá de común acuerdo entre el Empresario y los representantes de los trabajadores, o en su defecto, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos. En ambos casos, los trabajadores afectados serán preavisados con un mínimo de quince días.

En aquellas Empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las cuarenta horas semanales, se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados.

Art. 40. *Prolongación de la jornada.*–En los casos de los técnicos y directivos, de los mandos intermedios y operarios, especialmente Fogoneros y Maquinistas, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada por el tiempo estrictamente preciso. El tiempo de trabajo prolongado no se computará a efectos de los límites de horas extraordinarias, aunque se abonarán como tales.

Art. 41. *Porteros.*–Los porteros que disfruten de casa-habitación y los vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, y siempre que no se les exija una vigilancia constante, se regirán en materia de jornada por lo establecido en el Real Decreto 2001/1983 o legislación que lo sustituya.

Art. 42. *Trabajo interrumpido.*–1. Cuando en una Empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o 4 turno, y/o 5 turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la Empresa, podrán hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las Empresas serán:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.
b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.
c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite condiciones de tecnología moderna.
c) Que represente auamento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo; y,
d) Que se establezca, atendiendo y valorando, en cada caso, las circunstancias concurrentes (tipo de empresa y régimen de trabajo), algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de jornada, para los trabajadores afectados. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantacion de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, no será de aplicación el número que antecede, y se estará a la legislación vigente.

Art. 43. *Trabajo nocturno.*–No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos que hubieren sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

Art. 44. *Horario.*–Es facultad privativa de las Empresas establecer el horario de su personal, coordinándolo en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento, pudiendo organizar los turnos y relevos y cambiar aquellos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

Art. 45. *Horas extraordinarias. (Régimen).*–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.
d) 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. Asímismo, 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.

Art. 46. *Ausencias retribuidas.*–1. Durante la vigencia del presente Convenio, las Empresas autorizarán y, en consecuencia, los trabajadores gozarán, sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de dos días de ausencia retribuídos y no recuperables. La retribución será equivalente a la de actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud del trabajador con ocho días de antelación, salvaguardando en todos los casos los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de trabajdores tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

Las Empresas podrán regular las ausencias en forma colectiva acordando con los representantes de los trabajadores la forma de realizarlas que mejor convenga a los intereses de las partes.

En cualquier caso, las ausencias se disfrutarán dentro del año natuural.

2. Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el Convenio.

3. No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la participación en beneficios.

4. En el supuesto de que, con posterioridad a la fecha de firma de este Convenio, llegare a reducirse la jornada de trabajo vigente hasta este momento, bien sea como consecuencia de disposición legal, pacto o acuerdo de ámbito funcional superior al de este Convenio y que puedan afectar a las Empresas incluidas en el mismo, quedarían tales días de ausencia retribuída absorbidos en la citada reducción de jornada hasta donde alcanzare.

Art. 47. *Fiestas.*–Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la autoridad laboral.

Art. 48. *Vacaciones. (Régimen).*–El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales ventiún días se disfrutarán ininterrumpidamente. la fijación de los períodos de vacaciones se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses del año conjuntamente con el calendario laboral. El período de ventiún días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario.

Para el cómputo de los días de vacaciones del personal contrataado durante el año se tomará como fecha inicial la de su ingreso; si esta fuere posterior a las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente.

### Sección 3.ª Suspensión del Contrato

Art. 49. *Excedencia voluntaria.*–La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos señalados en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 50. *Excedencia sindical.*–Quienes ostentesn cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 51. *Excedencia por maternidad.*–En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el período solicitado sea igual o superior al año o inferior a los tres años, habrá de ser concedida por la Empresa y ejercida por la interesada dentro de los treinta días siguientes al alumbramiento.

Solo en estos casos, cuando se solicite el reingreso dentro de los noventa días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitida en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de su vencimiento y la Empresa le comunicará su reingreso por escrito, con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su reingreso.

Art. 52. *Servicio militar.*–1. Los trabajadores durante su servicio militar o prestación social sustitutoria, tendrán reservado su puesto de trabajo, y deberán reincorporarse a la Empresa dentro de los dos meses siguientes al de la fecha de su licenciamiento.

2. En permiso temporal de un mes o más, debidamente acreditado, tendrá derecho a prestar servicio en la Empresa, en el puesto que ésta le asigne, la cual sólo podrá negarlo en caso de duración inferior al permiso.

Art. 53. El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar o prestación social sustitutoria pasará, al reincorporarse el titular a su antiguo puesto de trabajo, si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o causará baja, si hubiere ingresado para cubrir aquella plaza.

Art. 54. *Permisos.*–1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

a) Por nacimiento de hijo, dos días de retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

b) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción del trabajador disponer de un día más retribuído o de dos más sin retribución.

c) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días con retribución que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

d) Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día con retribución.

e) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.

f) Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos) dos días con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

g) Por intervención quirúrgica de cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuído y dos sin retribuir.

h) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.

i) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.

j) Por boda de un hijo, un día con retribución; en caso de boda de hermano, un día sin retribución.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En cuanto al permiso para lactancia a que se refiere el número 4 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas no harán distinción entre padre o madre trabajadores, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfruta del mismo.

Art. 55. 1. 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 Empresas y trabajadores, que mejoren lo aquí establecido.

2. En las empresas que tengan establecido Servicio Médico de Empresa, se establece una segunda revisión médica anual, cuando lo solicite el trabajador.

Art. 56. *Licencia por estudios.*–El trabajador tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Art. 57. *Artículo 68 de la Ley de contrato de Trabajo.*–Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo en tanto no se promulgue una norma específica que regule esta materia.

El texto del artículo 68 citado, es del tenor literal siguiente: «Art. 68. en caso de enfermedad justificada, con aviso al Empresario y sin perjuicio de los derechos que, por otras disposiciones legales, se le reconozcan, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año».

Art. 58. *Actividades estacionales.*–1. Las Empresas dedicadas a las modalidades de sastrería fina en serie, modistería fina en serie, gabardinas e impermeables, prendas para la lluvia, sombreros de señora y niño, y las dedicadas a la confección de trajes de baño, en el supuesto de falta de pedidos típica en determinadas épocas del año en tales modalidades y siempre que ello origine una manifiesta disminución de la producción, podrán suspender parcialmente sus actividades laborales durante dos períodos como máximo cuya duración total no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta días naturales al año.

Cada período sólo podrá afectar a aquellos trabajadores que a la fecha de iniciarse la suspensión llevaren un mínimo de doce meses de servicios ininterrumpidos a la Empresa.

2. La suspensión de la relación jurídico-laboral, que prevé el apartado 1 de este artículo, habrá de regisrse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 10 del anexo IV y 8 del anexo IX, debiendo las empresas promover la incoación del expediente con la antelación suficiente para que por la autoridad laboral puedan ser resueltos antes de la fecha prevista para la suspensión solicitada.

## CAPITULO IV

### Condiciones económicas

Art. 59. *Sistemas de retribución.*–Los sistemas de retribución podrán ser:

a) A tiempo.
b) Con incentivo.

Se entiende por sistema «a tiempo» aquel en el que el trabajador percibe un salario en función de la actividad normal en la forma que se establece en el artículo siguiente.

Se entiende por sistema «con incentivo» aquel en el que el trabajador percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad.

Art. 60. *Salario actividad normal.*–El salario para actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo, y es el que figura en las tablas de cada uno de los anexos del Convenio Colectivo.

Art. 61. *Tablas salariales.*–Las retribuciones son las que constan en el Convenio anexo de cada sector. La suma de los dos conceptos que figuran, 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 Indice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrará al 31 de diciembre de 1988 un incremento superior al 4,75 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1987, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1988, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial que se pacte en el próximo Convenio Colectivo, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Art. 62. *Salario mínimo intertextil.*–1. Se establece un salario mínimo intertextil.

2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía de 1.690 pesetas diarias, equivalente a 51.404 pesetas mensuales para el año 1988.

3. La cuantía del salario mínimo intertextil resultante de la aplicación del anterior apartado 2, será únicamente de aplicación a aquellos coeficientes de las tablas salariales que no alcancen la referida cuantía. Para ello se adicionará a la suma del salario base y complemento de Convenio, en su caso, la cantidad necesaria para alcanzar la cuantía que corresponda de dicho salario mínimo.

4. Este salario intertextil se aplicará únicamente a los trabajadores con dieciocho años cumplidos. Los menores de dieciocho años percibirán el salario en la cuantía que les corresponda, en función de las tablas salariales y conforme a la Ordenanza Laboral Textil y su Nomenclátor, mientras no sean sustituidos.

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, la participación en beneficios, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno.

Art. 63. *Salario anual.*-En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26, número 5, del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la remuneración anual correspondiente a la jornada pactada estará constituida por la suma de los salarios contenidos en las tablas salariales y, en su caso, salario mínimo intertextil de todo el año natural, y los complementos salariales de antigüedad, gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios, en la cuantía que corresponda; en dicha remuneración se contiene la retribución de la totalidad de los descansos establecidos, tanto semanales como intersemanales, festivos o por descanso en jornada continuada.

Art. 64. *Sistemas retribución a incentivo.*-Los sistemas de retribución con incentivo se ajustarán a las siguientes modalidades:

a) Actividad medida.
b) Actividad no medida.

El sistema retributivo de «actividad medida» se ajustará a lo establecido en los artículos 10 al 16, ambos inclusive, de este Convenio Colectivo.

El sistema retributivo de «actividad no medida» podrá adoptar las formas de «primas» o «destajo».

Art. 65. *Garantías salariales.*-1. Los salarios fijados en este Convenio Colectivo para cada categoría profesional, así como el salario mínimo intertextil no podrán ser disminuidos por razón de no alcanzar el trabajador las actividades mínimas exigidas en el trabajo medido. La Dirección de la Empresa podrá compensar la obtención de la actividad normal dentro de todos los días laborales de la semana.

2. 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 la de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos en un 25 por 100 en las actividades de confección, géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual del cáñamo y obtención de fibras de algodón y lino, y en un 15 por 100 en las demás actividades.

Estos porcentajes se verificarán por periodos de doce semanas.

Art. 66.-En la industria de la confección, vestido y tocado el límite mínimo de tarea y labor en el trabajo a domicilio no será inferior a aquella que represente el importe de 48 jornadas al semestre por cada uno de los trabajadores.

Art. 67. No puede establecerse diferencia de retribución por razón de sexo para el personal que desarrolle trabajo de igual valor. Se considerará valor igual aquel que tenga idéntica clasificación profesional y puesto de trabajo, así como función, actividad, rendimiento y tarea.

Art. 68. *Premio de antigüedad.*-Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en una Empresa se establece un premio de antigüedad, que se regula así:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en cinco quinquenios del 3 por 100 del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.

2. El cómputo del mismo se iniciará, para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de Aprendiz y Aspirante.

4. Para las contrataciones de personal que tuvieron lugar a partir del 1 de enero de 1984 se computará el tiempo de trabajo en prácticas o para la formación a efectos de antigüedad cuando no haya solución de continuidad desde el ingreso del trabajador.

Art. 69. *Participación en beneficios.*-1. 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.

2. Las Empresas, por el mismo concepto, abonarán, además, un 4 por 100 sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos de que el índice de ausencias al trabajo, cualquiera que fuere la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en ninguno de los meses de cada semestre natural, de la plantilla efectiva de personal obrero y de servicios auxiliares del Centro de trabajo. Dicho abono se hará efectivo, vencido el semestre correspondiente, en la primera quincena de los meses de enero y julio de cada año. Este porcentaje adicional no se tendrá en cuenta para el cálculo de la retribución de la hora extraordinaria.

En todo caso se estará a lo pactado en el correspondiente anexo.

3. En la base para el cálculo del importe de la participación en beneficios se computan las gratificaciones extraordinarias.

Art. 70. *Gratificaciones extraordinarias.*-Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán: La primera de ellas en el transcurso del mes de junio y, como máximo, dentro de la primera semana del mes de julio, y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

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

El importe de las gratificaciones extraordinarias será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año anterior a la fecha de pago de cada gratificación.

Los trabajadores que se hallen prestando el servicio militar o prestación social sustitutoria percibirán las dos gratificaciones extraordinarias.

La cuantía y forma de pago de dichas gratificaciones se fijará en los respectivos Convenios anexos.

Art. 71. *Plus de nocturnidad.*-Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas se abonarán con un recargo del 28 por 100 sobre el salario pactado más la antigüedad.

Art. 72. *Horas extraordinarias (retribución).*-Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por 100.

Las bases para el cálculo del valor de la hora extraordinaria serán establecidas en Comisión Paritaria en la primera reunión que celebre con posterioridad a la firma del Convenio.

Art. 73. *Vacaciones (retribución).*-La retribución correspondiente al período de vacaciones será la que realmente perciba el trabajador en jornada normal de trabajo, incluido en su caso el promedio de los incentivos percibidos durante las doce últimas semanas anteriores a la fecha de su inicio.

Art. 74. *Dietas y desplazamientos.*-Cuando un trabajador se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la Empresa, ésta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes.

## CAPITULO V

### Prestaciones no salariales

Art. 75. *Premio de jubilación.*-Las Empresas abonarán a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que causen baja por jubilación, un premio con arreglo a la siguiente escala:

A los sesenta años: 190.000 pesetas.
A los sesenta y un años: 160.000 pesetas.
A los sesenta y dos años: 140.000 pesetas.
A los sesenta y tres años: 120.000 pesetas.
A los sesenta y cuatro años: 100.000 pesetas.
A los sesenta y cinco años: 75.000 pesetas.

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

Art. 76. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*-Se podrá aplicar lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, 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.

## CAPITULO VI

### Derechos sindicales

Art. 77. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 78. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los Centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios, en los que los Sindicatos, debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del Centro.

Art. 79. A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, en las Empresas o, en su caso, en los Centros de trabajo cuya plantilla supere los 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituirse Secciones Sindicales por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa.

El número de Delegados sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa será el siguiente:

De 250 a 750 trabajadores, uno.
De 751 a 2.000 trabajadores, dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores, tres.
De 5.001 en adelante, cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

El Delegado sindical será elegido por y entre los trabajadores afiliados al Sindicato que presten sus servicios en la Empresa o Centro de trabajo respectivo.

Art. 80. Serán funciones de los Delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente, y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicacón entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podran 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 leglamente 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 previamente 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 Sindicaro.

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 y 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 del 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 250 trabajadores, la Dirección de Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.

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

Art. 81. *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 deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Art. 82. *Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.*–A los Delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas implantadas nacionalmente, y que participen en la Comisión Negociadora de Convenio Colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Art. 83. *De los Comités de Empresa.*–Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités 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 y 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 trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

4. De las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves y, en especial, en supuestos de despido, inmediatamente después de haber sido notificadas al interesado.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de formación y capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

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

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

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

H) Disponer, en las Empresas de más de 50 trabajadores y con cargo a las mismas, de un tablón de anuncios.

Art. 84. *Garantías.*–a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido 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 los 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 tendrá en cuenta las siguientes normas:

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

1.2 Dicha acumulación de horas se efectuará con las horas disponibles cada mes y dentro del mismo, previa comunicación al empresario con quince días naturales del 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 60 por 100 del total de horas disponibles correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma Central Sindical, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

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

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

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

f) Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

## CAPITULO VII

## Régimen disciplinario

### Sección 1.ª Faltas

Art. 85. *Leves.*–Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto, en materia leve, a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.

7. La falta de limpieza e higiene personal, así como en las dependencias, servicio y útiles de la Empresa.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

Art. 86. *Graves.*–Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de un período de un mes, excepto en las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio o del Reglamento de Empresa en materia de Seguridad en el Trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o Instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Art. 87. *Muy graves.*–Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.
2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Más de 12 faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de 25 en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
11. El abuso de autoridad.
12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
14. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

### Sección 2.ª Sanciones

Art. 88. Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días, inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, pérdida de antigüedad, inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años, despido.

Art. 89. *Prescripción.*–Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Art. 90. Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

a) Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.
b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes; catorce en tres meses o veinte en seis meses.
c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la Empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.
e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
g) La infidelidad a la Empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus directivos.
h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

## DISPOSICION FINAL

Por tratarse de materias anteriormente reguladas en la Ordenanza Laboral, mantendrán su vigencia hasta 31 de diciembre de 1990, las siguientes normas del presente Convenio: Capítulo II: Integro, excepto artículo 26; capítulo III: Sección 1, íntegra; sección segunda: Los artículos 41, 43, 44 y 47; sección tercera, artículos 52 y 53; capítulo IV: Artículos 59, 64, 68, 73 y 74; capítulo VII: Integro.

Se coordinarán con dicha vigencia los acuerdos que se alcancen en las Comisiones sobre Salud Laboral y Formación Profesional, y nuevo sistema de clasificación profesional (Nomenclátor), previstas en las disposiciones adicionales del presente Convenio.

## DISPOSICION TRANSITORIA

Las diferencias salariales anteriores a la publicación del presente Convenio que, en su caso, resulten de la aplicación del mismo, se abonarán, como límite máximo, dentro de los dos meses siguientes a su firma, es decir, hasta el 15 de mayo próximo; a partir de cuya fecha se establece, para dichas diferencias, un recargo de mora del 10 por 100. Entre los representantes legales 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.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.–*Comisión Paritaria.*

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

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 10 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 éste 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: 08010-Barcelona, Gran Vía de les Corts Catalanes, número 670 (Consejo Intertextil Español).

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

d) En los Convenios anexos se constituirá una Comisión Paritaria, compuesto por seis miembros por cada una de las representaciones, empresarial y de las Centrales Sindicales, con idénticas funciones a las del apartado a), pero limitadas a asuntos que afecten exclusivamente a cada Convenio. Cuando las cuestiones planteadas puedan afectar a 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 constituirá una Comisión de trabajo integrada por cuatro miembros por cada una de las partes firmantes del Convenio, al objeto de que profundice en el estudio de las materias relativas a Salud Laboral y Formación Profesional, y formule las correspondientes propuestas que, de ser aceptadas por la Comisión Negociadora, se incorporaría al próximo Convenio Colectivo.

Tercera.–Las partes firmantes del Convenio asumen el compromiso de realizar los estudios conducentes a la elaboración de un nuevo sistema de clasificación profesional, con ánimo de incorporar, a un próximo Convenio Colectivo, los acuerdos que puedan alcanzarse sobre la materia, en sustitución del actual Nomenclátor de Profesiones y Oficios.

## DISPOSICION ESPECIAL

*Canon de negociación.*–Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las Empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta de la Entidad bancaria que se indica a continuación:

Banco Hipano Americano, sucursal urbana 1459, Madrid, cuenta 1.367-2.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la Empresa su expresa conformidad por escrito, hasta tres meses después de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Comisión Negociadora.

Madrid, 16 de marzo de 1988.

## ANEXO I

### Convenio Colectivo de la Industria Textil de Fribras de Recuperación y Ramo de Agua de la misma

Artículo 1.º *Ambito funcional.*–Este Convenio obliga a todas las Empresas y a su personal, integrado en el Sector Textil de Fibras de Recuperación (anexo IX del Nomenclátor de la Ordenanza labotal Textil). Igualmente afecta a las Empresas del Ramo de 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, Alcocer de Planes, Alcolecha, Bañeres, Benasau, Benejama, Benifallim, Benilloba,

Beniarrés, Biar, Cela de Núñez, Cocentaina, Gayanes, Muro del Alcoy y Villena.

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

c) Castellón y Forcall.

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

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 *Compensación.*-Se consideran excluidas de compensación las siguientes materias:

1. La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.
2. El plus de compensación de transporte, si lo hubiere.
3. La jornada normal y total de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador, estimada en cómputo anual de todos los turnos de trabajo.
4. Las vacaciones de mayor duración que la vigente.
5. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
6. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.
7. Los incentivos y primas.

Art. 4.º *Jornada.*-La jornada normal u ordinaria de trabajo será la establecida en el artículo 37.1, 2 y 3 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección. La jornada de trabajo nocturno rotativo será de mil setecientas setenta horas de trabajo efectivo sin que en éstas se compute tiempo alguno de descanso.

Art. 5.º *Vacaciones.*-Las vacaciones serán de treinta días naturales. De ellos, un mínimo de veintiún días y máximo de veintiocho días se concederán preferentemente consecutivos y en verano. Para la aplicación del mínimo de veintiún días se requerirá el previo acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de personal, en su caso.

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

Art. 6.º *Tablas salariales.*-Las tablas salariales son las que figuran al final de este anexo.

Art. 7.º *Gratificaciones extraordinarias.*-El importe de las gratificaciones extraordinarias fijadas en el Convenio General serán de treinta días cada una de ellas, calculándose sobre el salario base, antigüedad y beneficios, salvo que estos últimos se abonasen en períodos distintos.

Art. 8.º *Beneficios.*-Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 10 por 100 del salario a actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, quedando sin efecto el apartado 2) del artículo 89 de la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 9.º *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 misma, cualquiera que sea su calificación profesional, percibirá un incentivo en la cuantía que se fija en la tabla que se relaciona al final del presente anexo, que se abonará por día laborable, de lunes a sábado.

Asimismo, las Empresas abonarán dichos incentivos en la cuantía fijada en la tabla, a la totalidad del personal de plantilla cuando no tuviese establecido ningún sistema de trabajo medido o destajo.

En este Convenio y para 1988 los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores, experimentarán un aumento del 5,80 por 100 desde el día 1 de enero al 31 de diciembre, en que volverán a negociarse dada su naturaleza, limitando dicho aumento 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 40 por 100. Los dos días de ausencia a que hace referencia el artículo 46 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección, no se computarán en la base anual para el cálculo del 40 por 100 precitado.

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.

No se podrá negociar individualmente en las Empresas ningún aumento superior al indicado en los párrafos precedentes.

Art. 10. *Prendas de trabajo.*-Las Empresas facilitarán a su personal prendas de trabajo confeccionadas en razón de tres cada dos años, a excepción del personal del Ramo de Agua, que recibirá dos prendas al año.

Art. 11. *Contratación temporal.*-1. En materia de contratación temporal se estará, en todo caso, a las disposiciones legales o normas convencionales de mayor rango sobre la materia, tanto de carácter general como especial.

2. En ausencia de tales normas, se estará a lo siguiente:

a) El personal contratado a plazo fijo, obra determinada, por temporada o con carácter eventual, cesará como consecuencia directa e inmediata del cumplimiento de plazo, de la finalización de la obra o de las restantes causas resolutivas del respectivo contrato. Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo.

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

Art. 12. De conformidad con el acuerdo firmado entre las Centrales Sindicales UGT y CC. OO. y la representación empresarial el 3 de marzo de 1988 y una vez negociado el nomenclátor de actividades textiles e incorporado al Convenio General, las Empresas del Ramo de Agua de este anexo I negociarán el progresivo ajuste de sus tablas salariales a las vigentes en el momento en el anexo VI.

Art. 13. *Aprendizaje.*-El aprendizaje se dividirá en cuatro períodos de tiempo de igual duración, asignándose a cada uno de ellos los porcentajes que a continuación se señalan, referidos, en cada caso, al salario correspondiente al del oficial respectivo:

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

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

Con carácter general, los ayudantes y subayudantes mayores de dieciséis años y menores de dieciocho, que realicen trabajos de oficial, percibirán la retribución de éste.

## CLAUSULAS ADICIONALES

Primera.-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 el mismo número en representación de la Entidad patronal, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en la ciudad de Alcoy, 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 accidente para causa de muerte o invalidez permanente y total en el desarrollo de su función laboral, de 100.000 pesetas en caso de muerte y 200.000 pesetas por invalidez permanente y total.

## FIBRAS DE RECUPERACION

*Tablas salariales para 1988*

| Calificación | Salario día | Salario mes | Incentivos fijos, art. |
|---|---|---|---|
| 1 a 1,15 | 1.713,49 | 52.118,65 | 390,07 |
| 1,20 | 1.729,89 | 52.617,49 | 393,17 |
| 1,25 | 1.746,28 | 53.116,02 | 396,36 |
| 1,30 | 1.762,02 | 53.594,78 | 399,52 |
| 1,35 | 1.779,15 | 54.115,81 | 402,71 |
| 1,40 | 1.795,49 | 54.612,82 | 405,87 |
| 1,45 | 1.811,88 | 55.111,35 | 409,04 |
| 1,50 | 1.828,27 | 55.609,88 | 412,22 |
| 1,55 | 1.844,68 | 56.109,02 | 415,40 |
| 1,60 | 1.861,05 | 56.606,94 | 418,57 |
| 1,65 | 1.876,85 | 57.087,52 | 421,70 |
| 1,70 | 1.893,87 | 57.605,21 | 424,88 |
| 1,75 | 1.910,27 | 58.104,05 | 428,09 |
| 1,80 | 1.926,67 | 58.602,88 | 431,25 |
| 1,85 | 1.943,05 | 59.101,10 | 434,44 |
| 1,90 | 1.959,44 | 59.599,63 | 437,59 |
| 1,95 | 1.975,83 | 60.098,16 | 440,76 |
| 2,00 | 2.002,09 | 60.896,90 | 448,18 |
| 2,05 | 2.028,30 | 61.694,13 | 450,92 |
| 2,10 | 2.054,55 | 62.492,56 | 455,97 |
| 2,15 | 2.080,77 | 63.290,09 | 461,06 |
| 2,20 | 2.107,04 | 64.089,13 | 466,10 |
| 2,25 | 2.133,26 | 64.886,66 | 471,18 |
| 2,30 | 2.159,46 | 65.683,58 | 476,23 |
| 2,35 | 2.185,70 | 66.481,71 | 481,36 |
| 2,40 | 2.211,89 | 67.278,32 | 486,42 |
| 2,45 | 2.238,11 | 68.075,85 | 491,49 |
| 2,50 | 2.264,33 | 68.873,37 | 496,57 |
| 2,55 | 2.290,57 | 69.671,50 | 501,64 |
| 2,60 | 2.316,78 | 70.468,73 | 506,74 |
| 2,65 | 2.342,99 | 71.265,95 | 511,80 |
| 2,70 | 2.369,20 | 72.063,17 | 516,85 |
| 2,75 | 2.395,42 | 72.860,69 | 521,93 |
| 2,80 | 2.421,64 | 73.658,22 | 527,03 |
| 2,85 | 2.447,86 | 74.455,74 | 532,11 |
| 2,90 | 2.474,08 | 75.253,27 | 537,18 |
| 2,95 | 2.500,33 | 76.051,70 | 542,25 |
| 3,00 | 2.526,50 | 76.847,71 | 547,34 |
| 3,05 | 2.552,74 | 77.645,84 | 552,38 |
| 3,10 | 2.578,96 | 78.443,37 | 557,47 |
| 3,15 | 2.605,19 | 79.241,20 | 562,54 |
| 3,20 | 2.631,44 | 80.039,63 | 567,62 |

## ANEXO II

**Convenio Colectivo para las Industrias de Obtención de Fibras de Algodón y Aprovechamiento de Subproductos**

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional.*-Este Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio General que se dediquen a la obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos, o a esta actividad conjuntamente con otras.

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.

## CAPITULO II

### Condiciones de trabajo

Art. 2.º Se establecen las definiciones y valoración 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. Calificación 1,15.

Art. 3.º El apartado b) del número 2 del artículo 27 del Convenio General quedará sustituido por el siguiente: «Todo trabajador contratado eventualmente por temporada o campaña, o por tiempo determinado, que trabaje en la Empresa nueve meses seguidos o alternos dentro de un periodo de doce meses, pasará a formar parte de la plantilla del personal fijo.

Aquellos trabajadores que sean elegidos Delegados de personal y tengan la consideración de fijos discontinuos, incluidos en el correspondiente escalafón, tendrán derecho preferente, única y exclusivamente durante la campaña de desmotación de algodón, a incorporarse al principio de la misma y a cesar a su finalización, siempre tomando en consideración el puesto de trabajo que ocupen. Este derecho no podrá ejercitarse de forma que haga rebasar el tiempo establecido en el párrafo anterior para acceder a la condición de fijo de plantilla.

La duración del mandato será la legalmente establecida en cada momento para los representantes de los trabajadores fijos de plantilla».

Art. 4.º Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivos podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 16 del Convenio General, aun cuando las percepciones medias de los trabajos no excedan del 40 por 100 de las señaladas por el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Art. 5.º Las Empresas y siempre que no tengan implantado un sistema de trabajo a tres turnos, al establecer el calendario de trabajo, deberán contemplar una jornada intensiva de siete horas diarias, en jornada de lunes a viernes, desde el día 1 de marzo hasta el día 15 de septiembre, desarrollándose en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 28 de febrero, y entre el 16 de septiembre y el 31 de diciembre, el resto de la jornada anual pactada en este Convenio.

## CAPITULO III

### Condiciones económicas

Art. 6.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. 7.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. 8.º Las gratificaciones extraordinarias reglamentaria a que se refiere el artículo 70 del Convenio General serán, para el personal mensual, de una mensualidad por cada una de ellas.

Art. 9.º Las gratificaciones extraordinarias establecidas para el personal que se encuentre prestando servicio militar a que se refiere el artículo 70 del Convenio General, se entenderán referidas exclusivamente al personal fijo.

Art. 10. En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor del artículo 69.2 del Convenio General, 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 abonarán 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 69.2 del Convenio General no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá aplicar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponda.

Dicha percepción seguirá las condiciones establecidas en el mencionado Convenio, de ser calculada sobre el salario a actividad normal, incrementada 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 los apartados a), b), c), e), g) y k) del artículo 54 del Convenio General.

Art. 11. No será exigible a las Empresas de este sector que pretendan instaurar un régimen de trabajo de cuatro o cinco turnos el requisito de que ello suponga el aprovechamiento integral de la maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna a que se refiere 1 b) del artículo 42 del Convenio General.

## DISPOSICION FINAL

A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, serán de aplicación el Convenio Colectivo General y el Nomenclátor de la Industria Textil.

## DISPOSICION ADICIONAL

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional primera, letra d), del Convenio General, se constituirá una Comisión Paritaria para atender, a petición de parte, cuantas cuestiones de interés general se deriven de la aplicación del presente Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por cinco vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de las Entidades patronales, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en Sevilla, plaza de Cuba, número 5, octavo.

## CONVENIO COLECTIVO DE OBTENCION DE FIBRAS DE ALGODON Y APROVECHAMIENTO DE SUBPRODUCTOS

1988.–*Tabla salarial*

| Coeficiente | Salario | Coeficiente | Salario |
|---|---|---|---|
| 1,00 | 1.683 | 2,10 | 2.405 |
| 1,05 | 1.705 | 2,15 | 2.448 |
| 1,10 | 1.732 | 2,20 | 2.491 |
| 1,15 | 1.756 | 2,25 | 2.536 |
| 1,20 | 1.784 | 2,30 | 2.580 |
| 1,25 | 1.805 | 2,35 | 2.628 |
| 1,30 | 1.825 | 2,40 | 2.671 |
| 1,35 | 1.850 | 2,45 | 2.714 |
| 1,40 | 1.873 | 2,50 | 2.761 |
| 1,45 | 1.900 | 2,55 | 2.806 |
| 1,50 | 1.929 | 2,60 | 2.850 |
| 1,55 | 1.957 | 2,65 | 2.896 |
| 1,60 | 1.986 | 2,70 | 2.939 |
| 1,65 | 2.011 | 2,75 | 2.980 |
| 1,70 | 2.045 | 2,80 | 3.030 |
| 1,75 | 2.092 | 2,85 | 3.072 |
| 1,80 | 2.133 | 2,90 | 3.119 |
| 1,85 | 2.179 | 2,95 | 3.164 |
| 1,90 | 2.223 | 3,00 | 3.207 |
| 1,95 | 2.267 | 3,20 | 3.388 |
| 2,00 | 2.317 | 3,50 | 3.626 |
| 2,05 | 2.358 | | |

## ANEXO III

### Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil de Proceso Algodonero

## CAPITULO PRIMERO

### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ambito funcional.*–El presente Convenio obliga a todas las Empresas cuya actividad está comprendida en el anexo II del Nomenclátor 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 8.º del Convenio Colectivo General de Trabajo 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. En cuanto las ausencias retribuidas previstas en el artículo 46 del Convenio General, se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del mismo.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1978.
5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal el salario base más el complemento del Convenio.
6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
8. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal en cantidad líquida.
9. Las cantidades líquidas que percibe el personal mensual correspondiente al extinguido Impuesto sobre Rendimiento del Trabajo Personal que en su momento no fue retenido al mismo, en aquellas Empresas que así lo tuvieran establecido durante la vigencia de dicho Impuesto, consideradas con carácter personal.

Art. 3.º *Garantía «ad personam».*–Las personas pertenecientes a las categorías de Encargado, Contramaestre y Ayudante de ambos y Encoladores Paradores, que al entrar en vigor el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Algodonera de 29 de enero de 1962 tuvieran reconocidos en la Empresa los derechos derivados de una situación anterior, 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.

### 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 64 del Convenio General y las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles, siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el artículo 65.2 del Convenio General, a cuyo tenor, en

los casos de trabajo a destajo, en la actividad medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones por lo menos en un 15 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el artículo 65.2 del Convenio General.

Art. 5.º *Revisión actividad normal.*–Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración con incentivo podrán ajustar a la actividad normal las definiciones contenidas en el artículo 16 del Convenio General, aun cuando las percepciones medidas de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Art. 6.º *Clasificación profesional.*–Se establece la definición y valoración del siguiente puesto de trabajo:

Auxiliar de Oficial: Es el obrero mayor de dieciocho años que realiza funciones auxiliares de Oficial y que puede sustituirle en su labor. Calificación: 90 por 100 del Oficial.

Art. 7.º *Trabajo ininterrumpido.*–1. Cuando una Empresa se proponga establecer un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o cuarto turno, y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de 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, mediante el trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las Empresas serán:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.

b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.

c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo.

d) Que se establezca atendiendo y valorando las circunstancias (tipo de Empresa, régimen de trabajo, etc.) algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de jornada para los trabajadores afectados, que sólo se mantendrá durante el tiempo en que se les aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe a los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, no será de aplicación el número que antecede, sino la legislación vigente.

Art. 8.º *Tablas salariales.*–Las retribuciones para el año 1988 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.

## ALGODON

### Tabla de retribución para el año 1988

*Personal con retribución diaria*

| Calificación | Salario base | Complemento Convenio | Retribución total |
|---|---|---|---|
| 1,00 | 1.025,25 | 510,35 | 1.535,60 |
| 1,05 | 1.076,50 | 488,70 | 1.565,20 |
| 1,10 | 1.127,75 | 458,35 | 1.586,10 |
| 1,15 | 1.179,05 | 440,85 | 1.619,90 |
| 1,20 | 1.230,30 | 439,55 | 1.669,85 |
| 1,25 | 1.281,55 | 427,10 | 1.708,65 |
| 1,30 | 1.332,80 | 414,45 | 1.747,25 |
| 1,35 | 1.384,10 | 401,90 | 1.786,00 |
| 1,40 | 1.435,35 | 389,20 | 1.824,55 |
| 1,45 | 1.486,60 | 378,95 | 1.865,55 |
| 1,50 | 1.537,85 | 373,95 | 1.911,80 |
| 1,55 | 1.589,15 | 367,30 | 1.956,45 |
| 1,60 | 1.640,40 | 361,55 | 2.001,95 |
| 1,65 | 1.691,65 | 355,35 | 2.047,00 |
| 1,70 | 1.742,90 | 349,65 | 2.092,55 |
| 1,75 | 1.794,20 | 343,65 | 2.137,85 |
| 1,80 | 1.845,45 | 337,85 | 2.183,30 |
| 1,85 | 1.896,70 | 331,80 | 2.228,50 |
| 1,90 | 1.947,95 | 325,80 | 2.273,75 |
| 1,95 | 1.999,25 | 319,90 | 2.319,15 |
| 2,00 | 2.050,50 | 314,30 | 2.364,80 |
| 2,05 | 2.101,75 | 308,15 | 2.409,90 |
| 2,10 | 2.153,00 | 302,35 | 2.455,35 |
| 2,15 | 2.204,30 | 296,15 | 2.500,45 |
| 2,20 | 2.255,55 | 290,20 | 2.545,75 |
| 2,25 | 2.306,80 | 284,50 | 2.591,30 |
| 2,30 | 2.358,05 | 278,70 | 2.636,75 |
| 2,35 | 2.409,35 | 272,60 | 2.681,95 |
| 2,40 | 2.460,60 | 266,50 | 2.727,10 |
| 2,45 | 2.511,85 | 260,70 | 2.772,55 |
| 2,50 | 2.563,10 | 254,65 | 2.817,75 |
| 2,55 | 2.614,40 | 248,90 | 2.863,30 |
| 2,60 | 2.665,65 | 243,15 | 2.908,80 |
| 2,65 | 2.716,90 | 237,05 | 2.953,95 |
| 2,70 | 2.768,15 | 231,20 | 2.999,35 |
| 2,75 | 2.819,45 | 225,15 | 3.044,60 |
| 2,80 | 2.870,70 | 219,30 | 3.090,00 |
| 2,85 | 2.921,95 | 213,45 | 3.135,40 |
| 2,90 | 2.973,20 | 207,35 | 3.180,55 |
| 2,95 | 3.024,50 | 201,35 | 3.225,85 |
| 3,00 | 3.075,75 | 195,75 | 3.271,50 |
| 3,20 | 3.280,80 | 171,85 | 3.452,65 |

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años), retribución total: 1.690 pesetas.

*Personal con retribución mensual*

| Calificación | Salario base | Complemento Convenio | Retribución total |
|---|---|---|---|
| 1,00 | 31.184,70 | 15.523,15 | 46.707,85 |
| 1,05 | 32.743,55 | 14.864,60 | 47.608,15 |
| 1,10 | 34.302,40 | 13.941,45 | 48.243,85 |
| 1,15 | 35.862,75 | 13.409,20 | 49.271,95 |
| 1,20 | 37.421,60 | 13.369,65 | 50.791,25 |
| 1,25 | 38.980,45 | 12.990,95 | 51.971,40 |
| 1,30 | 40.539,35 | 12.606,20 | 53.145,55 |
| 1,35 | 42.099,70 | 12.224,45 | 54.324,15 |
| 1,40 | 43.658,55 | 11.838,15 | 55.496,70 |
| 1,45 | 45.217,40 | 11.526,40 | 56.743,80 |
| 1,50 | 46.776,25 | 11.374,30 | 58.150,55 |
| 1,55 | 48.336,65 | 11.172,05 | 59.508,70 |
| 1,60 | 49.895,50 | 10.997,15 | 60.892,65 |
| 1,65 | 51.454,35 | 10.808,55 | 62.262,90 |
| 1,70 | 53.013,20 | 10.635,20 | 63.648,40 |
| 1,75 | 54.573,60 | 10.452,70 | 65.026,30 |
| 1,80 | 56.132,45 | 10.276,25 | 66.408,70 |
| 1,85 | 57.691,30 | 10.092,25 | 67.783,55 |
| 1,90 | 59.250,15 | 9.909,75 | 69.159,90 |
| 1,95 | 60.810,50 | 9.730,30 | 70.540,80 |
| 2,00 | 62.369,35 | 9.559,95 | 71.929,30 |
| 2,05 | 63.928,20 | 9.372,90 | 73.301,10 |
| 2,10 | 65.487,10 | 9.196,45 | 74.683,55 |
| 2,20 | 68.606,30 | 8.826,90 | 77.433,20 |
| 2,25 | 70.165,15 | 8.653,55 | 78.818,70 |
| 2,35 | 73.284,40 | 8.291,60 | 81.576,00 |
| 2,70 | 84.197,90 | 7.032,35 | 91.230,25 |
| 2,75 | 85.758,25 | 6.848,30 | 92.606,55 |
| 2,80 | 87.317,10 | 6.670,35 | 93.987,45 |
| 3,00 | 93.554,05 | 5.954,05 | 99.508,10 |
| 3,20 | 99.791,00 | 5.227,10 | 105.018,10 |

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 51.404 pesetas.

Art. 9.º *Retribución menores de dieciocho años.*–Los Suboficiales que, en todo caso, sean trabajadores menores de dieciocho años percibirán el 80 por 100 de la retribución asignada en las nuevas tablas convenidas, correspondiente al puesto de trabajo en que habitualmente presten sus servicios. En el supuesto de que presten sus servicios en distintos puestos de trabajo, percibirán la retribución que corresponda al tiempo empleado en cada uno de ellos, la cual no será inferior en ningún caso a la correspondiente a su puesto de trabajo habitual.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*–Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario –junio y Navidad– tendrán en 1988 la cuantía que se determina a continuación:

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

Art. 11. *Mensuales.*–Tendrán la consideración de mensuales el siguiente personal:

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

Art. 12. *Personal en servicio militar.*–El personal que se halle en el servicio militar percibirá íntegramente las dos gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

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 69.2 del Convenio General, 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 abonarán semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. No se computarán a efectos de calcular los indicados porcentajes de absentismo los permisos retribuidos previstos en los apartado a), b), c), g) y k) del artículo 54 del Convenio General y los que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que en ambos casos se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 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 General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección y Nomenclátor de actividades industriales y de profesiones y oficios de la Industria Textil, aprobado en 26 de febrero 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 de 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 autori-

dad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se transmitirán a través de las Centrales Sindicales y la Entidad patronal firmante del presente Convenio.

3. La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas, conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirá durante el año 1988.

4. La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la ciudad de Barcelona, Gran Vía de las Cortes Catalanas, número 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 de Géneros de Punto de la Industria Textil de 4 de octubre de 1946 y por los Convenios Interprovincial y Estatal de Géneros de Punto, Fabricación de Calcetines y Fabricación de Medias de 22 de mayo de 1976, cuyas actividades están recogidas en el anexo XIV del Nomenclátor de Industrias y Actividades, así como el de oficios y profesiones de la industria textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966.

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, aun cuando se ejerzan en distintos Centros de trabajo.

Se aplicará, asimismo, a las Empresas que efectúen confección, utilizando, de forma mayoritaria, tejidos de malla de onda y de recogida y tejidos de malla de urdimbre.

Art. 3.º *Compensación.*–En relación con el artículo 8 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección se considerarán excluidos de la compensación establecida en el mismo y sujetos al régimen que, en su caso, establece los siguientes conceptos:

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

2. En relación con las ausencias retributivas a que se refiere el artículo 46 del Convenio General se estará a la compensación y absorción establecida en el número 4 de dicho artículo.

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 1983.

5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, 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 referentes a accidente, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

### CAPITULO II

#### Condiciones de trabajo

##### Sección 1.ª 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.

##### Sección 2.ª Trabajo a destajo y rendimiento

Art. 5º En los sistemas de incentivo, consistentes en el trabajo a destajo, las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el artículo 65, número 2, del Convenio General, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo en actividad no medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones por lo menos en un 25 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el artículo 65 del Convenio General.

Art. 6.º Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 16 del Convenio General, 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.

##### Sección 3.ª Clasificación profesional

Art. 7.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. 8.º Se incorpora a los anexos mencionados la valoración de los cuatro períodos en que se divide el aprendizaje.

##### Sección 4.ª Trabajo a domicilio, de temporada, continuado y nocturno

Art. 9.º *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 cuarenta y ocho jornales al semestre.

Art. 10. *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 de 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. 11. *Trabajo ininterrumpido.*–1. Cuando en una Empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o cuarto turno, y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de 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, mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad judicial los requisitos que deberán cumplir las Empresas serán:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.

b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.

c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo, y

d) Que se establezca, atendiendo y valorando en cada caso, las circunstancias concurrentes (tipo de Empresa y régimen de trabajo), algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de jornada para los trabajadores afectados. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación no será de aplicación el número que antecede y se estará a la legislación vigente.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

##### Sección 1.ª Regulación salarial

Art. 12. Las bases salariales (salario base y complemento de Convenio) vigentes para todo el año 1988, desde 1 de enero hasta 31 de diciembre, serán, para cada categoría profesional identificada por su correspondiente calificación, las que figuran en las tablas A y B.

Art. 13. Para el personal mensual, el importe del sueldo se calculará dividiendo el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario por doce meses. La fijación del salario diario para dicho personal se determinará dividiendo por 30 el importe del salario fijado en las tablas salariales (tabla B), con independencia del número de días de cada mes.

##### Sección 2.ª Complementos salariales

Art. 14. *Gratificaciones extraordinarias.*–Las dos gratificaciones extraordinarias, de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente se abonarán la primera de ellas en el transcurso del mes de junio, y como máximo dentro de la primera semana del mes de julio, y la segunda dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

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

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

Art. 15. *Consideración de personal mensual.*–Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

a) Personal administrativo, todo.

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

c) Personal técnico y directivo:

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

Art. 16. *Participación en beneficios.*–En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el artículo 69.2 del Convenio General, 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

y los permisos retribuidos de las letras a), b), c) g) y k) del artículo 54 del Convenio General.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 69.2 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 es de aplicación con carácter supletorio el Convenio General para la industria textil y de la confección.

## 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 Encargado 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, 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 la Subsección, sustituyendo a aquellos en las funciones que realizan en caso necesario: Salario-calificación, 1,70.

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

4. Ello no obstante, 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 firmante 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 avenida Diagonal, número 474, 08006 Barcelona.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.–El pago de las diferencias salarias que, en su caso, resulten de la aplicación de este Convenio se hará efectivo antes del día 15 de mayo 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 mencionadas 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.

## GENERO DE PUNTO, CALCETERIA Y MEDIAS

*Tabla A: Personal con retribución diaria*

| Calificación | Salario base y complemento Convenio |
|---|---|
| 1,00 | 1.559 (1) |
| 1,05 | 1.582 (1) |
| 1,10 | 1.618 (1) |
| 1,15 | 1.658 (1) |
| 1,20 | 1.692 |
| 1,25 | 1.733 |
| 1,30 | 1.769 |
| 1,35 | 1.806 |
| 1,40 | 1.847 |
| 1,45 | 1.887 |
| 1,50 | 1.929 |
| 1,55 | 1.975 |
| 1,60 | 2.017 |
| 1,65 | 2.062 |
| 1,70 | 2.110 |
| 1,75 | 2.155 |
| 1,80 | 2.200 |
| 1,85 | 2.242 |
| 1,90 | 2.285 |
| 1,95 | 2.335 |
| 2,00 | 2.377 |
| 2,05 | 2.425 |
| 2,10 | 2.465 |
| 2,15 | 2.513 |
| 2,20 | 2.555 |
| 2,25 | 2.602 |
| 2,30 | 2.645 |
| 2,35 | 2.694 |
| 2,40 | 2.736 |
| 2,45 | 2.778 |
| 2,50 | 2.825 |
| 2,55 | 2.870 |
| 2,60 | 2.915 |
| 2,65 | 2.962 |
| 2,70 | 3.005 |
| 2,75 | 3.047 |
| 2,80 | 3.094 |
| 3,00 | 3.276 |
| 3,20 | 3.453 |

(1) Salario mínimo intertextil = 1.690 pesetas.

*Tabla B: Personal con retribución mensual*

| Calificación | Salario base y complemento Convenio |
|---|---|
| 1,00 | 47.434 (1) |
| 1,05 | 48.110 (1) |
| 1,10 | 49.204 (1) |
| 1,15 | 50.427 (1) |
| 1,20 | 51.457 |
| 1,25 | 52.712 |
| 1,30 | 53.806 |
| 1,35 | 54.933 |
| 1,40 | 56.188 |
| 1,45 | 57.411 |
| 1,50 | 58.666 |
| 1,55 | 60.082 |
| 1,60 | 61.337 |
| 1,65 | 62.720 |
| 1,70 | 64.168 |
| 1,75 | 65.552 |
| 1,80 | 66.904 |
| 1,85 | 68.191 |
| 1,90 | 69.511 |
| 1,95 | 71.023 |
| 2,00 | 72.310 |
| 2,05 | 73.759 |
| 2,10 | 74.981 |
| 2,15 | 76.429 |
| 2,20 | 77.717 |
| 2,25 | 79.133 |
| 2,30 | 80.452 |
| 2,35 | 81.932 |
| 2,40 | 83.220 |
| 2,45 | 84.507 |
| 2,50 | 85.923 |
| 2,55 | 87.306 |
| 2,60 | 88.658 |
| 2,65 | 90.106 |
| 2,70 | 91.394 |
| 2,75 | 92.681 |
| 2,80 | 94.097 |
| 3,00 | 99.632 |
| 3,20 | 105.038 |

(1) Salario mínimo intertextil = 51.404 pesetas.

## 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 *Ambito funcional.*–El presente Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación y cuyas actividades se halle recogidas en los anexos V (Textil Lanero), VII (Acondicionamientos Textiles), VIII (Fabricación Mecánica y Manual de Alfombras y Tapices), XVIII (Ramo de Agua), XIX (Fabaricación de Boinas), de la Ordenanza Laboral Textil, así como la fabricación de mantas de lana y muletones de mezcla, antiguamente regulada por la Orden 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, que siguen dentro de su ámbito, aun cuando se equiparen salarialmente al anexo VI según más adelante se especifica en disposición transitoria.

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

Art. 3.º *Compensación.*–Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 8 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:

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

b) La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda. Con relación a las ausencias retribuidas, previstas y reguladas en el artículo 46 del Convenio General, se estará a lo dispuesto en el número 4 de dicho artículo.

c) El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.

d) Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de la entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el

mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1978.

e) Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad media, sólo 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 1.º 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» del 19), 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 11 del presente Convenio General de la Industria Textil y de la Confección, 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 *Destajos.*–En los sistemas de incentivos consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 65, número 2, del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección.

Art. 7.º *Trabajo ininterrumpido.*–1. Cuando en una Empresa se proponga un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o cuarto turno y/o quinto turno, que requiera la modificación, con carácter colectivo, de 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, mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las Empresas serán:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.

b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.

c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo.

d) Que se establezca atendiendo y valorando en cada caso las circunstancias concurrentes (tipo de Empresa y régimen de trabajo), algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de trabajo para los trabajadores afectados. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique ese régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, no será de aplicación en el número que antecede y se estará a la legislación vigente.

## CAPITULO III

### Condiciones económicas

Art. 8.º *Regulación salarial.*–Los salarios pactados en el presente Convenio para todo el año 1988 son los que figuran en las tablas integrantes de su propio texto y relacionadas al final de su articulado.

Art. 9.º Los porcentajes a aplicar sobre salarios de Oficial para obtener los correspondientes a Aprendices, Ayudantes y Subayudantes de Oficial, son los que se especifican en las tablas salariales y responden a los de habitual aplicación en la industria textil lanera.

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

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

Art. 12. *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 69, apartado 2.º, del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección, 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 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. Esta retribución no computará para el cálculo de la hora extraordinaria.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 69, 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 contemplados en el vigente Convenio General de la Industria Textil y de la Confección. Tampoco se computarán como absentismo, el accidente de trabajo o la enfermedad, cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento.

## DISPOSICION TRANSITORIA

*Ramo de Agua de Béjar.*–Equiparación de los salarios del Ramo de Agua de las Empresas ubicadas en Béjar con los salarios del Ramo de Agua General (anexo VI del Convenio):

a) La equiparación de los salarios se realizará de forma paulatina debiendo completarse el 1 de enero de 1992.

b) Para 1988 se establece un incremento del 3 por 100 por encima del fijado en el Convenio Colectivo que se firme, si bien la suma de estos dos incrementos no puede superar el 9 por 100.

c) Los salarios para 1988 son los que se expresan en las tablas salariales que se acompañan.

d) Se mantendrán las condiciones de este acuerdo hasta la completa igualación de los salarios del Ramo de Agua en Béjar con los del anexo VI del Convenio Colectivo Textil.

## 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 y el Nomenclátor de 28 de julio de 1966. No será de aplicación el sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral Textil que se deja expresamente sin efecto.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

*Comisión Paritaria.*–Se constituirá 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 domiciliará en la ciudad de Sabadell, calle Sant Quirze, número 30, y 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.

*Tablas salariales para 1988*

| | Salario 1987 | Salario 1988 |
|---|---|---|
| Personal servicios complementarios: | Semanal | |
| Jefe de laboratorio | 17.221 | 18.220 |
| Encargado de compras de materias auxiliares | 16.441 | 17.395 |
| Encargado de tráfico | 16.441 | 17.395 |
| Encargado de almacén | 14.903 | 15.767 |
| Oficial de laboratorio | 13.341 | 14.115 |
| Administrativo de fábrica | 13.076 | 13.834 |
| Encargado de economato | 13.076 | 13.834 |
| Guardadora infantil | 11.801 | 12.485 |
| Dependiente de economato | 11.801 | 12.485 |
| Auxiliar de laboratorio | 11.801 | 12.485 |
| | Diario | |
| Oficial de servicios complementarios | 1.759 | 1.861 |
| Oficial de peines, cepillos y corronera | 1.759 | 1.861 |
| Oficial auxiliar de almacén | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Personal de servicios auxiliares: | Semanal | |
| Jefe de entretenimiento preventivo | 17.210 | 18.208 |
| Encargado de servicios auxiliares | 16.441 | 17.395 |
| Encargado de Impresores | 16.441 | 17.395 |
| Encargado de Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Albañiles e Impresores | 16.441 | 17.395 |
| Encargado de Fogoneros | 14.903 | 15.767 |
| | Diario | |
| Impresor de primera | 2.128 | 2.251 |
| Mecánico de primera | 2.128 | 2.251 |

| | Salario 1987 | Salario 1988 |
|---|---|---|
| Electricista de primera | 2.128 | 2.251 |
| Conductor mecánico | 2.053 | 2.172 |
| Carpintero de primera | 2.053 | 2.172 |
| Albañil de primera | 2.053 | 2.172 |
| Impresor de segunda | 1.981 | 2.096 |
| Mecánico de segunda | 1.981 | 2.096 |
| Pintor de primera | 1.981 | 2.096 |
| Electricista de segunda | 1.981 | 2.096 |
| Fogonero de primera | 1.981 | 2.096 |
| Fontanero | 1.944 | 2.057 |
| Carretillero de primera | 1.903 | 2.013 |
| Albañil de segunda | 1.903 | 2.013 |
| Carpintero de segunda | 1.903 | 2.013 |
| Conductor | 1.903 | 2.013 |
| Fogonero de segunda | 1.835 | 1.941 |
| Pintor de segunda | 1.835 | 1.941 |
| Ayudante de oficios auxiliares (mayores de dieciocho años) | 1.759 | 1.861 |
| Carretillero de segunda | 1.759 | 1.861 |
| Carrero | 1.685 | 1.783 |
| Untador-engrasador | 1.685 | 1.783 |
| Guarda jurado | 1.685 | 1.783 |
| Vigilante | 1.685 | 1.783 |
| Portero | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliares de limpieza de máquinas | 1.685 | 1.783 |
| Ordenanza | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Ayudante de oficios auxiliares (menores de dieciocho años) | 1.329 | 1.406 |
| Botones de diecisiete a dieciocho años | 1.143 | 1.209 |
| Botones de dieciséis a diecisiete años | 1.028 | 1.088 |
| Personal administrativo, mercantil y de organización: | Mensual | |
| Director técnico | 93.872 | 99.317 |
| Director comercial | 93.872 | 99.317 |
| Jefe administrativo de primera | 84.922 | 89.847 |
| Jefe de ventas | 82.646 | 87.439 |
| Jefe administrativo de segunda | 74.787 | 79.125 |
| Jefe de organización | 74.787 | 79.125 |
| Viajante | 71.422 | 75.564 |
| Jefe de almacén | 71.422 | 75.564 |
| Oficial primera administrativo | 68.056 | 72.003 |
| Técnico de organización primera | 68.056 | 72.003 |
| Encargado de almacén | 64.686 | 68.438 |
| Oficial de ventas | 64.686 | 68.438 |
| Oficial segunda administrativo | 63.565 | 67.252 |
| Técnico de organización segunda | 63.565 | 67.252 |
| Auxiliar administrativo | 54.584 | 57.750 |
| Ayudante de organización | 54.584 | 57.750 |
| Cobrador | 53.463 | 56.564 |
| Auxiliar de ventas | 51.269 | 54.243 |
| Telefonista | 51.269 | 54.243 |
| Meritorio diecisiete años | 46.838 | 49.555 |
| Meritorio dieciséis años | 43.469 | 45.990 |
| | Semanal | |
| Oficial auxiliar de almacén | 11.800 | 12.484 |
| Mozo de almacén | 11.800 | 12.484 |
| Personal facultativo o titulado: | Mensual | |
| Ingeniero | 89.384 | 94.568 |
| Licenciado | 89.384 | 94.568 |
| Jefe de personal primera | 84.922 | 89.847 |
| Jefe de personal segunda | 74.787 | 79.125 |

| | Salario 1987 | Salario 1988 |
|---|---|---|
| Perito | 74.787 | 79.125 |
| Practicante ATS | 74.787 | 79.125 |
| Asistente social | 72.544 | 76.752 |
| Jefe de personal tercera | 71.422 | 75.564 |
| Maestro industrial | 64.686 | 68.438 |
| Aprendizaje: | Mensual | |
| Aprendiz (tres primeros meses) | 50 por 100 del Oficial | |
| Aprendiz (resto de aprendizaje) | 60 por 100 del Oficial | |
| Ayudante de Oficial: | | |
| Subayudante de Oficial | 60 por 100 del Oficial | |
| Ayudante de Oficial | 70 por 100 del Oficial | |
| Clasificación y sorteo | Semanal | |
| Encargado | 16.441 | 17.395 |
| Contramaestre | 15.145 | 16.023 |
| Ayudante repasador | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Sorteador | 1.868 | 1.976 |
| Cortador de pez | 1.685 | 1.783 |
| Cosedor de sacos | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Deslanaje: | Semanal | |
| Encargado | 16.441 | 17.395 |
| Contramaestre | 15.145 | 16.023 |
| Ayudante de Contramaestre | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Oficial de deslanaje | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Lavado: | Semanal | |
| Encargado de sección | 16.441 | 17.395 |
| Ayudante de Encargado (antes turno) | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Oficial de lavado | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de lanolina | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Peinaje: | Semanal | |
| Mayordomo | 19.040 | 20.144 |
| Contramaestre de cardas | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de guills, peinadoras y lizosas | 15.145 | 16.023 |
| Ayudante de Contramaestre | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Limpiador, Esmerilador de cardas | 1.721 | 1.821 |
| Oficial de cardas | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de guills y peinadoras | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de lizosas | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de batuar | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de convertidores | 1.685 | 1.783 |

| | Salario 1987 | Salario 1988 |
|---|---|---|
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Limpiador de peines | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Hilatura de estambre: | Semanal | |
| Mayordomo | 19.040 | 20.144 |
| Contramaestre de preparación | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de hilatura | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de retorcido | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de bobinado | 15.145 | 16.023 |
| Ayudante de Contramaestre | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Hilador de selfactina | 1.868 | 1.976 |
| Almacenero | 1.835 | 1.941 |
| Anudador de selfactina | 1.721 | 1.821 |
| Coordinador sacamudadas | 1.721 | 1.821 |
| Oficial de continua de hilar | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de guills y peinadoras | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de mecheras | 1.685 | 1.783 |
| Vaporizador | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de continua de retorcer | 1.685 | 1.783 |
| Oficial sacamudadas | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de bobinar, reunir, aspear y molinosa | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Oficial encajador y pesador | 1.685 | 1.783 |
| Clasificador de tubos y cartones | 1.685 | 1.783 |
| Limpiador y peines | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Regenerados: | Semanal | |
| Encargado | 16.441 | 17.395 |
| Encargado de turno | 14.639 | 15.488 |
| Ayudante de Encargado de turno | 13.341 | 14.115 |
| | Diario | |
| Almacenero | 1.835 | 1.941 |
| Oficial especial | 1.721 | 1.821 |
| Oficial triturador | 1.685 | 1.783 |
| Oficial emborrador | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Clasificador de trapos y desperdicios | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Hilatura de carda: | Semanal | |
| Mayordomo | 19.040 | 20.144 |
| Encargado | 16.441 | 17.395 |
| Contramaestre de preparación | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de hilatura | 15.145 | 16.023 |
| | Diario | |
| Almacenero | 1.835 | 1.941 |
| Oficial ayudante | 1.759 | 1.861 |
| Cadenero | 1.721 | 1.821 |
| Oficial de surtido | 1.721 | 1.821 |
| Oficial de continua | 1.685 | 1.783 |
| Atador | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |

| | Salario 1987 | Salario 1988 |
|---|---|---|
| Hilatura de fantasía: | Semanal | |
| Mayordomo | 19.040 | 20.144 |
| Contramaestre | 15.145 | 16.023 |
| | Diario | |
| Almacenero | 1.835 | 1.941 |
| Oficial de continua | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de reunido | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de bobinado | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Paquetería: | Semanal | |
| Encargado | 16.441 | 17.395 |
| Contramaestre | 15.145 | 16.023 |
| Ayudante de Contramaestre | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Almacenero | 1.835 | 1.941 |
| Oficial aspeador | 1.685 | 1.783 |
| Oficial rodetero madejas | 1.685 | 1.783 |
| Oficial ovillador | 1.685 | 1.783 |
| Oficial paquetero | 1.685 | 1.783 |
| Oficial encajador y pesador | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Tejeduría: | Mensual | |
| Teórico | 84.922 | 89.847 |
| Segundo teórico | 79.286 | 83.885 |
| | Semanal | |
| Mayordomo | 19.040 | 20.144 |
| Encargado de telares | 16.441 | 17.395 |
| Encargada de zurcidoras | 16.441 | 17.395 |
| Encargado de turno | 16.441 | 17.395 |
| Ayudante de Teórico | 15.407 | 16.301 |
| Contramaestre de encolado | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de telares | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de urdidores | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de canilleras | 15.145 | 16.023 |
| Ayudante de Contramaestre de telares | 13.873 | 14.678 |
| Ayudante de Encargada de zurcidoras | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Tejedor de novedad de pañería | 1.903 | 2.013 |
| Tejedor de novedad de lanería | 1.835 | 1.941 |
| Almacenero | 1.835 | 1.941 |
| Oficial de encolado | 1.759 | 1.861 |
| Oficial de máquinas plegatelas | 1.759 | 1.861 |
| Pasador | 1.759 | 1.861 |
| Zurcidor especial | 1.759 | 1.861 |
| Urdidor de novedad | 1.759 | 1.861 |
| Tejedor de género liso | 1.721 | 1.821 |
| Tejedor de hasta 150 centímetros | 1.721 | 1.821 |
| Tejedor de garrote | 1.721 | 1.821 |
| Tejedor de circulares | 1.721 | 1.821 |
| Oficial de encolado al sol | 1.685 | 1.783 |
| Zurcidor | 1.685 | 1.783 |
| Canillero especial | 1.685 | 1.783 |

| | Salario 1987 | Salario 1988 |
|---|---|---|
| Auxiliar de encolado al sol | 1.685 | 1.783 |
| Anudador a mano o a máquina | 1.685 | 1.783 |
| Urdidor de género liso | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de canilleras | 1.685 | 1.783 |
| Oficial bobinador | 1.685 | 1.783 |
| Repartidor de trama o revolvero | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Despinzador-Desborrador | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Ayudante de Pasador | 1.431 | 1.514 |
| Ayudante de Urdidor | 1.431 | 1.514 |
| Ayudante de Anudador | 1.431 | 1.514 |
| Ramo de agua: | Semanal | |
| Mayordomo de aprestos y acabados | 19.040 | 20.144 |
| Mayordomo de tintes y blanqueo | 19.040 | 20.144 |
| Jefe de laboratorio | 17.221 | 18.220 |
| Tintorero | 16.709 | 17.678 |
| Encargado de aprestos y acabados | 16.441 | 17.395 |
| Contramaestre de lavadoras, batanes, perchas, blanqueo y tinte, tundidoras, carbonización, repaso, guills y lizosas, prensas y empaquetado | 15.145 | 16.023 |
| Ayudante de Contramaestre | 13.873 | 14.678 |
| Ayudante de Tintorero | 12.835 | 13.579 |
| | Diario | |
| Pesador colorante | 1.903 | 2.013 |
| Oficial especialista | 1.835 | 1.941 |
| Oficial | 1.792 | 1.896 |
| Zurcidor | 1.685 | 1.783 |
| Bobinador | 1.685 | 1.783 |
| Letrista-Ribeteador | 1.685 | 1.783 |
| Despinzador-Desborrador | 1.685 | 1.783 |
| Revisador-Empaquetador | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Acondicionamiento textil: | Semanal | |
| Jefe de tráfico y almacenes | 17.478 | 18.492 |
| Encargado de Sección | 16.441 | 17.395 |
| Ayudante de tráfico | 13.873 | 14.678 |
| Ayudante de Encargado | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Pesador | 1.792 | 1.896 |
| Conductor de carretilla elevadora mecánica | 1.759 | 1.861 |
| Especialista sacapruebas | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de acondicionamiento | 1.685 | 1.783 |
| Auxiliar | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Alfombras anudadas a mano: | Mensual | |
| Jefe de fabricación | 89.384 | 94.568 |
| Dibujante jefe | 80.403 | 85.066 |
| Dibujante | 68.082 | 72.031 |
| | Semanal | |
| Encargado | 16.441 | 17.395 |
| Auxiliar de Dibujante | 12.835 | 13.579 |

| | Salario 1987 | Salario 1988 |
|---|---|---|
| | Diario | |
| Oficial anudador de primera | 1.685 | 1.783 |
| Oficial repasador restaurador | 1.685 | 1.783 |
| Oficial anudador de segunda | 1.685 | 1.783 |
| Ovillador | 1.685 | 1.783 |
| Oficial anudador de tercera | 1.685 | 1.783 |
| Copista de dibujo | 1.685 | 1.783 |
| Aprendiz anudador de tercer año | 75 por 100 del Oficial | |
| Aprendiz anudador de segundo año | 65 por 100 del Oficial | |
| Aprendiz anudador de primer año | 55 por 100 del Oficial | |
| Alfombras: | Mensual | |
| Dibujante jefe | 80.403 | 85.066 |
| Dibujante | 68.082 | 72.031 |
| | Semanal | |
| Mayordomo | 19.040 | 20.144 |
| Encargado | 16.441 | 17.395 |
| Contramaestre de telares | 15.145 | 16.023 |
| Contramaestre de tundosas | 15.145 | 16.023 |
| Ayudante de Contramaestre | 13.873 | 14.678 |
| | Diario | |
| Tejedor «Guipper-Jacquard» doble tela | 1.981 | 2.096 |
| Tejedor «Gripper-Jacquard» moqueta | 1.903 | 2.013 |
| Tundidor | 1.868 | 1.976 |
| Almacenero | 1.835 | 1.941 |
| Tejedor de moqueta lisa | 1.792 | 1.896 |
| Oficial de encolado | 1.759 | 1.861 |
| Oficial pesador de plegaderas | 1.721 | 1.821 |
| Contador de chenilla | 1.721 | 1.821 |
| Urdidor de spool | 1.721 | 1.821 |
| Tejedor de chenilla | 1.721 | 1.821 |
| Ayudante de encolado | 1.685 | 1.783 |
| Ayudante de Tejedor | 1.685 | 1.783 |
| Ayudante de tundosas | 1.685 | 1.783 |
| Clasificador de almacén | 1.685 | 1.783 |
| Lector-Tejedor | 1.685 | 1.783 |
| Copista de dibujo | 1.685 | 1.783 |
| Clasificador de chenilla | 1.685 | 1.783 |
| Clasificador de dibujos | 1.685 | 1.783 |
| Ayudante de almacén | 1.685 | 1.783 |
| Repasador traspasador | 1.685 | 1.783 |
| Repasador de preparación | 1.685 | 1.783 |
| Repasador de acabados | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de máquinas «overlock» | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de máquinas orillos | 1.685 | 1.783 |
| Oficial de máquina de flecos | 1.685 | 1.783 |
| Bobinador | 1.685 | 1.783 |
| Filetero de moqueta | 1.685 | 1.783 |
| Enrollador | 1.685 | 1.783 |
| Peón | 1.685 | 1.783 |
| Ayudante de Cortador | 1.574 | 1.665 |

Salario mínimo intertextil para 1988: 1.690 pesetas/día, 51.404 pesetas/mes.

EQUIPARACION EN EL PLAZO DE CINCO AÑOS DE LOS SALARIOS DEL RAMO DE AGUA DE BEJAR CON LOS SALARIOS DEL RAMO DE AGUA GENERAL

*Tabla de incrementos*

| Categoría laboral | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 |
|---|---|---|---|---|---|
| A) Personal administrativo: | | | | | |
| Director técnico | C+3 | C+5,53 | C+5,53 | C+5,53 | C+A |
| Director comercial | C+3 | C+5,53 | C+5,53 | C+5,53 | C+A |
| Ingeniero | C+3 | C+5,52 | C+5,52 | C+5,52 | C+A |
| Licenciado | C+3 | C+5,52 | C+5,52 | C+5,52 | C+A |
| Jefe de Personal de primera | C+3 | C+5,47 | C+5,47 | C+5,47 | C+A |
| Jefe administrativo de primera | C+3 | C+5,47 | C+5,47 | C+5,47 | C+A |
| Jefe de Ventas | C+3 | C+6,19 | C+6,19 | C+6,19 | C+A |
| Jefe de Personal de segunda | C+3 | C+5,38 | C+5,38 | C+5,38 | C+A |
| Perito | C+3 | C+5,38 | C+5,38 | C+5,38 | C+A |
| Jefe administrativo de segunda | C+3 | C+5,38 | C+5,38 | C+5,38 | C+A |
| Jefe de Organización | C+3 | C+5,38 | C+5,38 | C+5,38 | C+A |
| Practicante ATS | C+3 | C+5,38 | C+5,38 | C+5,38 | C+A |
| Viajante | C+3 | C+5,39 | C+5,39 | C+5,39 | C+A |
| Jefe de Almacén | C+3 | C+5,39 | C+5,39 | C+5,39 | C+A |
| Jefe de Personal de tercera | C+3 | C+5,39 | C+5,39 | C+5,39 | C+A |
| Oficial de primera administrativo | C+3 | C+5,32 | C+5,32 | C+5,32 | C+A |
| Técnico de Organización de primera | C+3 | C+5,32 | C+5,32 | C+5,32 | C+A |
| Oficial de segunda administrativo | C+3 | C+4,23 | C+4,23 | C+4,23 | C+A |
| Técnico de Organización de segunda | C+3 | C+4,23 | C+4,23 | C+4,23 | C+A |
| Auxiliar administrativo | C+3 | C+2,03 | C+2,03 | C+2,03 | C+A |
| Ayudante de Organización | C+3 | C+2,03 | C+2,03 | C+2,03 | C+A |
| Telefonista | C+3 | C+6,47 | C+6,47 | C+6,47 | C+A |
| B) Ramo del Agua: | | | | | |
| Mayordomo de aprestos y acabados | C+3 | C+5,45 | C+5,45 | C+5,45 | C+A |
| Mayordomo de tintes | C+3 | C+5,45 | C+5,45 | C+5,45 | C+A |
| Jefe de Laboratorio | C+3 | C+5,37 | C+5,37 | C+5,37 | C+A |
| Tintorero | C+3 | C+5,40 | C+5,40 | C+5,40 | C+A |
| Encargado de aprestos y acabados | C+3 | C+5,34 | C+5,34 | C+5,34 | C+A |
| Contramaestre | C+3 | C+5,35 | C+5,35 | C+5,35 | C+A |
| Ayudante de Contramaestre | C+3 | C+4,08 | C+4,08 | C+4,08 | C+A |
| Ayudante de Tintorero | C+3 | C+8,32 | C+8,32 | C+8,32 | C+A |
| Pesador de colorantes | C+3 | C+4,66 | C+4,66 | C+4,66 | C+A |
| Oficial especialista | C+3 | C+5,15 | C+5,15 | C+5,15 | C+A |
| Oficial | C+3 | C+5,25 | C+5,25 | C+5,25 | C+A |
| Peón | C+3 | C+1,06 | C+1,06 | C+1,06 | C+A |
| Zurcidor | C+3 | C+1,06 | C+1,06 | C+1,06 | C+A |
| Bobinador | C+3 | C+1,06 | C+1,06 | C+1,06 | C+A |
| Letrista-Ribeteador | C+3 | C+1,06 | C+1,06 | C+1,06 | C+A |
| Despinzador-Desborrador | C+3 | C+1,06 | C+1,06 | C+1,06 | C+A |
| Revisador-Empaquetador | C+3 | C+1,06 | C+1,06 | C+1,06 | C+A |
| Auxiliar | C+3 | C+1,06 | C+1,06 | C+1,06 | C+A |
| C) Personal de servicios auxiliares y complementarios: | | | | | |
| Jefe de Entretenimiento | C+3 | C+5,39 | C+5,39 | C+5,39 | C+A |
| Encargado de Mecánicos | C+3 | C+5,34 | C+5,34 | C+5,34 | C+A |
| Encargado de Tráfico | C+3 | C+5,34 | C+5,34 | C+5,34 | C+A |
| Encargado de Almacén | C+3 | C+5,26 | C+5,26 | C+5,26 | C+A |
| Encargado de Fogoneros | C+3 | C+5,26 | C+5,26 | C+5,26 | C+A |
| Oficial de Laboratorio | C+3 | C+4,02 | C+4,02 | C+4,02 | C+A |
| Mozo de Almacén | C+3 | C+3,05 | C+3,05 | C+3,05 | C+A |
| Mecánico de primera | C+3 | C+5,28 | C+5,28 | C+5,28 | C+A |
| Electricista de primera | C+3 | C+5,28 | C+5,28 | C+5,28 | C+A |
| Albañil de primera | C+3 | C+5,24 | C+5,24 | C+5,24 | C+A |
| Carpintero de primera | C+3 | C+5,24 | C+5,24 | C+5,24 | C+A |
| Conductor mecánico | C+3 | C+5,24 | C+5,24 | C+5,24 | C+A |
| Fogonero de primera | C+3 | C+6,35 | C+6,35 | C+6,35 | C+A |
| Electricista de segunda | C+3 | C+5,25 | C+5,25 | C+5,25 | C+A |
| Mecánico de segunda | C+3 | C+5,25 | C+5,25 | C+5,25 | C+A |
| Pintor de primera | C+3 | C+5,25 | C+5,25 | C+5,25 | C+A |
| Carretillero de primera | C+3 | C+5,30 | C+5,30 | C+5,30 | C+A |
| Carpintero de segunda | C+3 | C+5,30 | C+5,30 | C+5,30 | C+A |
| Conductor | C+3 | C+5,30 | C+5,30 | C+5,30 | C+A |
| Albañil de segunda | C+3 | C+5,30 | C+5,30 | C+5,30 | C+A |
| Fogonero de segunda | C+3 | C+6,42 | C+6,42 | C+6,42 | C+A |
| Pintor de segunda | C+3 | C+5,15 | C+5,15 | C+5,15 | C+A |
| Auxiliar de limpieza | C+3 | C+1,06 | C+1,06 | C+1,06 | C+A |

Nota.–Siendo C el incremento de Convenio y A el incremento suficiente para alcanzar la completa igualacion de los salarios.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 1988, APLICABLE A LAS EMPRESAS DEL RAMO DE AGUA UBICADAS EN BEJAR

| | Salario 1987 | Aumento Convenio (5,8 por 100) | Aumento Acuerdo (3 por 100) | Salario 1988 Mensual |
|---|---|---|---|---|
| Personal administrativo: | | | | |
| Director Técnico | 93.872 | 5.445 | 2.816 | 102.133 |
| Director comercial | 93.872 | 5.445 | 2.816 | 102.133 |
| Ingeniero | 89.384 | 5.184 | 2.682 | 97.250 |
| Licenciado | 89.384 | 5.184 | 2.682 | 97.250 |
| Jefe de Personal 1.º | 84.922 | 4.925 | 2.548 | 92.395 |
| Jefe administrativo 1.º | 84.922 | 4.925 | 2.548 | 92.395 |
| Jefe de Ventas | 82.646 | 4.793 | 2.479 | 89.918 |
| Jefe de Personal 2.º | 74.787 | 4.338 | 2.244 | 81.369 |
| Perito | 74.787 | 4.338 | 2.244 | 81.369 |
| Jefe administrativo 2.º | 74.787 | 4.338 | 2.244 | 81.369 |
| Jefe de Organización | 74.787 | 4.338 | 2.244 | 81.369 |
| Practicante ATS | 74.787 | 4.338 | 2.244 | 81.369 |
| Viajante | 71.422 | 4.142 | 2.143 | 77.707 |
| Jefe de Almacén | 71.422 | 4.142 | 2.143 | 77.707 |
| Jefe de Personal 3.º | 71.422 | 4.142 | 2.143 | 77.707 |
| Oficial 1.º administrativo | 68.056 | 3.947 | 2.042 | 74.045 |
| Técnico Organización 1.º | 68.056 | 3.947 | 2.042 | 74.045 |
| Oficial 2.º administrativo | 63.565 | 3.687 | 1.907 | 69.159 |
| Técnico Organización 2.º | 63.565 | 3.687 | 1.907 | 69.159 |
| Auxiliar administrativo | 54.584 | 3.166 | 1.638 | 59.388 |
| Ayudante de Organización | 54.584 | 3.166 | 1.638 | 59.388 |
| Telefonista | 51.269 | 2.974 | 1.538 | 55.781 |
| Ramo del Agua: | | | | Semanal |
| Mayordomo Apresto y Acabados | 19.040 | 1.104 | 571 | 20.715 |
| Mayordomo Tintes | 19.040 | 1.104 | 571 | 20.715 |
| Jefe de Laboratorio | 17.221 | 999 | 517 | 18.737 |
| Tintorero | 16.709 | 969 | 501 | 18.179 |
| Encargado Apresto y Acabados | 16.441 | 954 | 493 | 17.888 |
| Contralmirante | 15.145 | 878 | 454 | 16.477 |
| Ayudante de Contramaestre | 13.873 | 805 | 416 | 15.094 |
| Ayudante de Tintorero | 12.835 | 744 | 385 | 13.964 |

| | Salario 1987 | Aumento Convenio (5,8 por 100) | Aumento Acuerdo (3 por 100) | Salario 1988 Mensual |
|---|---|---|---|---|
| | | | | Diario |
| Pesador colorante | 1.903 | 110 | 57 | 2.070 |
| Oficial especialista | 1.835 | 106 | 55 | 1.996 |
| Oficial | 1.792 | 104 | 54 | 1.950 |
| Peón | 1.685 | 98 | 51 | 1.834 |
| Zurcidor | 1.685 | 98 | 51 | 1.834 |
| Bobinador | 1.685 | 98 | 51 | 1.834 |
| Letrista-Ribeteador | 1.685 | 98 | 51 | 1.834 |
| Despinzador-Desborrador | 1.685 | 98 | 51 | 1.834 |
| Revisador-Empaquetador | 1.685 | 98 | 51 | 1.834 |
| Auxiliar | 1.685 | 98 | 51 | 1.834 |
| | | | | Semanal |
| Personal Servicios Auxiliares y Complementarios: | | | | |
| Jefe de Entretenimiento | 17.210 | 998 | 516 | 18.724 |
| Encargado de Mecánicos | 16.441 | 954 | 493 | 17.888 |
| Encargado de Tráfico | 16.441 | 954 | 493 | 17.888 |
| Encargado de Almacén | 14.903 | 864 | 447 | 16.214 |
| Encargado de Fogoneros | 14.903 | 864 | 447 | 16.214 |
| Oficial de Laboratorio | 13.341 | 774 | 400 | 14.515 |
| Mozo de Almacén | 11.800 | 684 | 354 | 12.838 |
| | | | | Diario |
| Mecánico 1.º | 2.128 | 123 | 64 | 2.315 |
| Electricista 1.º | 2.128 | 123 | 64 | 2.315 |
| Albañil 1.º | 2.053 | 119 | 62 | 2.234 |
| Carpintero 1.º | 2.053 | 119 | 62 | 2.234 |
| Conductor mecánico | 2.053 | 119 | 62 | 2.234 |
| Fogonero 1.º | 1.981 | 115 | 59 | 2.155 |
| Electricista 2.º | 1.981 | 115 | 59 | 2.155 |
| Mecánico 2.º | 1.981 | 115 | 59 | 2.155 |
| Pintor 1.º | 1.981 | 115 | 59 | 2.155 |
| Carretillero 1.º | 1.903 | 110 | 57 | 2.070 |
| Carpintero 2.º | 1.903 | 110 | 57 | 2.070 |
| Conductor | 1.903 | 110 | 57 | 2.070 |
| Albañil 2.º | 1.903 | 110 | 57 | 2.070 |
| Fogonero 2.º | 1.835 | 106 | 55 | 1.996 |
| Pintor 2.º | 1.835 | 106 | 55 | 1.966 |
| Auxiliar limpieza | 1.685 | 98 | 51 | 1.834 |

## ANEXO VI

### Convenio Colectivo para las Industrias Auxiliares de la Textil (rama de Agua)

Artículo 1.º *Ambito funcional.*-Se consideran comprendidas en este Convenio las Empresas y Centros de trabajo exclusivamente dedicadas a las operaciones de lavar, descrudar, mercerizar, aprestar, teñir, blanquear, estampar y operaciones previas, complementarias y de acabado, de cualquiera de las distintas fibras textiles, ya sean animales, químicas, vegetales o de otra extracción, sin distinción alguna a sus diversos estados de transformación y, por tanto, en rama o floca, hilo, pieza tejida o géneros, cuando se trate de géneros de punto por cuenta de terceros.

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

Sólo se exceptuarán las Empresas del ramo del Agua, pero ubicadas en el término municipal de Béjar (provincia de Salamanca) que, dentro del ámbito funcional del anexo V, estarán sujetas a un plan de equiparación paulatina de salarios con el presente anexo; en los términos municipales de las provincias de Castellón, Alicante y Valencia que se seleccionan en el anexo 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 transportes, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
4. Las gratificaciones extraordinarias establecidas por Convenio y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor de 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 incentivos, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorvibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como 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 accidentes, enfermedad y maternidad o 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. 3.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 lo que es consecuencia de asumir cada obligación consuetudinaria inherente a la conservación del citado derecho que se les reconoce a título personal.

Art. 4.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 designan 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 Tintoreros, sita en la ciudad de Terrassa, 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. 5.º *Regulación salarial.*-El Salario para actividad normal es la retribución correspondiente al rendimiento normal en cada caso y puesto de trabajo, entendiéndose como salario actividad normal de cada categoría el que se concreta en la tabla contenida en el anexo I.

Art. 6.º *Clasificación y calificación profesional.* Las clasificaciones del personal y calificaciones de los puestos de trabajo son las contenidas en el anexo I y anexo XVIII del Nomenclátor aprobado por Orden del 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 II del presente Convenio.

Art. 7.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 doce.

Art. 8.º En todas las Subsecciones del ramo del Agua si las conveniencias del trabajo lo aconsejasen, podrán efectuarse relevos a las horas de las comidas, permaneciendo algunos operarios durante la misma sin aumento de jornada, los que irán a comer cuando regresen sus compañeros.

Los relevos en cuestión disfrutarán de un plus de 20 pesetas diarias. Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que sobre el particular puedan tener establecidas determinadas Empresas.

Art. 9.º *Gratificaciones extraordinarias.*-Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter complementario 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. 10. *Participación en beneficios.*-a) Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario por actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe será efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las Empresas podrán establecer su pago en períodos de tiempo más breves.

b) Las Empresas, por el mismo concepto, abonarán, además, mensualmente un 6 por 100 sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad en los supuestos que los índices de ausencia al trabajo, cualquiera que sea 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 establecidos en el apartado b) del presente artículo, se computan las gratificaciones extraordinarias, mediante su retribución a prorrata en la base de cálculo mensual, adicionándole 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 halla 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 54 al 56 del Convenio General para la Industria Textil y de la Confección y artículos correspondientes del Estatutos de los Trabajadores.

Art. 11. *Premio de jubilación.*-Se estará a lo dispuesto en el Convenio General.

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. 12. *Vacaciones.*-El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los que se disfrutarán veintiún 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. 13. *Trabajos eventuales.*-La duración máxima del contrato eventual será de tres meses dentro de un período de doce meses consecutivos.

**Anexo I**

*Tabla salarial para 1988*

| Categoría | Coeficiente | Salario día | Salario semanal | Salario mensual |
|---|---|---|---|---|
| Peón | 1,00 | 1.911 | 13.377 | |
| Mozo almacén | 1,15 | 2.058 | 14.406 | 62.597 |
| Auxiliar administrativo | 1,20 | 2.111 | 14.777 | 64.209 |
| Oficiala | 1,20 | 2.111 | 14.777 | 64.209 |
| Oficiala especialista | 1,25 | 2.160 | 15.120 | |
| Portero | 1,30 | 2.209 | 15.463 | 67.190 |
| Vigilante | 1,30 | 2.209 | 15.463 | 67.190 |
| Guardia Jurado | 1,30 | 2.209 | 15.463 | 67.190 |
| Oficial auxiliar de Almacén | 1,30 | 2.209 | 15.463 | 67.190 |
| | 1,35 | 2.258 | 15.806 | 67.190 |
| Telefonista | 1,40 | 2.309 | 16.163 | |
| Oficial | 1,45 | 2.359 | 16.513 | 70.302 |
| Oficial especialista | 1,50 | 2.407 | 16.849 | |
| Pintor de segunda | 1,50 | 2.407 | 16.849 | |
| Laborante | 1,50 | 2.407 | 16.849 | |
| Administrativo de fábrica | 1,55 | 2.456 | 17.192 | |
| Pesador cuatro colores | 1,55 | 2.456 | 17.192 | |
| Fogonero de segunda | 1,60 | 2.509 | 17.563 | |
| Cobrador | 1,60 | 2.509 | 17.563 | |
| Ayudante de Contramaestre | 1,60 | 2.509 | 17.563 | |
| Albañil de segunda | 1,60 | 2.509 | 17.563 | |
| Conductor de segunda | 1,60 | 2.509 | 17.563 | |
| Estampador de máquina | 1,65 | 2.557 | 17.899 | |
| Mecánico de segunda | 1,70 | 2.608 | 18.256 | |
| Pintor de primera | 1,70 | 2.608 | 18.256 | |
| Electricista de segunda | 1,70 | 2.608 | 18.256 | |
| Ayudante de Encargado | 1,70 | 2.608 | 18.256 | |
| Ayudante de Laboratorio | 1,70 | 2.608 | 18.256 | |
| Ayudante de Colorista | 1,70 | 2.608 | 18.256 | |
| Ayudante de Tintorero | 1,75 | 2.659 | 18.613 | 80.877 |
| Pintor de Lyonesa manual | 1,75 | 2.659 | 18.613 | 80.877 |
| Administrativo de segunda | 1,75 | 2.659 | 18.613 | 80.877 |
| Fogonero de primera | 1,80 | 2.702 | 18.914 | |
| Conductor de primera | 1,80 | 2.702 | 18.914 | |
| Albañil de primera | 1,80 | 2.702 | 18.914 | |
| Mecánico de primera | 1,90 | 2.804 | 19.628 | |
| Electricista de primera | 1,90 | 2.804 | 19.628 | |
| Pintor de Lyonesa | 1,90 | 2.804 | 19.628 | |
| Máquina automática | 1,95 | 2.858 | 20.006 | |
| Contramaestre | 1,95 | 2.858 | 20.006 | |
| Pintor de Lyonesa, máquina | 1,95 | 2.858 | 20.006 | |
| Estampar cuatro colores | 2,00 | 2.907 | 20.349 | |
| Estampar, máquina cuatro colores | 2,05 | 2.953 | 20.671 | 89.820 |
| Administrativo de primera | 2,20 | 3.105 | 21.735 | 94.444 |
| Viajante | 2,20 | 3.105 | 21.735 | 94.444 |
| Encargado | 2,25 | 3.158 | 22.106 | 96.056 |
| Tintorero | 2,35 | 3.251 | 22.757 | 98.885 |
| Jefe de Personal de segunda | 2,70 | 3.606 | 25.242 | 109.682 |
| Mayordomo | 2,75 | 3.653 | 25.571 | 111.112 |
| Jefe de Distribución | 2,80 | 3.702 | 25.914 | 112.602 |
| Jefe de Personal de primera | 3,00 | 3.903 | 27.321 | 118.716 |
| Técnico titulado (Grado Superior) | 3,20 | 4.101 | 28.707 | 124.738 |
| Director Técnico | | | | |

La anterior relación de categorías es meramente enunciativa y no exhaustiva al no agotar las categorías existentes en la industria. Las restante categorías percibirán el salario que corresponde 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 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 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 25) y 28 de febrero de 1967 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de marzo).

**Anexo II**

*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 |

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

| Clasificación | Calificación |
|---|---|
| C) *Personal obrero:* | |
| Maestro | 1,65 |
| Submaestro | 1,55 |

| Clasificación | Calificación |
|---|---|
| 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 | |
| Ayudante pintador Lyonesa mujer (cuando realice la totalidad de las funciones asignadas al ayudante, pintador Lyonesa hombre) | 1,45 |
| Menores de dieciocho años (Lyonesa) | 70 % del Oficial pintador Lyonesa |
| Pesador cuatro colores | 1,55 |
| Estampador muestrario de máquina | 1,65 |
| Laborante | 1,50 |

Ayudante de pintador Lyonesa.–Es el obrero, hombre o mujer, que auxilia al Oficial pintador de Lyonesa de fijar la pieza en la Mesa, cargarla, 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 especialistas 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 hidroestractores. Coeficiente 1,50.

| Clasificación | Calificación |
|---|---|
| D) *Personal de Servicios Auxiliares:* | |
| Untador o engrasador | 1,40 |
| Ayudante de oficios auxiliares | 1,40 |
| Ayudante de transporte | 1,45 |
| Cuando no alcance los dieciocho años de edad | 0,95 |

| Clasificación | Calificación |
|---|---|
| Aprendices de servicios auxiliares.–Se dividirá la duración del aprendizaje en cuatro períodos iguales: | |
| Primer período | 50 % del Oficial |
| Segundo período | 55 % del Oficial |
| Tercer período | 60 % del Oficial |
| Cuarto período | 65 % del Oficial |

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

Ayudante de transporte.–Es el trabajador que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con notable rapidez, aprovechamientos de espacios, y seguridad, sabiendo instalar también los accesorios propios para efectuar su carga y descarga, se hará cargo igualmente de llevar los documentos de las mercancías para retirarlas de los clientes y devolverlas a los mismos, debiendo entregar a su Jefe inmediato el volante de la entrega debidamente firmado. A fin de complementar el concepto de Ayudante, se admite que existan categorías que tienen 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 auxiliarles sino suplirles circunstancialmente con arreglo a lo establecido en la Ordenanza Laboral Textil y sus anexos.

| Clasificación | Calificación |
|---|---|
| E) *Personal Administrativo:* | |
| Telefonista | 1,40 |
| Cobrador | 1,60 |
| Administrativo de fábrica | 1,55 |

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

### Anexo III

1. *Provincia de Alicante*

Alicante, Alcoy, Alcocer de Planes, Alcolecha, Bañeras, Benesau, Benejama, Benifallín, Beniarrés, Viar, Cela de Nutres, Concentaina, Gallanés, Lorcha, Muro de Alcoy y Villena.

2. *Provincia de Valencia*

Valencia, Agullen, Albaida, Adzaneta de Albaida, Alcudia de Crespín, Anna, Ayelo de Malferit, Bocairente, Canals, La Cañada, Montabernet 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

Artículo 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 poliolefinas y demás fibras sintéticas.

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

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. En relación con las ausencias retribuidas a que se refiere el artículo 46 del Convenio Colectivo General se estará a lo establecido en el número 4 del mismo.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y las que hayan sido pactadas en Convenios Colectivos anteriormente, y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1981.
5. Las primas de producción que se abonan en los sistemas de incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.
6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las Empresas.
8. Las condiciones especiales referentes a beneficios, accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

### CAPITULO II

#### Condiciones de trabajo

Art. 4.º En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el artículo 65.2 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Art. 5.º Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 16 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, 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 (ininterrumpido).*

1. Cuando una Empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido), y/o 4.º turno y/o 5.º turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de 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, mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las Empresas serán:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.

b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.

c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo; y

d) Que se establezca, atendiendo y valorando en cada caso las circunstancias (tipo de Empresa y régimen de trabajo), algún tipo de compensación de

carácter económico y en materia de jornada para los trabajadores afectados. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación no será de aplicación el número que antecede, sino la legislación vigente.

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.

## CAPITULO III

### Condiciones económicas

Art. 8.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. 9.º Tendrá 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. 10. Los Aprendices percibirán como salario el porcentaje sobre el que corresponda al Oficial de Oficio, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente al salario mínimo intertextil.

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

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

Art. 13. *Participación en beneficios.*–En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, conforme a lo dispuesto en el artículo 69, punto 2, del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, 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 los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g) y k) del artículo 54 de dicho Convenio Colectivo y 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 de absentismo previsto en el artículo 69, punto 2 antes citado, no alcance el 8 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.

Se mantendrán los porcentajes superiores de participación en beneficios y de índice de absentismo, cada uno de ellos entendido globalmente, pactado en Convenio Colectivo Provincial, vigente 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 Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

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

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará en la primera reunión que celebre las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirán durante 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.

*Condiciones especiales 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.

### AÑO 1988

*Tabla salarial general. I*

| Coeficiente | Salario diario | Salario mensual |
|---|---|---|
| 0,60 | – | – |
| 0,65 | 1.188 | 35.935 |
| 0,70 | 1.255 | 38.150 |
| 0,80 | 1.360 | 41.397 |
| 1,00 | 1.811 | 55.083 |
| 1,10 | 1.811 | 55.083 |
| 1,15 | 1.811 | 55.083 |
| 1,20 | 1.841 | 56.011 |
| 1,25 | 1.858 | 56.540 |
| 1,30 | 1.883 | 57.285 |
| 1,35 | 1.919 | 58.376 |
| 1,40 | 1.971 | 59.946 |
| 1,45 | 2.019 | 61.418 |
| 1,50 | 2.072 | 63.019 |
| 1,55 | 2.123 | 64.587 |
| 1,60 | 2.179 | 66.257 |
| 1,65 | 2.230 | 67.815 |
| 1,70 | 2.283 | 69.424 |
| 1,75 | 2.334 | 71.024 |
| 1,80 | 2.387 | 72.594 |
| 1,85 | – | – |
| 1,90 | 2.496 | 75.898 |
| 1,95 | 2.548 | 77.497 |
| 2,00 | 2.599 | 79.064 |
| 2,05 | 2.644 | 80.410 |
| 2,10 | 2.678 | 81.450 |
| 2,15 | 2.721 | 82.730 |
| 2,20 | 2.809 | 85.472 |
| 2,25 | 2.864 | 87.103 |
| 2,30 | 2.896 | 88.041 |
| 2,35 | 2.970 | 90.336 |
| 2,40 | 3.000 | 91.289 |
| 2,45 | 3.037 | 92.413 |
| 2,50 | 3.072 | 93.443 |
| 2,55 | 3.108 | 94.532 |
| 2,60 | 3.147 | 95.710 |
| 2,65 | 3.180 | 96.730 |
| 2,70 | 3.340 | 101.486 |
| 2,75 | 3.371 | 102.265 |
| 2,80 | 3.443 | 104.715 |
| 2,85 | 3.475 | 105.703 |
| 2,90 | 3.511 | 106.797 |
| 2,95 | 3.548 | 107.915 |
| 3,00 | 3.581 | 109.021 |
| 3,20 | 3.723 | 113.253 |

Salario mínimo intertextil, 1.690 pesetas día, equivalentes a 51.404 pesetas mensuales.

### AÑO 1988

*Tabla salarial provincia de Valencia. II*

| Coeficiente | Salario diario |
|---|---|
| 1,00 | 1.855 |
| 1,10 | 1.966 |
| 1,15 | 1.966 |
| 1,20 | 1.966 |
| 1,25 | 2.008 |
| 1,30 | 2.024 |
| 1,35 | 2.076 |
| 1,40 | 2.184 |
| 1,45 | 2.191 |
| 1,50 | 2.199 |
| 1,60 | 2.344 |
| 1,70 | 2.454 |
| 1,75 | 2.590 |
| 1,80 | 2.598 |
| 1,85 | 2.604 |
| 1,90 | 2.614 |
| 1,95 | 2.719 |
| 2,05 | 2.832 |
| 2,20 | 2.992 |
| 2,35 | 3.157 |
| 2,70 | 3.537 |
| 2,80 | 3.643 |

Salario mínimo intertextil, 1.690 pesetas día, equivalentes a 51.404 pesetas mensuales.

### AÑO 1988

*Tabla salarial para las provincias de Murcia, Albacete, Jaén y Granada. III*

| Coeficiente | Salario diario | Salario mensual |
|---|---|---|
| 0,60 | – | – |
| 0,65 | 1.251 | 34.579 |
| 0,70 | 1.258 | 38.248 |
| 0,80 | 1.358 | 41.327 |
| 1,00 | 2.048 | 62.306 |
| 1,10 | 2.048 | 62.306 |
| 1,15 | 2.048 | 62.306 |
| 1,20 | 2.048 | 62.306 |
| 1,25 | 2.048 | 62.306 |
| 1,30 | 2.048 | 62.306 |
| 1,35 | 2.081 | 63.291 |
| 1,40 | 2.149 | 65.356 |
| 1,45 | 2.215 | 67.378 |
| 1,50 | 2.282 | 69.401 |
| 1,55 | 2.348 | 71.421 |
| 1,60 | 2.418 | 73.513 |
| 1,65 | 2.482 | 75.500 |
| 1,70 | 2.549 | 77.522 |
| 1,75 | 2.614 | 79.511 |
| 1,80 | 2.682 | 81.567 |
| 1,85 | – | – |
| 1,90 | 2.819 | 85.713 |

| Coeficiente | Salario diario | Salario mensual |
|---|---|---|
| 1,95 | 2.884 | 87.701 |
| 2,00 | 2.949 | 89.689 |
| 2,05 | 3.016 | 91.746 |
| 2,10 | – | – |
| 2,15 | – | – |
| 2,20 | 3.216 | 97.845 |
| 2,25 | 3.283 | 99.834 |
| 2,30 | – | – |
| 2,35 | 3.414 | 103.844 |
| 2,40 | – | – |
| 2,45 | – | – |
| 2,50 | – | – |
| 2,55 | – | – |
| 2,60 | – | – |
| 2,65 | – | – |
| 2,70 | 3.886 | 118.204 |
| 2,75 | – | – |
| 2,80 | 4.015 | 122.110 |
| 2,85 | – | – |
| 2,90 | – | – |
| 2,95 | – | – |
| 3,00 | – | – |
| 3,20 | – | – |

Salario mínimo intertextil, 1.690 pesetas día, equivalentes a 51.404 pesetas mensuales.

**Anexo VIII**

## Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil Sedera

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 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 conconexas, 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. En relación con las ausencias retribuidas a que se refiere el artículo 46 del Convenio Colectivo General se estará a lo establecido en el número 4 del mismo.
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 hubieren abonado en 1979.
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 la 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 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.

### 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 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 años 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 65, punto 2, del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Art. 8.º *Sistema de remuneración por incentivo.*–Las empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrá ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 16 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, 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 (ininterrumpido).* 1. Cuando una Empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o cuarto turno y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de 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, mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las Empresas serán:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.

b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.

c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo.

d) Que se establezca, atendiendo y valorando en cada caso las circunstancias (tipo de Empresa y régimen de trabajo), algún tipo de compensación de carácter económico y en materia de jornada para los trabajadores afectados. Dicha compensación únicamente se mantendrá durante el tiempo en que se aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, no será de aplicación el número que antecede, sino la legislación vigente.

3. En las Empresas de torcidos y de texturados de fibras sintéticas y/o artificales el requisito b) del anterior número 1 se entenderá cumplido por el solo hecho de tratarse de secciones de Molinos de Torcer y Máquinas de Falsa Torsión, sin otra exigencia, por ser de proceso técnico ininterrumpido.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

Art. 10.º *Regulación salarial.*–La suma de las partidas salario y complemento constituye, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

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

Art. 12. 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.

Art. 13. *Tablas salariales.*–Los salarios para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1988 serán los que se relacionan en las tablas A y B al final.

Art. 14. *Retribución de los Aprendices.*–Los Aprendices percibirán como salario y complemento de Convenio el porcentaje sobre los que correspondan al Oficial de Oficio, fijado en el número 3, Aprendizaje, del anexo IV del Nomenclátor de Industria y Actividades 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. 15. *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. 16. *Participación en beneficios.*–En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, conforme a lo dispuesto en el artículo 69, punto 2, del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, 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 los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g) y k) del artículo 54 de dicho Convenio Colectivo y 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 69, punto 2 antes citado, no alcance el 8 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 Colec-

tivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

## 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 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 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 que ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad patronal firmantes del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará en la primera reunión que celebre las tablas conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirán durante el año 1988, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será en 08003 Barcelona, calle Sant Pere Mes Alt, número 1.

## TABLAS SALARIALES INDUSTRIA TEXTIL SEDERA

Tabla A. *Personal con retribución mensual*

| Calificación | Pesetas Salario | Complemento Convenio - Pesetas | Total pesetas |
|---|---|---|---|
| 1,00 | 31.736,40 | 14.597,36 | 46.334 |
| 1,10 | 34.910,04 | 14.597,36 | 49.507 |
| 1,15 | 36.496,86 | 14.597,36 | 51.094 |
| 1,20 | 38.083,68 | 14.597,36 | 52.681 |
| 1,25 | 39.670,50 | 14.597,36 | 54.268 |
| 1,30 | 41.257,32 | 14.597,36 | 55.855 |
| 1,40 | 44.430,96 | 14.597,36 | 59.028 |
| 1,49 | 47.287,23 | 14.597,36 | 61.885 |
| 1,50 | 47.604,60 | 14.597,36 | 62.202 |
| 1,55 | 49.191,42 | 14.597,36 | 63.789 |
| 1,60 | 50.778,24 | 14.597,36 | 65.376 |
| 1,65 | 52.365,06 | 14.597,36 | 66.962 |
| 1,75 | 55.538,70 | 14.597,36 | 70.136 |
| 1,80 | 57.125,52 | 14.597,36 | 71.723 |
| 1,90 | 60.299,16 | 14.597,36 | 74.897 |
| 1,95 | 61.885,98 | 14.597,36 | 76.483 |
| 2,00 | 63.472,80 | 14.597,36 | 78.070 |
| 2,05 | 65.059,62 | 14.597,36 | 79.657 |
| 2,10 | 66.646,44 | 14.597,36 | 81.244 |
| 2,20 | 69.320,08 | 14.597,36 | 84.417 |
| 2,35 | 74.580,54 | 14.597,36 | 89.178 |
| 2,70 | 85.688,28 | 14.597,36 | 100.286 |
| 2,75 | 87.275,10 | 14.597,36 | 101.872 |
| 2,80 | 88.861,92 | 14.597,36 | 103.460 |
| 3,00 | 95.209,20 | 14.597,36 | 109.807 |
| 3,20 | 101.556,48 | 14.597,36 | 116.154 |

Tabla B. *Personal con retribución semanal o diaria*

| Calificación | Pesetas Salario | Complemento Convenio - Pesetas | Total pesetas |
|---|---|---|---|
| 1,00 | 1.043,38 | 479,91 | 1.523 |
| 1,01 | 1.053,81 | 479,91 | 1.534 |
| 1,05 | 1.095,54 | 479,91 | 1.575 |
| 1,08 | 1.126,85 | 479,91 | 1.607 |
| 1,09 | 1.137,28 | 479,91 | 1.617 |
| 1,10 | 1.147,71 | 479,91 | 1.628 |
| 1,11 | 1.158,15 | 479,91 | 1.638 |
| 1,13 | 1.179,01 | 479,91 | 1.659 |
| 1,14 | 1.189,45 | 479,91 | 1.669 |
| 1,15 | 1.199,88 | 479,91 | 1.680 |
| 1,16 | 1.210,32 | 479,91 | 1.690 |
| 1,17 | 1.220,75 | 479,91 | 1.701 |
| 1,19 | 1.241,62 | 479,91 | 1.722 |
| 1,20 | 1.252,05 | 479,91 | 1.732 |
| 1,24 | 1.293,79 | 479,91 | 1.774 |
| 1,25 | 1.304,22 | 479,91 | 1.784 |
| 1,28 | 1.335,52 | 479,91 | 1.815 |
| 1,30 | 1.356,39 | 479,91 | 1.836 |
| 1,31 | 1.366,82 | 479,91 | 1.847 |
| 1,33 | 1.387,69 | 479,91 | 1.868 |
| 1,35 | 1.408,56 | 479,91 | 1.888 |
| 1,37 | 1.429,43 | 479,91 | 1.909 |
| 1,40 | 1.460,73 | 479,91 | 1.941 |
| 1,44 | 1.502,46 | 479,91 | 1.982 |
| 1,45 | 1.512,90 | 479,91 | 1.993 |
| 1,46 | 1.523,33 | 479,91 | 2.003 |
| 1,48 | 1.544,20 | 479,91 | 2.024 |
| 1,49 | 1.554,63 | 479,91 | 2.035 |
| 1,50 | 1.565,07 | 479,91 | 2.045 |
| 1,52 | 1.585,93 | 479,91 | 2.066 |
| 1,53 | 1.596,37 | 479,91 | 2.076 |
| 1,55 | 1.617,23 | 479,91 | 2.097 |
| 1,56 | 1.627,67 | 479,91 | 2.108 |
| 1,57 | 1.638,10 | 479,91 | 2.118 |
| 1,59 | 1.658,97 | 479,91 | 2.139 |
| 1,60 | 1.669,40 | 479,91 | 2.149 |
| 1,64 | 1.711,14 | 479,91 | 2.191 |
| 1,65 | 1.721,57 | 479,91 | 2.201 |
| 1,66 | 1.732,01 | 479,91 | 2.212 |
| 1,68 | 1.752,87 | 479,91 | 2.233 |
| 1,70 | 1.773,74 | 479,91 | 2.254 |
| 1,72 | 1.794,61 | 479,91 | 2.275 |
| 1,75 | 1.825,91 | 479,91 | 2.306 |
| 1,76 | 1.836,34 | 479,91 | 2.316 |
| 1,79 | 1.867,65 | 479,91 | 2.348 |
| 1,80 | 1.878,08 | 479,91 | 2.358 |
| 1,85 | 1.930,25 | 479,91 | 2.410 |
| 1,90 | 1.982,42 | 479,91 | 2.462 |
| 2,00 | 2.086,76 | 479,91 | 2.567 |
| 2,05 | 2.138,92 | 479,91 | 2.619 |
| 2,10 | 2.191,09 | 479,91 | 2.671 |
| 2,15 | 2.243,26 | 479,91 | 2.723 |
| 2,20 | 2.295,43 | 479,91 | 2.775 |
| 2,25 | 2.347,60 | 479,91 | 2.828 |
| 2,30 | 2.399,77 | 479,91 | 2.880 |
| 2,35 | 2.451,94 | 479,91 | 2.932 |
| 2,70 | 2.817,26 | 479,91 | 3.297 |
| 2,80 | 2.921,46 | 479,91 | 3.401 |

## ANEXO IX

## Convenio Colectivo para la Industria de la Confección

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

a) Las dedicadas a la industria de la confección, vestido, tocado y complementos (Gorrería, Sombrerería, Mantonería bordada, Guantes y Flores artificiales).

b) Industria de Paragüería.

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

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

Art. 2.º *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. Sin perjuicio, no obstante, de la posible compensación o absorción establecida en el artículo 16 del Convenio General, respecto al día o días de ausencia retribuida.

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

4. Las gratificaciones extraordinarias y 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 abonen 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 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.

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 65.2 del Convenio General.

Art. 4.º *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 e subayudante, ha cumplido los dieciséis años sin llegar a los dieciocho (salario: 80 por 100 de su Oficial u operario).

b) Operario de Confección de tercera.–Es el operario que, superado el período de formación en el trabajo o procedente de la categoría de Ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisa un menor grado de especialización (coeficiente: 1,20 en aquellas modalidades en que no esté ya calificado).

c) Contrato de Formación en el trabajo.–(Antiguos «Aprendices».) Salario: 65 por 100 de su Oficial u operario.

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

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 de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20 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 5,80 por 100 las tablas para la Industria de la Confección vigentes en 31 de diciembre de 1987, figurando las mismas como anexo a este Convenio.

Art. 10. *Gratificaciones extraordinarias.*–Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que corresponden serán de treinta días para cada una de ellas.

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

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 69.2 del Convenio General, se abonará en razón del 3 por 100 del salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad a los trabajadores cuyo índice individual de asistencia al trabajo rebasé el 93 por 100 de las horas laborales mensuales, abonándose su importe por mensualidades vencidas.

En este supuesto no se considerarán horas laborales mensuales las correspondientes a los permisos concedidos en uso de los párrafos a), b), c), g) y k) del artículo 54 del Convenio General. Los porcentajes establecidos en los dos párrafos anteriores se aplicarán, igualmente, sobre el importe percibido de las dos pagas extraordinarias.

No obstante lo anterior, las provincias que tuvieran establecidas condiciones y porcentajes especiales durante 1983 respecto de esta paga, se mantendrán unas y otros, calculados para ello de la forma establecida en los párrafos anteriores. Para la provincia de Barcelona se mantendrán los mismos porcentajes, forma de cálculo y condicionamientos 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, calle Peligro, 2, décimo.

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 en 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, el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

## 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 sus facultades que le son propias, anulare alguno de los pactos esenciales del Convenio que lo desvirtúe fundamentalmente éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

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

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

## TABLAS SALARIALES CONVENIO 1988

*Retribución diaria*

| Coeficiente | Salario 31-12-1987 | Incremento salarial (5,8 %) | Total |
|---|---|---|---|
| 1,00 | 1.346 | 78 | 1.424 |
| 1,05 | 1.388 | 81 | 1.469 |
| 1,10 | 1.429 | 83 | 1.512 |
| 1,15 | 1.472 | 85 | 1.557 |
| 1,20 | 1.513 | 88 | 1.601 |
| 1,25 | 1.555 | 90 | 1.645 |
| 1,30 | 1.595 | 93 | 1.688 |
| 1,35 | 1.639 | 95 | 1.734 |
| 1,40 | 1.681 | 97 | 1.778 |
| 1,45 | 1.722 | 100 | 1.822 |
| 1,50 | 1.764 | 102 | 1.866 |
| 1,55 | 1.805 | 105 | 1.910 |
| 1,60 | 1.846 | 107 | 1.953 |
| 1,65 | 1.887 | 109 | 1.996 |
| 1,70 | 1.930 | 112 | 2.042 |
| 1,75 | 1.971 | 114 | 2.085 |
| 1,80 | 2.014 | 117 | 2.131 |
| 1,85 | 2.055 | 119 | 2.174 |
| 1,90 | 2.098 | 122 | 2.220 |
| 1,95 | 2.140 | 124 | 2.264 |
| 2,00 | 2.181 | 126 | 2.307 |
| 2,05 | 2.223 | 129 | 2.352 |
| 2,10 | 2.264 | 131 | 2.395 |
| 2,15 | 2.306 | 134 | 2.440 |
| 2,20 | 2.347 | 136 | 2.483 |
| 2,25 | 2.390 | 139 | 2.529 |
| 2,30 | 2.431 | 141 | 2.572 |
| 2,35 | 2.473 | 143 | 2.616 |
| 2,40 | 2.514 | 146 | 2.660 |
| 2,45 | 2.557 | 148 | 2.705 |
| 2,50 | 2.599 | 151 | 2.750 |
| 2,55 | 2.641 | 153 | 2.794 |
| 2,60 | 2.683 | 156 | 2.839 |
| 2,65 | 2.725 | 158 | 2.883 |
| 2,70 | 2.767 | 160 | 2.927 |
| 2,75 | 2.808 | 163 | 2.971 |
| 2,80 | 2.850 | 165 | 3.015 |
| 2,85 | 2.891 | 168 | 3.059 |
| 2,90 | 2.933 | 170 | 3.103 |
| 2,95 | 2.975 | 173 | 3.148 |
| 3,00 | 3.016 | 175 | 3.191 |
| 3,05 | 3.058 | 177 | 3.235 |
| 3,10 | 3.100 | 180 | 3.280 |
| 3,15 | 3.142 | 182 | 3.324 |
| 3,20 | 3.185 | 185 | 3.370 |

*Retribución mensual*

| Coeficiente | Salario 31-12-1987 | Incremento salarial (5,8 %) | Total |
|---|---|---|---|
| 1,00 | 40.927 | 2.374 | 43.301 |
| 1,05 | 42.202 | 2.448 | 44.650 |
| 1,10 | 43.474 | 2.521 | 45.995 |
| 1,15 | 44.748 | 2.595 | 47.343 |
| 1,20 | 46.013 | 2.669 | 48.682 |
| 1,25 | 47.286 | 2.743 | 50.029 |
| 1,30 | 48.557 | 2.816 | 51.373 |
| 1,35 | 49.827 | 2.890 | 52.717 |
| 1,40 | 51.098 | 2.964 | 54.062 |
| 1,45 | 52.368 | 3.037 | 55.405 |
| 1,50 | 53.639 | 3.111 | 56.750 |
| 1,55 | 54.911 | 3.185 | 58.096 |
| 1,60 | 56.172 | 3.258 | 59.430 |
| 1,65 | 57.451 | 3.332 | 60.783 |
| 1,70 | 58.721 | 3.406 | 62.127 |
| 1,75 | 59.924 | 3.480 | 63.474 |
| 1,80 | 61.264 | 3.553 | 64.817 |
| 1,85 | 62.528 | 3.627 | 66.155 |
| 1,90 | 63.806 | 3.701 | 67.507 |
| 1,95 | 65.077 | 3.774 | 68.851 |
| 2,00 | 66.345 | 3.848 | 70.193 |
| 2,05 | 67.614 | 3.922 | 71.536 |
| 2,10 | 68.882 | 3.995 | 72.877 |
| 2,15 | 70.159 | 4.069 | 74.228 |
| 2,20 | 71.430 | 4.143 | 75.573 |
| 2,25 | 72.701 | 4.217 | 76.918 |
| 2,30 | 73.996 | 4.290 | 78.256 |
| 2,35 | 75.235 | 4.364 | 79.599 |
| 2,40 | 76.513 | 4.438 | 80.951 |
| 2,45 | 77.784 | 4.511 | 82.295 |
| 2,50 | 79.049 | 4.585 | 83.634 |
| 2,55 | 80.317 | 4.658 | 84.975 |
| 2,60 | 81.590 | 4.732 | 86.322 |
| 2,65 | 82.869 | 4.806 | 87.675 |
| 2,70 | 84.138 | 4.880 | 89.018 |
| 2,75 | 85.403 | 4.953 | 90.356 |
| 2,80 | 86.672 | 5.027 | 91.699 |
| 2,85 | 87.942 | 5.101 | 93.043 |
| 2,90 | 89.220 | 5.175 | 94.395 |
| 2,95 | 90.485 | 5.248 | 95.733 |
| 3,00 | 91.756 | 5.322 | 97.078 |
| 3,05 | 93.027 | 5.396 | 98.423 |
| 3,10 | 94.297 | 5.469 | 99.766 |
| 3,15 | 95.576 | 5.543 | 101.119 |
| 3,20 | 96.840 | 5.617 | 102.457 |

## 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 aquellas, 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. 2.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. 3.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 compuesto 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 antelación necesaria para que los trabajadores puedan conocer al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

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

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

Art. 6.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, repaso de hilos por cambio de medida y plegado y medido de los tejidos.

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

a) Como Aprendiz de Varillero durante el primer período de su trabajo en la colocación de varillas (dieciséis años).

b) Como Ayudante de Varillero, desde el segundo período inclusive, hasta cumplir los dieciocho años.

c) 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. 7.º *Oficial Carrillero.*–Es el operario mayor de los dieciocho años que atiende el aprovisionamiento de los telares colocando y retirando los carretes de la fileta, auxiliar en la medición de los tejidos, en la evacuación de los mismos y demás trabajos complementarios que le encargue el Jefe de Sección.

Art. 8.º *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. 9.º *Tiempo de adaptación por cambio de máquina.*–En cuando al tiempo de adaptación del tejedor por cambio de máquina se estará a lo dispuesto en el cuadro que figura como anexo del Convenio.

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

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

Art. 11. *Licencias.*–No 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. 12. *Incremento salarial.*–No obstante lo establecido en el artículo 2.º de este anexo, el 5,80 por 100 de incremento total del presente Convenio operará exclusivamente para 1988 sobre todos los conceptos retributivos, por lo que no se considerará absorbible en su aplicación.

Art. 13. *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 incluidos vacaciones y gratificaciones extraordinarias, y no computará para antigüedad, beneficios, incentivos ni ningún otro concepto retributivo.

Art. 14. *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. 15. *Retribución de los Varilleros.*–A efectos de las gratificaciones y festividades el jornal del Varillero será el que figura en las tablas salariales del presente Convenio.

En cuanto a las percepciones semanales se devengarán como sigue:

a) De dieciséis años, el 60 por 100 de la retribución total del Tejedor, excluyendo beneficios y antigüedad.

b) De dieciséis años, el 65 por 100 de la misma.

c) De dieciocho años en adelante, el 75 por 100 de dicha percepción.

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

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en seis quinquenios del 3 por 100 del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.

2. El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la del Aprendiz y Aspirante.

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

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

Si no se supera el 8 por 100 de absentismo se percibirá un 4 por 100.

Si no se supera el 5 por 100 de absentismo, se percibirá un 5 por 100.

Si no se supera el 4 por 100 de absentismo, se percibirá un 6 por 100.

Si no se supera el 3 por 100 de absentismo, se percibirá un 7 por 100.

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

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

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

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 accesorios que sean necesarias para la ejecución del trabajo deberán ser facilitados por las Empresas si bien en lo relativo al platet y cuchilla, las Empresas podrán optar libremente entre suministrarlas de su cuenta o compensar su importe con la cantidad de 3.000 pesetas anuales, abonables por mitad al propio tiempo que se realiza el pago de las gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 21. *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 Comité de Empresa las siguientes:

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

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

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

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

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

1. Expediente de regulación 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 período para el que se soliciten.

Art. 22. *Secciones sindicales de Empresa.*–Las Empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Los trabajadores de una Empresa o Centro de trabajo afiliados a una Central sindical legalemnte 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 que el preaviso será de una jornada.

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

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

A estos fines se tendrá en cuenta lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Jubilación a los sesenta años: Cuatro meses de salario.
Jubilación a los sesenta y un años: Tres meses de salario.
Jubilación a los sesenta y dos años: Dos meses de salario.
Jubilación a los sesenta y tres años: Un mes de salario.

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

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

## CLAUSULA ADICIONAL

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

## CLAUSULA TRANSITORIA

La retribución de los dos días de ausencia para 1988 que figuran en la parte general en el tema de jornada, para este anexo, se entenderá que la correspondiente a «actividad normal» es el salario de tablas.

## CONVENIO ALFOMBRAS

*Tablas salariales 1988*

| Categoría | Nomenclátor | Sueldo base | Complemento salarial | Plus C. In. | Revisiones |
|---|---|---|---|---|---|
| Personal con retribución mensual: | | | | | |
| Jefe de Fabricación o Director Técnico | 3,20 | 99.774 | | 4.658 | 23.330 |
| Jefe Administrativo de primera | 2,80 | 89.085 | | 4.658 | 22.009 |
| Jefe Administrativo de segunda | 2,35 | 82.229 | | 4.658 | 20.398 |
| Viajante | 2,20 | 70.466 | | 4.658 | 19.880 |
| Oficial Administrativo de primera | 2,05 | 64.377 | | 4.658 | 19.366 |
| Oficial Administrativo de segunda | 1,75 | 59.011 | | 4.658 | 18.330 |
| Auxiliar Administrativo | 1,20 | 51.952 | 4.840 | 4.658 | 16.430 |
| Jefe de Sección de Dibujo | 2.05 | 64.377 | | 4.658 | 19.366 |
| Oficial de Dibujo | 1,75 | 59.011 | | 4.658 | 18.330 |
| Telefonista | 1,20 | 51.952 | 4.840 | 4.658 | 16.430 |
| Aspirante Administrativo de dieciséis a diecisiete años | 0,70 | 27.473 | | 4.658 | 14.705 |
| Aspirante Administrativo de diecisiete a dieciocho años | 0,80 | 32.896 | | 4.658 | 15.052 |
| Personal con retribución diaria: | | | | | |
| Encargado general | 2,10 | 2.174 | | 185 | 614 |
| Encargado de primera | 2,05 | 2.126 | | 185 | 608 |
| Encargado de segunda | 1,95 | 2.018 | | 185 | 599 |

| Categoría | Nomenclátor | Sueldo base | Complemento salarial | Plus C. In. | Revisiones |
|---|---|---|---|---|---|
| Mecánico de Telares de primera. Mecánico de Talleres de primera y Electricista de primera | 1,90 | 1.966 | | 185 | 589 |
| Conductor de primera y Carpintero de primera | 1,80 | 1.864 | | 185 | 582 |
| Mecánico de segunda. Mecánico de telares de segunda y Electricista de segunda | 1,70 | 1.761 | | 185 | 569 |
| Conductores de segunda. Carretillero eléctrico. Carpintero de segunda. Oficial Albañil y Tejedor de Alfombras | 1,60 | 1.668 | | 185 | 555 |
| Pintor. Urdidor. Pesador colorantes. Oficial de Aprestos. de Látex o de Foam, Oficial Barcas. Oficial Tundidor y Jefe de Corte | 1,50 | 1.580 | 140 | 185 | 545 |
| Blanqueador y Desengrasador | 1,45 | 1.521 | 180 | 185 | 539 |
| Oficial de Cartonajes y Fogonero | 1,40 | 1.495 | 220 | 185 | 536 |
| Tejedor de Arpillera | 1,30 | 1.484 | 220 | 185 | 522 |
| Inspector de Repasado y Auxiliar de Almacén | 1,25 | 1.456 | 240 | 185 | 518 |
| Vigilante, Portero, Sereno, Listero, Engrasador, Limpiador de máquinas, Pelador de embés, Peón Especialista, Pic. Cartonajes. Oficial Varillero. Peón de Albañil, Enfardador. Oficial Carrillero. Oficial de pileta «Tufting» | 1,20 | 1.423 | 240 | 185 | 512 |
| Oficial de Secado, Anudador urdimbre, Oficial Hidro | 1,25 | 1.456 | 240 | 185 | 518 |
| Repasador, Retornador, Cosedor de flecos, Cortador, Ribeteador, Bobinador, Reunidor, Seleccionador, Aspeador, Canillero, Conductor máquina «Tufting», Ayudante de Fileta «Tufting», Conero, Oficial de Muestras, Madejero de desengrase | 1,20 | 1.423 | 57 | 185 | 512 |
| Personal de Limpieza | 1,00 | 1.399 | 57 | 185 | 490 |
| Subayudante | 0,85 | 894 | 121 | 185 | 472 |
| Aprendiz de diecisiete años | 0,80 | 826 | 121 | 185 | 464 |
| Aprendiz de dieciséis años | 0,70 | 781 | 81 | 185 | 456 |
| Manual de esparto y fibras duras: | | | | | |
| Tejedor | 1,55 | 1.617 | | 185 | 552 |
| Hilador, Cardador, Engomador, Rastrillador y Cortador | 1,50 | 1.580 | 140 | 185 | 545 |
| Pintador, Acabador, Tallero, Ovillador | 1,20 | 1.423 | 57 | 185 | 512 |
| 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 | 2.071 | | 185 | 603 |
| Oficial Ayudante o Contramaestre | 1,50 | 1.580 | 140 | 185 | 545 |
| Oficial de Surtido | 1,45 | 1.521 | 180 | 185 | 539 |
| Oficial Bobinero Repasador | 1,40 | 1.495 | 220 | 185 | 536 |
| Oficial Continuas de hilar, Oficial Emborrador, Repasador, Oficial Preparación y Diablo | 1,35 | 1.489 | 220 | 185 | 530 |
| Diablero | 1,30 | 1.484 | 220 | 185 | 523 |
| Oficial Ayudante Surtidos, Ayudante de Preparación | 1,25 | 1.456 | 240 | 185 | 518 |
| Auxiliar Continuas de hilar. Oficial Continuas de doblar | 1,20 | 1.423 | 257 | 185 | 512 |
| Atador | 1,20 | 1.423 | 257 | 185 | 512 |
| Tintes y Acabados: | | | | | |
| Ayundante Laboratorio, Pesador Colorantes y Almacén, Aprestador de Bombo, Desengrasador, Oficial de Barcas, Oficial de Hidroextractor, Oficial de Secadores, Oficial de Tundosa, Oficial de Aprestos | 1,50 | 1.580 | 140 | 185 | 545 |
| Preparación materias | 1,20 | 1.423 | 57 | 185 | 512 |

*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. Gripper-E | 12 | 1 | 4 | – | 4 | 12 | 12 | 12 | 12 |
| 5. Gripper-A | 12 | 3 | 1 | 3 | – | 12 | 12 | 12 | 12 |
| 6. Wilton-E | 12 | 17 | 17 | 17 | 17 | – | 3 | 5 | 5 |
| 7. Wilton-A | 12 | 17 | 17 | 17 | 17 | 2 | – | 5 | 5 |
| 8. Wilton D. E. | 12 | 17 | 17 | 17 | 17 | 1 | 4 | – | 4 |
| 9. Wilton D. A. | 12 | 17 | 17 | 17 | 17 | 3 | 1 | 3 | – |
| 10. Mixto | 17 | 17 | 17 | 17 | 17 | 10 | 12 | 12 | 14 |

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

(Provincia)

# HOJA ESTADISTICA CONVENIOS DE SECTOR (*)

(por duplicado)

1. Denominación del Convenio: **CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCION**

   (Si se trata de Laudo Arbitral, dígase expresamente, indicando a continuación nombres y cargos o profesiones del/de los árbitro/s):

2. Dirección y teléfono para comunicaciones:
   De la representación empresarial **Sant Quirze, 30 - 08201 Sabadell**
   De la representación de los trabajadores **U.G.T.**
3. Actividad económica: **Industria Textil CNAE 43 y 45 (parte)**
4. Ambito territorial: Local ☐; Comarcal ☐; Provincial ☐; Interprovincial ☐; Nacional ☒.
5. Fecha de la firma del Convenio: 16 03 88 (día mes año) (1).
6. Vigencia: De 16 03 88 (día mes año) a 31 12 88 (día mes año) (2).
7. Fecha vencimiento Convenio anterior: 31 12 87 (día mes año)
8. Efectos económicos: De 01 01 88 (día mes año) a 31 02 88 (día mes año) (3).
9. Fecha/s y efectos de la revisión/es salarial/es pactada/s, en su caso (con expresión de su condicionamiento):

   **Al conocimiento del I.P.C. en 31-12-1988 si supera el 4'75% desde 31-12-1987.**

10. Incrementos (4):
    A) Conceptos salariales **Tablas salariales** **5'8** %
    B) Conceptos no salariales ... %
    C) Total incremento convenio (ponderando incrementos salariales y no salariales ... %

11. Forma de distribución del incremento salarial pactado:
    Proporcional ☒; Lineal ☐; Mixto ☐.
12. Colectivo afectado por el Convenio.

| PROVINCIAS | Número de: Empresas | Trabajadores | PROVINCIAS | Número de: Empresas | Trabajadores |
|---|---|---|---|---|---|
| 01 Alava | | | 28 Madrid | | |
| 02 Albacete | | | 29 Málaga | | |
| 03 Alicante | | | 30 Murcia | | |
| 04 Almería | | | 31 Navarra | | |
| 05 Avila | | | 32 Orense | | |
| 06 Badajoz | | | 33 Oviedo | | |
| 07 Baleares | | | 34 Palencia | | |
| 08 Barcelona | | | 35 Palmas (Las) | | |
| 09 Burgos | | | 36 Pontevedra | | |
| 10 Cáceres | | | 37 Salamanca | | |
| 11 Cádiz | | | 38 Sta. C. Tenerife | | |
| 12 Castellón | | | 39 Santander | | |
| 13 Ciudad Real | | | 40 Segovia | | |
| 14 Córdoba | | | 41 Sevilla | | |
| 15 Coruña (La) | | | 42 Soria | | |
| 16 Cuenca | | | 43 Tarragona | | |
| 17 Gerona | | | 44 Teruel | | |
| 18 Granada | | | 45 Toledo | | |
| 19 Guadalajara | | | 46 Valencia | | |
| 20 Guipúzcoa | | | 47 Valladolid | | |
| 21 Huelva | | | 48 Vizcaya | | |
| 22 Huesca | | | 49 Zamora | | |
| 23 Jaén | | | 50 Zaragoza | | |
| 24 León | | | 51 Ceuta | | |
| 25 Lérida | | | 52 Melilla | | |
| 26 La Rioja | | | TOTAL | 6.879 | 337.094 |
| 27 Lugo | | | | | |

13. Número de Empresas Públicas afectadas: **5** Número de Trabajadores afectados **6.070** (5)
14. Número de Empresas de más de 500 trabajadores: **44** Número de Trabajadores afectados: **39.817**

(*) A cumplimentar conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo («B.O.E.», 6-6-81), y Real Decreto 1.451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1983, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos («B.O.E.» 4-6-83).

(1) Si se trata de la revisión de los efectos económicos del Convenio añádase: «REVISIÓN».

(2) Se refiere a la duración o efectos jurídicos del convenio con independencia de los efectos económicos.

(3) En los Convenios de duración superior a un año indíquese: «1.º año de vigencia», «2.º año de vigencia», etc.

(4) Se entenderá por «conceptos salariales» los así considerados en los artículos 2.º, 4.º y 5.º del Decreto 2.380/1973, de 17 de agosto, sobre ordenación del salario. En conceptos no salariales se incluirán con las percepciones directas, no consideradas salario por el artículo 3.º del Decreto citado, las mejoras sociales y asistenciales (art. 4.º de la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973), becas, comedores, fondos asistenciales, escolaridad, guarderías, etc. El «total incremento» no se entenderá como la suma aritmética de A y B. Debe ponderarse el aumento que por ambos conceptos representa el convenio sobre condiciones anteriores existentes, supuesta identidad de la plantilla y jornada.

(5) Se entiende Pública si pertenece a la Administración (Estado, Organismos Autónomos o Corporaciones Locales) o existe participación mayoritaria de esta, así como los Monopolios.

15. Retribuciones medias anuales por trabajador, de las categorías (6):

| CATEGORIAS | Numero trabajadores % | Retribucion año anterior | Retribucion año actual |
|---|---|---|---|
| Titulado superior | 0'80 | 1.465.859'6 | 1.550.879'4 |
| Titulado medio | 1'26 | 1.211.346'9 | 1.281.605'- |
| Jefe Administracion 1.ª | 1'09 | 1.559.902'3 | 1.650.376'6 |
| Jefe Administración 2.ª | 0'65 | 1.352.412'6 | 1.430.852'5 |
| Ayte. no titulado | 2'05 | 862.796'9 | 912.839'1 |
| Oficial 1.ª administrativo | 1'81 | 1.092.677'2 | 1.156.052'4 |
| Oficial 2.ª administrativo | 2'30 | 965.793'2 | 1.021.809'2 |
| Subalterno | 1'01 | 756.066'9 | 799.918'7 |
| Auxiliar administrativo | 0'51 | 773.233'6 | 818.081'1 |
| Jefe de equipo, capataz o similar | 2'82 | 1.047.148'4 | 1.107.883'- |
| Oficial 1.ª (obrero) | 13'26 | 862.796'9 | 912.839'1 |
| Oficial 2.ª (obrero) | 42'26 | 791.145'9 | 837.032'3 |
| Especialista u oficial 3.ª | 25'02 | 773.231'5 | 818.078'9 |
| Peon | 1'05 | 756.065'8 | 799.917'6 |
| Trabajadores de 17 años | 2'14 | 453.450'3 | 479.750'4 |
| Trabajadores menores de 17 años | 1'97 | 428.103'3 | 452.933'2 |

16. Jornada de trabajo pactada: **se mantiene**

| | Textil | Confección |
|---|---|---|
| Semanal: Número de horas | 40 cont. Partida | cont. Partida |
| Anual: Número de horas | 1.826 h. 27 m. 1.816 | 1.826 h. 27 m. 1.816 |
| | 1.770 h. trabajo efectivo | 1.770 h. trabajo efectivo |

Jornada de trabajo, año anterior:

Semanal: Número de horas [ ] ( )
Anual: Número de horas [ ] ( Igual )

17. Horas extras pactadas en cómputo anual, para el personal afectado por el convenio (art. 35.4) [ ] (7)

18. Descanso semanal pactado, en su caso (art. 37.1) ..... (7)

19. Licencias y permisos pactados: artículo 37.3 a), b), c), d) y e) ..... (7)

(6) Aunque la relación de categorías es amplia, asimílense a ellas, si existiesen, otras diferentes. El número de trabajadores se entiende promedio anual. Las retribuciones medias anuales se entienden referidas a salarios base de las categorías sin incluir complementos personales, de puesto de trabajo o correspondientes a primas, incentivos, etc. por calidad o cantidad de trabajo.

(7) Se pretende conocer si se pactaron aumentos que mejoren la situación vigente en el Sector antes del convenio en los conceptos especificados.

20. Vacaciones anuales pactadas:
Número de días naturales: 30
Año anterior: Número de días naturales: 30

21. ¿Contiene cláusulas de productividad?: Si ☐; No ☒

22. ¿Se pactó sobre reducción del absentismo?: Si ☐; No ☒

23. ¿Contiene cláusulas de mejoras sociales o asistenciales?: Sí ☐; No ☒

24. ¿Se establecen cláusulas sindicales?: Si ☒ No ☐.

25. Composición sindical de la Comisión negociadora:

| Asociaciones empresariales intervinientes | Número de representantes |
|---|---|
| | |
| | |
| | |

| Centrales Sindicales intervinientes | Número de representantes |
|---|---|
| U.G.T. | 8 |
| CC.OO. (No firmo el Convenio) | 7 |

26. Relación de puestos de trabajo que pueden destinarse preferentemente a los minusválidos .....

27. Relación de reserva de puestos de trabajo a los minusválidos con preferencia absoluta .....

**Lugar y fecha de cumplimentación:** .....

## A RELLENAR POR LA AUTORIDAD LABORAL

28. Fecha registro comunicación iniciación convenio: [ ] [ ] [ ] día mes año

29. Fecha inscripción del Convenio en Registro: [ ] [ ] [ ] día mes año

30. Fecha publicación en:

«Boletín Oficial del Estado»: [ ] [ ] [ ] día mes año

«Boletín Oficial de la Provincia»: [ ] [ ] [ ] día mes año

«Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma»: [ ] [ ] [ ] día mes año

NOTA. Cualquier dato que por su complejidad no tenga cabida en el formulario, deberá expresarse en hoja separada, haciendo la pertinente indicación.

# MINISTERIO DE TRANSPORTES, TURISMO Y COMUNICACIONES

## Dirección General de Infraestructura del Transporte

### Jefatura de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo

*Resolución por la que se señala fecha para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por las obras que se citan*

Por acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de mayo de 1988, con los efectos que establece el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y concordantes del Reglamento dictado para su aplicación, han sido declaradas la utilidad pública de las obras precisas y la urgente ocupación de los bienes y terrenos afectados en el expediente «Expropiación de terrenos para iluminación de aproximación cabecera 21 de la base aérea abierta al tráfico civil de Jerez de la Frontera (Cádiz)».

En consecuencia, esta Jefatura, de conformidad con el artículo 52 precitado, ha resuelto convocar a los propietarios y titulares de derechos afectados que figuran en las relaciones expuestas en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Cádiz), en el mismo orden que aparecen en las mismas, para que el día 7 de junio de 1988, a las once horas comparezcan en las oficinas del citado Ayuntamiento, sin perjuicio de trasladarse al terreno y proceder al levantamiento de las actas previas de ocupación.

Al referido acto deberá asistir personalmente o bien representado legalmente, al cual también deberá comparecer cualquier otra persona, natural o jurídica, titular de algún derecho o interés económico sobre las parcelas afectadas, pudiéndose acompañar a su costa de Perito o Notario, debiendo aportar la documentación acreditativa de su titularidad, así como el último recibo de contribución.

Los interesados, para mayor información, tendrán a su disposición los planos parcelarios en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera y en las oficinas de este Centro, plaza de los Sagrados Corazones, 7, séptima planta, 28036 Madrid.

Madrid, 5 de mayo de 1988.–El Ingeniero Jefe de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, por orden, Julio Egido Gil.–7.863-E.

*Información pública sobre necesidad de ocupación de los terrenos afectados por las obras del proyecto «Aeropuerto de Palma de Mallorca. Expropiación de terrenos para infraestructura del radar metereológico y camino de acceso en Puig Morey-Artá»*

De acuerdo con los artículos 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957, se abre la información pública para que cualquier persona pueda aportar por escrito los datos oportunos a fin de rectificar posibles errores en la relación adjunta y, asimismo, cualquier otra alegación que estimen pertinente, indicando en este caso los motivos razonados de las mismas.

Las alegaciones escritas y la justificación documental de las mismas podrán presentarse en la Jefatura de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, plaza de los Sagrados Corazones, 7, 28036 Madrid. o en el excelentísimo Ayuntamiento de Artá, Palma de Mallorca (Baleares), durante un plazo de quince días hábiles desde la presente publicación. Para mayor información, en las oficinas de dicho Centro y en el propio Ayuntamiento.

Madrid, 5 de mayo de 1988.–El Ingeniero Jefe de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, por orden, Julio Egido Gil.–7.865-E.

*Relación de posibles afectados, fincas y metros lineales de servidumbre aérea, con expresión de número de orden, propietarios, datos catastrales (polígono y parcela), superficie aproximada a expropiar en metros cuadrados y servidumbre aérea en metros lineales*

1. Damián Mayoral Márquez (término municipal de Artá). 5. 38. 26.196. 1.000.

*Información pública sobre necesidad de ocupación de los terrenos afectados por las obras del proyecto «Aeropuerto de Valencia. Expropiación de terrenos para instalación de un VOR/DME y servidumbre eléctrica de paso en Calles (Valencia)*

De acuerdo con los artículos 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957, se abre la información pública para que cualquier persona pueda aportar por escrito los datos oportunos a fin de rectificar posibles errores en la relación adjunta y, asimismo, cualquier otra alegación que estimen pertinente, indicando en este caso los motivos razonados de las mismas.

Las alegaciones escritas y la justificación documental de las mismas podrán presentarse en la Jefatura de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, plaza de los Sagrados Corazones, 7, 28036 Madrid, o en el excelentísimo Ayuntamiento de Calles (Valencia) durante un plazo de quince días hábiles desde la presente publicación. Para mayor información, en las oficinas de dicho Centro y en el propio Ayuntamiento.

Madrid, 5 de mayo de 1988.–El Ingeniero Jefe de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, por orden, Julio Egido Gil.–7.864-E.

*Relación de fincas y propietarios afectados por la expropiación, con expresión del número de finca, propietarios, datos catastrales (polígono y parcela), superficie a expropiar (en hectáreas), forma que se expropia y clase de cultivo*

1. Excelentísimo Ayuntamiento de Calles (Valencia). 25. 1.261. 1,1640. Parcial. Leña eriales.
2. Gregorio Solaz Solaz. 25. 1.166. 0,0230. Parcial. Labor frutales.
3. Eloísa Solaz Platero. 25. 1.165. 0,0480. Parcial. Labor frutales.
4. Antonio Martínez Solaz. 25. 1.145. 0,0260. Parcial. Labor frutales.
5. Manuel Romero Tortejada. 25. 1.143. 0,0340. Parcial. Labor viña.

*Relación de posibles afectados, fincas y metros lineales de servidumbre aérea, con expresión del número de orden, propietarios, datos catastrales (polígono y parcela), y servidumbre aérea en metros lineales*

1. Trinidad y Manuela Solaz Justé. 31. 30. 25.
2. Adoración Adalid Mortus. 31. 32. 40.
3. Clemencia Gómez Solaz. 31. 61. 65.
4. Lamberto Galiano Valero. 31. 62. 45.
5. Vicente Carrasco Martínez. 31. 163. 40.
6. Nicolás Moret Ortega. 31. 164. 10.
7. Carmen Moreno Antón. 31. 165. 18.
8. Lucio García Solaz. 31. 166. 8.
9. Vicente Solaz Novella. 31. 167. 5.
10. Juan Solaz San Víctor. 31. 168. 10.
11. Pilar Huerta Gómez. 31. 169. 27.
12. Miguel Villaescusa García. 31. 171. 10.
13. Juan Vicente Solaz Martínez. 31. 170. 60.
14. Domingo Fabuel Esteban. 31. 204. 43.
15. Emilia Gómez Prieto. 31. 203. 104.
16. Excelentímo Ayuntamiento de Calles. 31. 208. 34.
17. Francisco Platero Blasco. 31. 209. 12.
18. Amparo Solaz García. 31. 210. 17.
19. Juan Vicente Cutanda Tudón. 31. 212. 25.
20. Manuel Solaz Solaz. 31. 213. 10.
21. Miguel Altalaguerri Mora. 31. 214. 22.
22. Florencia García Valero. 31.217. 33.
23. José Solaz Platero. 31. 219. 31.
24. Angel Cervera Tena. 31. 228. 65.
25. Miguel Esteban Cosín. 31. 224. 30.
26. Isabel Platero Calvo. 31. 225. 20.
27. Carmen Esteban Usach. 31. 223. 15.
28. María Martínez Victoria. 31. 230. 65.
29. Juliz Solaz Martínez. 31. 271. 98.
30. Herederos de Miguel Cuevas Zapater. 31. 240. 70.
31. Ricardo Sánchez Antón. 31. 242. 36.
32. Isabel García Yuste. 31. 247. 27.
33. Josefa Antón Herrero. 31. 245. 40.
34. Consuelo García García. 31. 246. 25.
35. María Cervera Hernández. 31. 254. 83.
36. Patrocinio Martínez Roger. 30. 175. 25.
37. Mercedes Martínez Platero. 30. 176. 27.
38. Dionisio García Tena. 30. 177. 28.
39. Milagros Ruis Moreno. 30. 179. 38.
40. Antonio Romero Galiano. 30. 181. 30.
41. Vicente Pamblanco López. 30. 185. 20.
42. Ramón Solaz Marín. 30. 186. 26.
43. Francisco Mora Galiano. 30. 184. 10.
44. Francisco Mares Martínez. 30. 188. 110.
45. Alvaro Duval Mares. 30. 196. 6.
46. Amparo Salas Cutanda. 30. 197. 106.
47. Excelentísimo Ayuntamiento de Calles. 30. 446 a. 41.
48. Excelentísimo Ayuntamiento de Calles. 25. 1.262. 135.
49. Agustín y Josefina Dolz Sanchis. 25. 1.153. 60.
50. Excelentísimo Ayuntamiento de Calles. 25. 1.161. 17.
51. Juan Solaz Novella. 25. 1.157. 96.
52. Vicente Solaz Novella. 25. 1.162. 88.
53. Agustín y Josefina Dolz Sanchis. 25. 1.164. 40.
54. Excelentísimo Ayuntamiento de Calles. 25. 1.262. 35.

*Información pública sobre necesidad de ocupación de los terrenos afectados por las obras del proyecto «Aeropuerto de Sevilla. Expropiación de terrenos para infraestructura del radar meteorológico y camino de acceso en Cañada Alta-El Castillo de las Guardas*

De acuerdo con los artículos 18 y 19 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954 y 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957, se abre la información pública para que cualquier persona pueda aportar por escrito los datos oportunos a fin de rectificar posibles errores en la relación adjunta y, asimismo, cualquier otra alegación que estimen pertinente, indicando en este caso los motivos razonados de las mismas.

Las alegaciones escritas y la justificación documental de las mismas podrán presentarse en la Jefatura de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, plaza de los Sagrados Corazones, 7, 28036 Madrid, o en el excelentísimo Ayuntamiento de El Castillo de las Guardas (Sevilla), durante un plazo de quince días hábiles desde la presente publicación. Para mayor información, en las oficinas de dicho Centro y en el propio Ayuntamiento.

Madrid, 5 de mayo de 1988.–El Ingeniero Jefe de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, por orden, Julio Egido Gil.–7.866-E.

*Relación de posibles afectados, fincas y metros lineales de servidumbre aérea, con expresión de número de orden, propietarios, datos catastrales (polígono y parcela), superficie aproximada a expropiar en metros cuadrados y servidumbre aérea en metros lineales*

1. Mario y Clara Fernández Sánchez. Término municipal de El Castillo de las Guardas. 1. 444. 1. 435. 7.173. 140.
2. Excelentísimo Ayuntamiento de El Castillo de las Guardas. 17. 164. 17. 165. 17. 166. 7.216.
3. Juan Pedro Domecq de la Riva. Término municipal de El Castillo de Guardas. 1. 437. 1. 438. 5. 139. 1.758.

# COMUNIDAD AUTONOMA DE GALICIA

## Consejería de Industria, Comercio y Turismo

### Delegaciones Provinciales

LA CORUÑA

A los efectos previstos en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 octubre, se abre información pública sobre otorgamiento de autorización administrativa y declaración, en concreto, de utilidad pública de la siguiente instalación eléctrica:

Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», con domicilio social en Santiago de Compostela, calle del General Pardiñas, 12-14.

Finalidad: Mejorar el suministro de energía eléctrica a los abonados de Vistipoy, Sieira y Castelo, Ayuntamiento de Puerto del Son.

Características: Línea aérea de media tensión, a 10-20 KV, de 2.185 metros de longitud, conductor LA-30, con origen en el último apoyo de la línea de alimentación a la estación transformadora de Trabes (expediente número 9.259) y término en la estación transformadora a instalar en Vistipoy, Ayuntamiento de Puerto del Son. Estación transformadora tipo intemperie, de 50 KVA, relación 10-20 ± 2,5-5 por 100/0,398-0,230 KV.

Presupuesto: 2.998.597 pesetas.

Procedencia de los materiales: Nacional.

Todas aquellas personas o Entidades que se consideren afectadas podrán presentar sus escritos por triplicado, con las alegaciones oportunas, dentro del plazo de treinta días, en esta Delegación Provincial.

La Coruña, 26 de abril de 1988.–El Delegado provincial, Antonio Roncero Corrochano.–2.199-2.

*Autorización administrativa y declaración, en concreto, de utilidad pública (expediente número 51.408)*

Visto el expediente de referencia incoado a instancia de «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», con domicilio en la calle del General Pardiñas, 12-14, Santiago de Compostela, en el que solicita autorización administrativa y declaración, en concreto, de utilidad pública para mejorar el suministro de energía eléctrica a los abonados de la zona de Milleirós (Boqueijón), expediente número 51.408, y cumplidos los tramites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Decreto 2619/1966, también de 20 de octubre, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y Ley de 24 de noviembre de 1939.

Esta Delegación Provincial, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar línea de media tensión aérea, a 20 KV, de 514 metros, en conductor LA-30, sobre apoyos de hormigón y metálicos, con origen en la línea de alimentación de la estación transformadora Lestedo (expediente número 51.101), y con término en la estación transformadora de Milleirós, Ayuntamiento de Boqueijón, a instalar.

Estación transformadora tipo intemperie, de 50 KVA, relación de transformación 20 ± 5 por 100/0,398-0,230 KV, dotados de los precisos mecanismos para protección y maniobra.

Red de baja tensión de 1.460 metros, en conductor tipo LC, en una longitud de 870 metros, y tipo RZ, en una longitud de 590 metros, sobre apoyos de hormigón.

Declarar, en concreto, la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y en su Reglamento de aplicación, aprobado por Decreto 2619/1966, de octubre.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma, con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre, debiendo solicitarse la indicada aprobación en un plazo máximo de seis meses. Caso de no ser factible lo anteriormente expuesto, se procederá por el peticionario de la autorización a cumplimentar lo que para concesión de prórroga se ordena en el capítulo IV del Decreto 1775/1967, de 22 de julio.

La Coruña, 27 de abril de 1988.–El Delegado provincial, Antonio Roncero Corrochano.–2.200-2.

*Información pública*

En cumplimiento de lo dispuesto en el número 4 del artículo 31 del Reglamento de la Ley 10/1966, de 18 de marzo, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, aprobado por Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se sometió por esta Delegación Provincial a información pública la solicitud formulada por la Empresa «Unión Eléctrica-Fenosa, Sociedad Anónima», con domicilio en calle Fernando Macías, número 2, 15004 La Coruña, para la declaración de necesidad de urgente ocupación de los bienes y derechos afectados por la instalación de:

Línea eléctrica de media tensión y centro de transformación en Esteiro, en los términos municipales de Ortigueira y Mañón, autorizada y declarada de utilidad pública en concreto con fecha de 25 de noviembre de 1987 (expediente número 51.306).

Línea eléctrica de media tensión y centro de transformación en Curtis-Empalme, en el término municipal de Curtis, autorizada y declarada de utilidad pública en concreto con fecha de 8 de mayo de 1986 (expediente número 50.968).

Líneas eléctricas de media tensión y centros de transformación en Pachote, Armada, Nogueirido, Gulfín y Retriz, en los términos municipales de Monfero, Villarmayor y Miño, autorizadas y declaradas de utilidad pública en concreto con fecha 27 de marzo de 1984 (expediente número 50.447).

Las relaciones de propietarios y fincas afectadas por estas líneas eléctricas fueron publicadas en el «Boletín Oficial de la Provincia de La Coruña», en el diario «El Ideal Gallego» y en el «Diario Oficial de Galicia» de fechas 7, 15 y 21 de abril de 1988, respectivamente.

La Coruña, 3 de mayo de 1988.–El Delegado provincial, Antonio Roncero Corrochano.–2.599-2.

# COMUNIDAD AUTONOMA DE LA REGION DE MURCIA

## Consejería de Economía, Industria y Comercio

### Dirección Regional de Industria, Energía y Minas

*Admisión de la solicitud del permiso de investigación denominado «La Magdalena II», número 21.645, en término municipal de Yecla (Murcia)*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley de Minas de 21 de julio de 1973 y en el artículo 70 del Reglamento General para el Régimen de la Minería, aprobado por Real Decreto 2857/1978, de 25 de agosto, se hace saber que por esta Dirección Regional de Industria ha sido admitida con esta fecha, definitivamente, salvo mejor derecho, la solicitud presentada por don Luis Sánchez López, en nombre y representación de la Empresa «Luis Sánchez Díez, Sociedad Anónima», con domicilio en Novelda (Alicante), para el permiso de investigación de seis cuadrículas mineras para recursos de la sección C), especialmente caliza marmórea «marrón imperial», denominado «La Magdalena II», a cuya petición ha correspondido el número 21.645 de registro de la Región de Murcia.

El terreno afectado por la petición está situado en término municipal de Yecla y la designación del permiso de investigación es la siguiente:

| Vértices | Meridianos | Paralelos |
|---|---|---|
| Punto de partida ... | 2° 31' 00" E. | 38° 36' 00" |
| Vértice número 1 .. | 2° 30' 00" E. | 38° 36' 00" |
| Vértice número 2 .. | 2° 30' 00" E. | 38° 36' 40" |
| Vértice número 3 .. | 2° 31' 00" E. | 38° 36' 40" |

Referida al meridiano de Madrid.

Lo que se hace público para general conocimiento y con el fin de que todos aquellos que tengan la condición de interesados puedan personarse en el expediente dentro del plazo de quince días a partir de la fecha de publicación de este anuncio.

Murcia, 23 de noviembre de 1987.–El Director regional de Industria, Energía y Minas, Enrique Soriano Pescador.–35-A.

# COMUNIDAD AUTONOMA DE ARAGON

## Departamento de Comercio, Industria y Turismo

### Servicios Provinciales de Industria y Energía

TERUEL

*Resolución de 3 de mayo de 1988 del Servicio Provincial de Industria y Energía de Teruel para que se proceda al levantamiento de actas previas a la ocupación de terrenos en el término municipal de Vivel del Río*

Este Servicio Provincial de Industria y Energía, en cumplimiento del artículo 52 y concordantes de la Ley de Expropiación Forzosa, hace saber a todos los afectados por el expediente de urgente ocupación de los terrenos necesarios para el paso de la línea eléctrica media tensión «Vivel del Río-Villanueva del Rebollar», según Decreto 75/1988, de 19 de abril, de la Presidencia de la Diputación General de Aragón, –cuya relación detallada fue publicada en el «Boletín Oficial» de la provincia de 21 de octubre de 1987, «Diario de Teruel» de 17 de octubre de 1987 y reseña de tal publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de 6 de enero de 1988– lo siguiente:

Que transcurridos por lo menos ocho días, a partir desde el siguiente a la última publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado, «Boletín Oficial» de la provincia y «Diario de Teruel», se dará comienzo al levantamiento sobre el terreno de las actas previas a la ocupación de los terrenos afectados por el paso de la línea citada, previniendo a dichos interesados que en las respectivas notificaciones individuales que mediante cédula habrá que practicárseles, así como en el tablón de anuncios del respectivo Ayuntamiento, se señalará con la debida antelación día y hora en que para cada uno de ellos tal diligencia tendrá lugar, advirtiéndoles también que en dichos actos podrán hacerse acompañar de un Perito y de un Notario, a su cargo, si así lo estiman conveniente.

Teruel, 3 de mayo de 1988.–El Jefe del Servicio, Angel Manuel Fernández Vidal.–7.090-C.