

## B. OTROS ANUNCIOS OFICIALES

MINISTERIO  
DE ECONOMIA Y HACIENDA

## Delegaciones

## SEVILLA

Ha sufrido extravío el resguardo original del depósito número 62.165 de entrada y 50.138 de Registro, constituido el día 6 de junio de 1967 por «Banco de Andalucía, Sociedad Anónima», en garantía de Manuel Cantalejo Sánchez, a disposición de la Dirección General de Bellas Artes del Ministerio de Educación y Ciencia, por la cantidad de 144.055 pesetas.

Lo que se hace público a fin de que si alguien lo tuviere en su poder lo entregue en esta sucursal, en el plazo de un mes, transcurrido el cual se anulará el expresado resguardo, expidiéndose un duplicado del mismo.

Sevilla, 8 de agosto de 1989.-El Delegado de Hacienda, en funciones, Antonio Sánchez-Rodas Delgado.-5.426-D.

Inspecciones-Administraciones  
de Aduanas e Impuestos Especiales

## BARCELONA

## Notificaciones

Desconocidos sus domicilios, se notifica que junto con el expediente y la sanción respectiva, a continuación detallados, que se han dictado por esta Administración Principal de Aduanas e Impuestos Especiales, propuestas de resolución por estimarse cometidas infracciones administrativas de contrabando, comprendidas en los casos 1, 2 y 3 del número 1 del artículo 1.º, en relación con el 12 de la Ley Orgánica 7/1982, de 13 de julio.

Asimismo, se notifica que la sanción conlleva el comiso de los géneros aprehendidos objeto de la infracción, según lo establecido en el punto 1, artículo 5.º, en relación con el artículo 14 del citado cuerpo legal y en algún caso de los medios de transporte, de acuerdo con el punto 3 del citado artículo 5.º.

Expediente: 435/84. Responsable: Juan Pascual Rivera. Documento nacional de identidad: 41.071.268. Multa en pesetas: 29.916. Comiso vehículo: No.

Expediente: 259/87. Responsable: Gerard Dobarro Belart. Documento nacional de identidad: 7.803. Multa en pesetas: 1.016.250. Comiso vehículo: Si (Audi-80, AND-21679).

Expediente: 12/88. Responsable: Luis Miguel Otaola Humarán. Multa en pesetas: 103.680. Comiso vehículo: No.

Los interesados podrán efectuar las alegaciones que estimen oportunas en defensa de sus derechos dentro del plazo de ocho días hábiles siguientes al de esta publicación.

Transcurridos estos sin haberlas presentado, la propuesta de resolución se elevará a definitiva, pudiendo interponer, dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes a los ocho citados, recurso de reposición ante el Administrador de esta Aduana, o bien directamente reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Provincial, en la Delegación de Hacienda, en igual plazo o, en su caso, en los quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de reposición, si se hubiera interpuesto, conforme al Decreto 1999/1981, de 30 de agosto. Ambos recursos son compatibles pero no simultá-

neos; interpuesto el económico-administrativo no es posible el de reposición.

Por otro lado, el ingreso de la multa deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles contados a partir de los quince días siguientes hábiles al de la elevación a definitiva de la presente propuesta de resolución. Pasado dicho plazo sin haberse realizado el ingreso, se seguirá la vía de apremio para su cobro.

Barcelona, 19 de septiembre de 1989.-El Administrador principal, Rafael de la Fuente Viqueira.-7.422-A.

★

Desconociéndose el actual paradero de don Fulgencio Ruiz Hernández, cuyo último domicilio conocido era Dohler Strape, 164, 4050 M. Gladbach 2, de Alemania, por el presente se le hace saber que el señor Administrador de esta Aduana ha dictado en el expediente 304/83, instruido por infracción administrativa de contrabando, la siguiente propuesta de resolución:

Primero.-Estimar cometida una infracción administrativa de contrabando, sobre una base de 2.575.958 pesetas, tipificada en el caso 14 de la L. I. T. A. y en el caso 6 del artículo 1.º de la Ley 7/1982, en relación con el artículo 12, de la que debe declararse responsable a don Fulgencio Ruiz Hernández, al que se le impone una multa de 5.151.916 pesetas.

Segundo.-Absolver por falta de pruebas a don Tomás Campabadal Villalta, con devolución del automóvil «Porsche», matrícula B-7228-FH.

Tercero.-Reconocer derecho a premio a los aprehensores.

Lo que se publica para su conocimiento, significándole que dentro del plazo de los ocho días siguientes al de esta publicación podrá efectuar las alegaciones que estime oportunas a la defensa de su derecho.

Transcurrido esto sin haberlas presentado, la propuesta de resolución se elevará a definitiva, pudiendo interponer, dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes, recurso de reposición ante el Administrador de esta Aduana, o bien directamente reclamación económico-administrativa ante el Tribunal Económico-Administrativo Provincial de la Delegación de Hacienda, en igual plazo o, en su caso, en los quince días hábiles siguientes a la notificación de la resolución del recurso de reposición, si se hubiere interpuesto, conforme al Decreto 1999/1981, de 30 de agosto. Ambos recursos son compatibles pero no simultáneos; interpuesto el económico-administrativo no es posible el de reposición.

Por otro lado, el ingreso de la multa deberá efectuarse dentro de los tres días hábiles contados a partir de los quince días siguientes hábiles al de la elevación a definitiva de la presente propuesta de resolución. Pasado dicho plazo sin haberse realizado el ingreso, se seguirá la vía de apremio para su cobro.

Barcelona, 19 de septiembre de 1989.-El Administrador principal, Rafael de la Fuente Viqueira.-7.423-A.

## Edicto notificación Resolución

Vistos los expedientes 161/88, 8/89 y 13/89, instruidos por supuesta comisión de infracción administrativa de contrabando, de los cuales no se conoce responsable alguno, procede:

Primero.-Declarar cometida una infracción administrativa de contrabando, comprendida en el número 1 del artículo 1.º de la Ley Orgánica 7/1982, de 13 de julio, de las que son desconocidas las personas responsables.

Segundo.-Declarar el comiso de los géneros aprehendidos, es decir, un vehículo «Volkswagen» Escarabajo, del expediente 161/88; un radiocassete, señales de peligro y dos altavoces, del 8/89, y un vehículo «Mercedes Benz», ranchera, del expediente 13/89, a los que se les dará el destino reglamentario.

Barcelona, 19 de septiembre de 1989.-El Administrador principal, Rafael de la Fuente Viqueira.-7.424-A.

MINISTERIO  
DE OBRAS PUBLICAS  
Y URBANISMO

## Demarcaciones de Carreteras

## CATALUÑA

Resolución por la que señalan fechas para el levantamiento de las actas previas a la ocupación de las fincas afectadas por la ejecución de las obras del proyecto: «Acondicionamiento carretera N-420, de Córdoba a Tarragona por Cuenca, puntos kilométricos 445,4 al 465,4. Tramo: Gandesa-Mora de Ebro. Provincia de Tarragona». Términos municipales de Gandesa, Corbera, Mora de Ebro y Fatarella. Provincia de Tarragona. Clave: 20-T-2090

En aplicación a lo dispuesto en el artículo 4.º del Real Decreto-ley 3/1988, de 3 de junio (Plan General de Carreteras 1984/1991), se declara la urgente ocupación de los bienes y derechos afectados por el expediente de expropiación forzosa incoado para la ejecución de las obras, siendo de aplicación el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954.

Publicada la relación de bienes y derechos afectados en el «Boletín Oficial del Estado» número 111, de fecha 9 de mayo de 1988; «Boletín Oficial» de la provincia número 109, de fecha 11 de mayo de 1988, y en el periódico «Diari de Tarragona», de fecha 29 de abril de 1989, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 56 del reglamento de 26 de abril de 1957, de aplicación de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se ha resuelto señalar los días 24, 25 y 26 de octubre en el Ayuntamiento de Mora de Ebro, el día 7 de noviembre en el Ayuntamiento de Fatarella, los días 8, 9 y 14 de noviembre en el Ayuntamiento de Corbera y los días 14, 15 y 16 de noviembre en el Ayuntamiento de Gandesa, todos del presente año 1989, para proceder, previo traslado sobre el propio terreno, al levantamiento de las actas previas a la ocupación de los bienes y derechos que se afectan.

El presente señalamiento será notificado, individualmente, por correo certificado y aviso de recibo, a los interesados convocados, que son los comprendidos en la relación que figura expuesta en el tablón de anuncios de los Ayuntamientos respectivos y en esta Demarcación de Carreteras del Estado en Cataluña y/o Unidad de Carreteras de Tarragona, plaza de los Carros, 2, de Tarragona.

A dicho acto deberán asistir, señalándose como lugar de reunión, las dependencias del Ayuntamiento, los titulares de derechos y bienes afectados, personalmente o representados por persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo de la contribución que corresponda al bien afectado, pudiendo hacerse acompañar, a su costa, si lo estima oportuno, de sus Peritos y/o un Notario.

Barcelona, 29 de septiembre de 1989.-El Ingeniero Jefe, José Javier Dombriz Lozano.-15.245-D.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## Dirección General de Trabajo

Resolución por la que se publica el Pacto Extraestatutario suscrito por los representantes del Consejo Intertextil Español y de la Federación Estatal Textil-Piel de la Unión General de Trabajadores para la industria textil y de la confección, con vigencia desde el 31 de mayo de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1990

Visto el texto del Pacto Extraestatutario suscrito entre la representación del Consejo Intertextil Español y de la Federación Estatal Textil-Piel de la Unión General de Trabajadores para la industria textil y de la confección, remitido a esta Dirección General al objeto de su depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Resultando: Que el Pacto Extraestatutario adoptado no reúne las características de 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.º, apartado 1, letra c), y apartado 2, del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, en relación con el artículo 1.º, apartado c), del Real Decreto 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» del Pacto Extraestatutario, con vigencia de dos años, suscrito por la representación del Consejo Intertextil Español, por parte empresarial, y por la Federación Estatal Textil-Piel de la Unión General de Trabajadores, por los trabajadores, depositado en la Subdirección General de Mediación, Arbitraje y Conciliación, a efectos de notificación a los interesados desconocidos y de domicilio ignorado.

Madrid, 7 de septiembre de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.—15.032.E.

Pacto Extraestatutario suscrito por los representantes del Consejo Intertextil Español y de la Federación Estatal Textil-Piel de la Unión General de Trabajadores, para la industria textil y de la confección, con vigencia desde el 31 de mayo de 1989 hasta el 31 de diciembre de 1990

### INDICE

#### Artículos

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

##### Sección 1. Ámbitos de aplicación.

Ámbito territorial .....	1
Ámbito funcional .....	2
Ámbito personal .....	3

<b>Sección 2. Vigencia.</b>	
Vigencia y duración .....	4
Retroactividad .....	5
Resolución o revisión .....	6

<b>Sección 3. Compensación y absorción.</b>	
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.

<b>Sección 1. Contratación.</b>	
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

<b>Sección 2. Tiempo de trabajo.</b>	
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

<b>Sección 3. Suspensión del contrato.</b>	
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 de la LCT .....	57
Actividades estacionales .....	58

#### 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 de antigüedad .....	68
Participación en beneficios .....	69
Gratificaciones extraordinarias .....	70
Plus de nocturnidad .....	71
Horas extraordinarias (retribución) .....	72
Vacaciones (retribución) .....	73
Diets y desplazamientos .....	74

#### CAPÍTULO V. PRESTACIONES NO SALARIALES.

Premio de jubilación .....	75
Jubilación a los sesenta y cuatro años .....	76
Póliza de seguros .....	77

<b>CAPÍTULO VI. DERECHOS SINDICALES</b>		78 a 85
<b>CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.</b>		
<b>Sección 1. Falhas</b> .....		86 a 88
<b>Sección 2. Sanciones</b> .....		89 a 91
<b>CAPÍTULO VIII. SEGURIDAD E HIGIENE</b> .....		92 a 128

Disposiciones finales.  
Disposición transitoria.  
Disposiciones adicionales.  
Disposición especial.

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### SECCIÓN I. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

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

Ambas partes, con ánimo de evitar toda dispersión que pueda dificultar ulteriores Convenios Colectivos de ámbito estatal, se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito menor para estas actividades; lo que no impide acuerdos de carácter particular a que 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 1988.

b) Provinciales, en aquellas provincias que al 31 de diciembre de 1988 lo tuviesen pactado y vigente.

Art. 2.º **Ámbito funcional.**—El presente Convenio obliga a 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 **Ámbito personal.**—Comprende al 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. VIGENCIA

Art. 4.º **Vigencia y duración.**—Entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el día 31 de mayo de 1989.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1990, excepto en materia de Salario Mínimo Intertextil y tablas salariales, que serán revisadas de acuerdo con lo que dispone el artículo 61 del presente Convenio.

Art. 5.º **Retroactividad.**—La aplicación del Salario Mínimo Intertextil y de las tablas salariales pactados en el presente Convenio se retrotraerá a 1 de enero de 1989.

Art. 6.º **Resolución o revisión.**—La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Dirección General de Trabajo.

Iniciada la negociación para la revisión del convenio, si la misma se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del Convenio, éste se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo pacto.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto

no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

### SECCIÓN 3. 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 sujeción 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 periodo de adaptación.

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

7. La fijación de la fórmula del 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 aplicaran sólo una o 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, finalizado el periodo 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, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

1. No será necesaria la notificación previa a la representación sindical.

2. El periodo 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 1, 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 periodos 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 enseñanzas 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 en 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.

4. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que un operario a actividad normal efectúa en una hora.

5. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que un operario a actividad óptima efectúa en una hora.

6. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

7. Tiempo obrero normal es el invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal sin incluir tiempo de recuperación.

8. 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.

9. 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, sólo 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 motivo 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 periodo 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 desempeñándolo 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. 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 resolutorias 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 periodo 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 reconocimiento médico 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 «Nomenclador de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la Industria Textil» y en este Convenio Colectivo con sus anexos. Todo ello de conformidad con lo previsto en el párrafo cuarto de la disposición adicional segunda del Convenio.

Art. 34. *Periodo de prueba.*—El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el periodo 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 periodo de prueba.

Art. 35. El periodo 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 periodo de prueba, tanto la Empresa como el trabajador podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El periodo 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 Navidad.

#### SECCIÓN 2. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 38. *Jornada.*—1. Actividades textiles incluida 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 anuales de trabajo en 1989. A partir de 1 de enero de 1990 la jornada anual no superará las mil ochocientas ocho horas.

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 setecientos sesenta horas anuales de trabajo real, en 1989. A partir de 1 de enero de 1990, la jornada de presencia, en cómputo anual, será de mil ochocientas dieciocho horas, que representan un mínimo de mil setecientos sesenta y dos horas de trabajo real.

#### 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 1989. A partir de 1 de enero de 1990, la jornada anual no superará las mil ochocientas ocho.

b) *Jornada continuada:* La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección, durante el año 1989 será de mil ochocientas veintiséis horas veintisiete minutos anuales de presencia, aunque, como mínimo, el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a mil setecientos sesenta horas anuales. A partir de 1 de enero de 1990, la jornada de presencia será de mil ochocientas dieciocho horas anuales, con un mínimo de tiempo de trabajo real de mil setecientos sesenta y dos horas anuales.

Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientas veintiséis horas y veintisiete minutos anuales de presencia (mil ochocientas dieciocho, a partir del año 1990), se entenderá incluido el tiempo de descanso de quince minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientos sesenta horas de trabajo real (mil setecientos sesenta y dos horas a partir del año 1990), 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 1989, la jornada nocturna de trabajo será de mil setecientos sesenta horas de trabajo efectivo y, a partir de 1990, de mil setecientos sesenta y dos horas en cómputo anual; 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 de trabajo así lo aconsejan, podrán organizarse los periodos 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 productivo hagan imposible la interrupción del trabajo, para efectuar el descanso, con informe de los representantes de los trabajadores y previa autorización de la autoridad laboral competente, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

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 supedita 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 el 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 periodos 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 registrarán en materia de jornada por lo establecido en el Real Decreto 2001/1983, o legislación que lo sustituya.

Art. 42. *Trabajo ininterrumpido.*—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, 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 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.

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 periodo 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 periodos 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. Asimismo, en función de esta información y de los criterios señalados más arriba, 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 retribuidos 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 trabajadores tal que perburbe 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 natural.

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 retribuida 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 periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los cuales veintidós días se disfrutarán ininterrumpidamente. La fijación de los periodos 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 periodo de veintidós días naturales continuados empezará en lunes, salvo pacto en contrario.

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

### SECCIÓN 3. 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 ostenten 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 periodo 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 cuarenta y cinco días siguientes al alumbramiento.

Solo en estos casos, cuando se solicite el reintegro 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 reintegro por escrito, con una antelación de, al menos, treinta días a la fecha de su reintegro.

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, tendrán 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 retribuido 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 retribuido 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 trabajadora, 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 L.C.T.*—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 periodos como máximo cuya duración total no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta días naturales al año.

Cada periodo sólo podrá afectar a aquellos trabajadores que a la fecha de iniciarse la suspensión lleven 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

regirse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 10 del anexo IV y 7 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 tiempo.
- Con incentivo.

Se entiende por sistema «a tiempo» aquél 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» aquél 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 Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE registrara al 31 de diciembre de 1989 un incremento superior al 6,1 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1988, 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 1989, 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.

Con efectos de 1 de enero de 1990 se negociará la revisión de las tablas salariales y de salario mínimo intertextil para dicho año.

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

2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía de 1.826 pesetas diarias, equivalente a 55.556 pesetas mensuales para el año 1989.

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 de retribución a incentivo.*—Los sistemas de retribución con incentivo se ajustarán a las siguientes modalidades:

- Actividad medida.
- 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 «destajos».

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 4,4 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 periodo 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 periodo de vacaciones será la que realmente percibe 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.

Art. 77. *Póliza de seguros.*—Las Empresas deberán concertar con la Entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de todos los trabajadores de su plantilla de personal en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, percibirán una indemnización de un millón de pesetas. En caso de fallecimiento, los trabajadores podrán designar el beneficiario de dicha indemnización; en su defecto lo será el que lo sea legalmente.

## CAPITULO VI

### Derechos sindicales

Art. 78. Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 79. 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 tableros 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. 80. 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: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

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. 81. 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 comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poserá 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 Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del Centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados 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 le son propias.

Art. 82. *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 periodos de un año.

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

Art. 83. *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. 84. *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, sobre su programa de producción y evolución probable 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 siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones de 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, aún 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. 85. 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 tendrán en cuenta las siguientes normas:

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

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

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

1.4 Solamente se podrá acumular hasta un 60 por 100 del total de horas disponibles correspondientes a los representantes pertenecientes a una misma Central Sindical, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

1.5 El trabajador o trabajadores en quienes se acumulen horas no 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. FALTAS

##### Art. 86. 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. 87. Graves.—Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro de 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. 88. Muy graves.—Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquella haya sido sancionada.

2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.

3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco 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 tercero 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. SANCIONES

Art. 89. Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; 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 periodo 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 periodo de hasta cinco años; despido.

Art. 90. *Prescripción.*—Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Art. 91. 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 periodo 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 ocasiona 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 periodo 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.

## CAPITULO VIII

### Reglas específicas de seguridad e higiene en el trabajo de la industria textil

#### SECCIÓN 1. EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Art. 92. *Definiciones.*—1. Por «casco» se entiende un sombrero de cuero duro puesto sobre una cuna o hamaca, de tal manera que lo mantengan levantado de la cabeza y amortigüe los golpes en la parte superior del sombrero.

2. «Gafas protectoras» son los anteojos de diversos diseños cuya función predominante es la protección de los ojos.

3. «Gafas antigás» son aquellas en las que las copillas y armaduras son de caucho blando flexible y proporcionan un contacto hermético con la cara del usuario.

4. Se denomina «visera de carne» a aquella compuesta de material transparente no inflamable engozada a una cinta ajustable de cabeza y que puede subirse o bajarse enfrente de la cara, y es usada para proteger los ojos y la cara.

5. «Capuchón» es un dispositivo usado por el trabajador, fabricado de material eléctricamente no conductor y empleado para la protección de los ojos, de la cara, el cuello y parte o toda la cabeza.

6. «Pantalla protectora» es un dispositivo de mano o soportado sin ayuda del trabajador que se usa para la protección de los ojos y de la cara.

7. «Respirador de filtro» es una mascarilla diseñada para aspirar el aire ambiente después de haber pasado a través de un medio filtrador para eliminar las impurezas.

8. «Respirador de cartucho» es una mascarilla con uno o dos cartuchos montados en la misma y que contienen sustancias químicas purificadoras.

9. Se entiende por «máscara de depósito» la mascarilla conectada por un tubo corrugado a un depósito que contiene sustancias químicas purificadoras.

10. El término «respirador de aire inyectado» es aquel cuya boquilla está equipada con una manguera a través de la cual se inyecta el aire bajo una presión positiva.

11. «Máscara de manguera» es aquella equipada con una manguera a través de la cual el usuario puede respirar el aire bajo la presión atmosférica.

12. «Máscara de respiración de oxígeno» es una mascarilla con un tubo corrugado que la conecta a un tanque o cilindro de oxígeno.

13. «Máscara con generación de oxígeno» es aquella en la que el oxígeno es generado por la misma mediante un procedimiento químico.

#### SECCIÓN 2. ROPA DE TRABAJO

Art. 93. 1. Cuando se seleccione ropa de trabajo deberán tomarse en consideración, para reducirlos al mínimo, los riesgos a los cuales el usuario puede estar expuesto, y se seleccionarán aquellos tipos asequibles en cada caso.

2. Deberán ajustarse bien, no tendrán partes flexibles que cuelguen o cordones sueltos, ni bolsillos, y si los hay, serán pocos y tan pequeños como sea factible.

3. Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotas, corbatas y cadenas de llaveros y de relojes, no se usarán en lugares próximos a los elementos con movimiento de las máquinas.

4. Cuando las operaciones encierran un peligro de explosión o incendio, se prohibirá durante las horas de trabajo el uso de artículos tales como cuellos, guardavistas, viseras o cofias y armaduras de anteojos de celuloide u otros materiales inflamables.

5. Las camisas con mangas cortas deberán usarse con preferencia a las camisas con mangas enrolladas.

6. No se llevarán en los bolsillos objetos afilados o con punta, ni materiales explosivos o inflamables.

7. Las personas expuestas a polvos inflamables, explosivos o tóxicos no usarán ropa que tenga bolsillos, bocamangas o partes vueltas hacia arriba que puedan recoger o almacenar dichos polvos.

8. En aquellos casos en que el calzado ordinario no sea apropiado, los empleadores proveerán calzado, botas, zapatos fuertes u otros medios convenientes de protección; los cordones de los zapatos habrán de mantenerse ajustados.

#### SECCIÓN 3. PROTECCIÓN DE LA CABEZA

Art. 94. 1. Los trabajadores expuestos a objetos que caigan o salten y a golpes en la cabeza deberán usar cascos que ajusten bien.

2. Su peso total deberá ser menos de 0,4 kilogramos.

Serán fabricados de material incombustible o de combustión lenta y no ser conductores de la electricidad. Tendrán un ala a todo su alrededor para proporcionar protección a la cabeza, cara y parte posterior del cuello.

3. Para trabajos en espacios confinados, los cascos pueden no tener alas y serán de copas bajas.

Para trabajos en humedad excesiva, los cascos serán de material impermeable.

4. La cuna y la badana de los cascos serán separables y reemplazables.

5. Antes de que un casco usado por una persona vaya a ser usado por otra, habrá de ser esterilizado, así como la cuna o badana.

#### SECCIÓN 4. PROTECCIÓN DEL CABELLO

Art. 95. Cuando sea necesario, todas las personas con cabello largo empleadas alrededor de maquinaria cubrirán completamente sus cabellos.

#### SECCIÓN 5. PROTECCIÓN DE LA VISTA

Art. 96. 1. Todos los trabajadores que ejecuten cualquier operación que pueda poner en peligro sus ojos dispondrán de protección apropiada para la vista.

2. Los trabajadores cuya vista requiere el empleo de anteojos con lentes correctivos y necesiten usar gafas protectoras serán provistos de gafas cuyas lentes protectoras suministren la corrección correspondiente; gafas que incorporen las lentes correctivas montadas dentro de las protectoras.

3. Los cristales y el material plástico transparente para lentes y ventanas de los protectores serán de suficiente consistencia para el propósito que se destinan, libres de estrías, burbujas de aire, ondulaciones u otros defectos.

4. Las superficies del frente y de la parte posterior de las lentes y ventanas no causarán distorsión lateral, excepto cuando las lentes proporcionan corrección óptica para la vista defectuosa.

5. Las lentes para gafas protectoras no serán menores de 38 milímetros de alto y 44,5 milímetros de ancho, y las circulares que no proporcionen corrección óptica serán de un diámetro mínimo de 50 milímetros.

6. Todas las lentes nuevas para gafas protectoras que se destinen solamente a protección mecánica serán capaces de transmitir por lo menos el 89 por 100 de luz incidente visible.

7. Las armaduras serán ligadas y ajustables a la cara y estarán equipadas, cuando sea necesario, con viseras laterales, que serán de metal, cuero u otro material de duración adecuada.

8. Las gafas protectoras para los trabajadores ocupados en el picado, remachado, recalado, encañado y esmerinado seco y en operaciones similares se ajustarán a las normas de resistencia aceptadas por la autoridad competente. Las propias de trabajadores expuestos al viento y polvo tendrán portales conectados flexiblemente modelados para conformar la figuración de la cara.

9. Las dedicadas a los trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos y sustancias cáusticas, tendrán las copas de material blando, no inflamable, lo suficientemente flexible para que se conforme fácilmente a la configuración de la cara y construidas de tal manera que las salpicaduras de líquidos no puedan entrar en el ojo o a través de las aberturas para ventilación.

10. Las usadas por los trabajadores expuestos a emanaciones que pudieran causar lesiones o molestias en los ojos del usuario deberán tener copas que ajusten estrechamente y sin aberturas de ventilación.

11. Las gafas, los capuchones y las pantallas protectoras para los trabajadores ocupados en soldadura por arco, soldadura oxiacetilénica, trabajos en hornos o en cualquiera otra operación donde sus ojos puedan estar expuestos a deslumbramientos deberán tener lentes o ventanas filtro, conforme a las normas de absorción aceptadas por la autoridad competente.

12. Las viseras y pantallas para proteger la cara contra la luz, impactos ligeros o chispas serán transparentes, no inflamables, libres de arañazos u otros defectos.

13. Todos estos equipos serán de calidad óptima apropiada, siendo examinados a intervalos regulares e inmediatamente reemplazadas las partes defectuosas.

14. Las gafas protectoras que han sido usadas, antes de ser entregadas a otra persona, serán esterilizadas, reemplazándose cualquiera de las partes que no puedan serlo, tales como las bandas elásticas para la cabeza.

15. Cuando las gafas protectoras y viseras de cara no se usen, deberán conservarse en recipientes cerrados especiales, protegiéndolas contra daños mecánicos y contaminación de aceites, grasas u otras sustancias.

#### SECCIÓN 6. PROTECCIÓN DE LOS OÍDOS

Art. 97. 1. Las personas que trabajen en lugares de ruido intenso y prolongado deberán usar tapones de oído.

2. Estos se limpiarán diariamente, a menos que se descarten cada vez que se usen, y no deberán ser transferidos de un usuario a otro sin esterilizarlos.

3. Los resguardos para la protección de los oídos contra chispas, metal fundido, partículas u otros cuerpos extraños consistirán en una malla fuerte, ligera en peso e inoxidable, montada en cepas para oído hechas de cuero y mantenidas en su lugar por medio de un resorte de acero ajustable alrededor de la cabeza, o en un dispositivo protector equivalente.

4. Cuando los dispositivos para la protección de los oídos no se usen, deberán conservarse en recipientes cerrados, protegiéndolos contra daños mecánicos y contaminación de aceites, grasas u otras sustancias.

## SECCIÓN 7. MANDILES

Art. 98. 1. No se deben usar mandiles cerca de partes giratorias o de movimiento alternativo de máquinas; si por excepción se tienen que usar cerca de ellas, la falda del mandil estará separada del peto y ambos muy ligeramente sujetos al cuerpo, de manera que si es atrapado por una parte en movimiento pueda instantáneamente desprenderse.

2. Los mandiles empleados cerca de llamas abiertas, fuegos y objetos incandescentes, o que manipulen metal fundido serán confeccionados en material resistente al fuego, y tendrán petos.

3. Los usados por trabajadores que manipulen líquidos corrosivos, tales como ácidos o cáusticos, serán confeccionados de caucho natural o sintético y otros materiales resistentes a la corrosión, y tendrán petos.

4. Los expuestos a sustancias radiactivas serán confeccionados de caucho o de otro material a prueba de agua, y además tendrán petos.

5. Los mandiles de plomo para la protección contra los rayos X deberán cubrir la clavícula, todo el esternón y la mayor parte del pecho; enfrente, y por debajo de éste, se extenderán alrededor de todo el cuerpo, de 30 a 40 centímetros por debajo de la cintura. La protección suministrada por estos mandiles será por lo menos igual a la proporcionada por el plomo de un milímetro de espesor.

## SECCIÓN 8. PROTECCIÓN DEL SISTEMA RESPIRATORIO

Art. 99. *Disposiciones generales.*-1. Todos los equipos protectores del sistema respiratorio, que ajustarán al contorno facial sin filtración, serán del tipo apropiado para las condiciones en las cuales tienen que usarse, de conformidad con lo aceptado por la autoridad competente.

2. Al seleccionar estos equipos protectores se deberá tener en cuenta el procedimiento y condiciones que originan la exposición; las propiedades químicas, físicas, tóxicas u otras peligrosas de la sustancia de la cual se requiere protección; la naturaleza de los trabajos a ejecutar y el impedimento y restricción de movimientos en la zona de trabajo y las facilidades para la conservación, mantenimiento y vigilancia de uso.

Art. 100. *Respiradores de filtro.*-Los respiradores de filtro mecánico no se usarán para la protección contra vapores solubles, gases dañinos o en atmósferas deficientes de oxígeno. Los filtros deberán cambiarse cuando la resistencia respiratoria sea molesta.

Art. 101. *Inspección, conservación y uso.*-1. A intervalos que no excedan de un mes, los aparatos de respiración serán cuidadosamente examinados por una persona competente y autorizada, tanto respecto a su condición general como especialmente a aquellas partes delicadas y percederas; ensayándose para investigar filtraciones.

2. A intervalos regulares, máximos de un mes, se medirá la presión de descarga de toda válvula de desahogo de los aparatos de respiración de oxígeno.

3. Los fluviómetros de los aparatos de oxígeno serán ensayados para investigar su exactitud, por lo menos una vez cada seis meses.

4. Se dictarán disposiciones convenientes para asegurar que el oxígeno usado para estos aparatos no contiene sustancias dañinas.

5. Toda persona que tenga que usar estos aparatos deberá ser adiestrada en el método apropiado para colocarse la máscara o mascarilla, y ajustarla rápidamente a la cara, y en el uso apropiado del aparato bajo condiciones de urgencia.

6. Los trabajadores informarán inmediatamente al responsable sobre cualquier defecto o rotura que observen en los aparatos de respiración.

Art. 102. 1. Los aparatos de respiración estarán bajo la directa vigilancia de persona competente y autorizada, responsable de su mantenimiento: serán almacenados en un lugar limpio, fresco y seco, que esté convenientemente situado y sea fácilmente accesible.

2. Los respiradores de cartucho y las máscaras de depósito se limpiarán, y sus mascarillas se esterilizarán después de cada uso; las mascarillas y las mangue-

ras o líneas de aire, se lavarán con agua y jabón, y se enjuagarán con agua limpia, debiéndose secar antes de guardarlas.

3. Los aparatos de respiración usados por una persona no serán usados por otra sin antes lavarse con jabón y agua tibia y después esterilizarse.

## SECCIÓN 9. MÁQUINAS ABRIDORAS, BATANES, CARDAS Y PEINADORAS

Art. 103. *Definición.*-El término «máquinas para abrir, separar, cardar y peinar» comprende las máquinas usadas principalmente en la fabricación de tejidos y en el trabajo de rellenos para muebles tapizados, para aflojar y separar materias fibrosas de origen animal o vegetal, para eliminar las materias indeseables o para arreglar las fibras en direcciones paralelas en forma de cinta para hilarlas.

Art. 104. *Disposiciones generales.*-1. Los cilindros, batidoras y otras piezas similares de trabajo en las máquinas para abrir, separar, cardar y peinar estarán encerrados en envolturas para evitar, siempre que sea factible, el escape de polvos, y conectadas, cuando sea necesario, a sistemas de aspiración para eliminar el mismo.

2. Todos los aditamentos de los transportadores neumáticos de materias textiles a las máquinas abridoras, y desde las mismas, así como los usados para la eliminación de polvos en estas máquinas o en las máquinas de separar y cardar estarán dispuestos de tal manera que reduzcan al mínimo la cantidad de polvo o fibra que escape a la atmósfera.

3. Las cubiertas de los cilindros y de las batidoras y las puertas de las rejillas de polvo de las máquinas para abrir, separar y cardar estarán provistas de dispositivos de seguridad que eviten la apertura de puertas o cubiertas mientras los cilindros o batidores estén en movimiento, y el de la máquina, por medio de fuerza motriz, mientras las cubiertas o puertas estén abiertas.

4. Los pernos y cerrojos del dispositivo de enclavamiento serán de un modelo especial, y no se podrán quitar, a no ser que se utilice una llave especial y no con una llave ordinaria; de manera que los trabajadores no puedan tocarlos involuntariamente. De lo contrario, tendrán que estar remachados.

5. Las puertas y aberturas de inspección de los descargadores de residuos o de los conductos de evaporación, colocados a continuación de las porcopinas o cilindros similares de las máquinas para abrir, batir y cardar en las máquinas «Garnett» estarán colocadas de manera que no se puedan alcanzar a través de dichas aberturas los cilindros o cualquier ventilador, a menos que se tomen otras medidas efectivas para impedir el acceso a los mismos mientras estén en movimiento.

6. Todas las correas, las poleas, los engranajes, los piñones y las ruedas dentadas y las cadenas de las máquinas para abrir, separar, cardar y peinar estarán protegidos por resguardos de norma de maquinaria, a menos que estén encerrados en el cuerpo de las mismas.

7. Los rodillos alimentadores de las máquinas para abrir, separar, cardar y peinar y de las máquinas «Garnett» estarán provistos de cubiertas o resguardos arreglados de tal manera que eviten el contacto de los trabajadores con los rodillos, mientras alimentan el material.

8. Los tornillos de ajuste de las partes giratorias de las máquinas serán colocados a nivel, embutidos o cubiertos sólidamente, a menos que se hallen en una posición tal que estén tan seguros como si estuvieran cubiertos.

Art. 105. *Rompedoras y abridoras de balas.*-1. Las rompedoras de balas habrán de estar equipadas con tolvas alimentadoras y con conductores de aspiración para conducir el algodón a las abridoras o a los compartimentos de mezcla.

2. Las abridoras estarán equipadas con alimentación de aspiración para conducir el algodón a las separadoras.

Art. 106. *Limpieza de máquinas.*-1. No se limpiarán las partes móviles de las máquinas de abrir, batir, cardar y peinar hasta que se desconecte la fuerza motriz y se pare la máquina.

2. Los trabajos de limpieza de las partes fijas de estas máquinas, así como del tablero situado debajo de ellas, se efectuarán sólo a máquina parada cuando exista el riesgo de que la persona o el objeto que tenga ésta en la mano se ponga en contacto con las partes móviles durante la limpieza, y se hará mediante dispositivos de limpieza por aspiración o de cepillos cuando se limpie una parte móvil durante el movimiento de la máquina.

3. Las operaciones de desborrado no se considerarán como parte de los trabajos de limpieza de las máquinas en cuestión.

Art. 107. *Rompedoras y abridoras de balas.*-Donde se usen tableros o transportadores mecánicos para alimentar las rompedoras de balas o las abridoras, se dispondrá de un resguardo de rejilla fuerte sobre los tableros o transportadores, extendiéndose no menos de 1,22 metros a partir de la entrada de los rodillos alimentadores.

Art. 108. *Batanes.*-1. Los abridores estarán equipados con alimentación por aspiración desde las abridoras o desde los compartimentos de mezcla.

2. Cuando las máquinas batidoras de mezcla sean alimentadas por formadores de napa o transportadores, se instalarán por encima de estos últimos rejillas de protección sólidas, que se extiendan a 1,22 metros, como mínimo, a partir del ángulo de entrada de los cilindros de alimentación.

3. Los rodillos formadores de napa en los batanes repasadores y acabadores estarán provistos de resguardos que se mueven hacia arriba y hacia abajo con los pesos de los cilindros de napa y eviten el acceso a los mismos al comenzar nuevas napas cuando los pesos estén colocados.

Art. 109. *Cardas y peinadoras.*-1. Los cilindros formadores de napa o madeja de las cardas, los manuales y las peinadoras estarán provistos de resguardos o cubiertas que eviten el acceso a la entrada del cilindro de napa y del cilindro estriado por todo el tiempo que la rejilla a presión esté baja, y estén enclavados de tal manera que el resguardo o cubierta no pueda levantarse hasta que la máquina se pare; no pudiendo ser ésta puesta en marcha hasta que se cierre la cubierta o resguardo.

2. Las cubiertas del cilindro para unir telas estarán atornilladas fuertemente, de manera que no se pueda desprender fácilmente durante el movimiento de la máquina, y abarcarán la mayor parte posible de la peinadora.

3. Cada cardadora de algodón deberá estar provista de un rodillo de desborrado o de cualquier otro dispositivo que pueda recoger la borra durante el peinado.

4. Cuando las operaciones originen borra que se deposite en la cubierta de las peinadoras y se quite esta borra manualmente, la cubierta de las peinadoras se mantendrá cerrada y fija sólidamente para impedir que se levante durante el movimiento de la máquina.

Art. 110. *Máquina «Garnett».*-Las aberturas entre los cilindros en los armazones inferiores de estas máquinas y entre dichos armazones y el piso estarán cubiertas por resguardo de normas de maquinaria de plancha metálica u otro material de igual resistencia y no menor de un milímetro.

Art. 111. *Deshilachadoras.*-En la parte anterior de ellas se instalará una bandeja provista de una ranura para el paso de la tela, con objeto de impedir el acceso al batán; se instalará dispositivo análogo en la parte anterior de los rodillos sobre los cuales para la tela después de haber abandonado el batán para impedir el acceso a estos rodillos.

## SECCIÓN 10. MÁQUINAS DE HILAR, TEJER Y HACER PUNTO

Art. 112. *Definiciones.*-Los términos que se expresan a continuación tienen el significado siguiente:

Primero.-«Máquinas de hilar» es la que se usa para estirar y torcer mechas peinadas o cardadas, compuestas de fibras, uniéndolas en hilos o en hilados, en cuerdas, líneas, sogas o envilas, y que enrollan filamentos hilados en bolas o en ovillos, en bovinas o en carretelas, incluyendo los urdidores y las calandras.

Segundo.—«Máquina tejedora o telar» es la usada para entrelazar filamentos de hilo o hilados, tejiéndolos a fin de formar telas o tejidos.

Tercero.—«Máquina de hacer punto» es la equipada con agujas que enlazan hilos o hilados entre sí, de tal manera que cada punto o mallá soporte otro, formando telas, ropas o redes tejidas.

Art. 113. *Disposiciones especiales.*—1. Toda mechera para gruesos y para finos dispondrá de dispositivos de parada y de puesta en marcha, con objeto de que el operario pueda ponerla en marcha o pararla desde cualquier posición de trabajo.

2. Las máquinas de hilar o tejer usadas para el tratamiento de las fibras de amianto o hilos de vidrio estarán provistas de sistema de aspiración para eliminar el polvo y las fibras.

3. Las partes más móviles de las máquinas de hilar, tejer y hacer punto se limpiarán únicamente cuando la fuerza motriz está desconectada y la máquina detenida; la limpieza de las partes estacionarias de las mismas o del suelo debajo de dichas máquinas se llevará a cabo solamente mientras esté en reposo cuando exista peligro inminente de contacto de la persona o de cualquier cosa que sostenga en la mano con las partes móviles de la máquina; y se hará por medio de dispositivos aspiradores o escobillas cuando cualquier parte sea limpiada mientras la máquina esté en movimiento.

Art. 114. *Disposiciones generales.*—1. Los engranajes de las máquinas de hilar, tejer y de hacer punto estarán cubiertos con resguardos de normas de maquinaria.

2. Los resguardos de malla de alambre no serán usados en ninguna parte de las máquinas de hilar algodón o en ninguna otra máquina de productos textiles que produzcan motas; y si se emplean para otras máquinas no estarán colocadas a una distancia menor de 75 milímetros desde cualquier parte móvil y serán de malla no mayor de 6 milímetros para resguardos de 10 centímetros de dicha parte móvil o 13 centímetros cuadrados de dichas partes.

3. Los trabajadores que adviertan cualquier irregularidad en la marcha de estas máquinas deberán señalarlo inmediatamente a las personas designadas para ello por la Empresa, a no ser que la corrección de estas irregularidades sea una parte de su responsabilidad normal.

Art. 115. *Manuales.*—Los ejes propulsores, principalmente de los manuales, estarán enteramente encerrados; los engranajes de sus rodillos estarán efectivamente resguardados por una cubierta clavada de manera que no se pueda levantar hasta que la máquina sea parada, y ésta no se pueda poner en marcha hasta que sea cerrada la cubierta.

Art. 116. *Mecheras para gruesos y para finos.*—1. Los cabezales de las mecheras estarán resguardados con planchas de metal, y toda puerta de acceso estará enclavada de tal manera que no pueda ser abierta mientras la máquina esté en movimiento y que a su vez la máquina no pueda ser puesta en marcha hasta que la puerta se cierre.

2. Estarán completamente cubiertas las ruedas de cambio de estiraje, las ruedas de los cilindros posteriores y de los cilindros conductores, las ruedas intermedias y los piñones de torsión, los piñones de mano de las bobinas, las ruedas de charnela, las ruedas de los balancines y las ruedas de los conos inferiores en las mecheras.

3. Los piñones hiperbólicos de las bobinas y husos en las mecheras estarán completamente cerrados por resguardos de metal laminado.

4. Los piñones del carro de las mecheras estarán provistos de resguardos, los que protegerán efectivamente el punto de contacto cuando la cremallera suba y cuando caiga.

5. Todos los contrapesos suspendidos estarán modelados, con objeto de que formen parte de los pesos mismos, y cuando sea necesario, dichos contrapesos estarán cubiertos.

Art. 117. *Máquinas de hilar.*—1. Las cubiertas engonzadas de los engranajes, los paneles de los cabezales y puertas corredizas de los resguardos de las máquinas de hilar estarán enclavados con los cambiadoras u otros mecanismos de control, a fin de prevenir que la cubierta, el panel o puerta se abra mientras el mecanismo esté en movimiento, y que la

máquina sea puesta en marcha hasta que la cubierta, panel o puerta sea cerrada con llave.

2. Los cambiadoras de las máquinas de hilar estarán provistos de cerraduras, que se usarán cuando las máquinas estén detenidas para limpiarlas, aceitarlas o repararlas.

Art. 118. *Máquinas de hilar intermitentes.*—1. El espacio libre entre los extremos del recorrido del carro en las máquinas de hilar intermitentes, y las paredes, columnas, otras máquinas u otras estructuras fijas no será menor de 45 centímetros; no obstante, en los nuevos establecimientos este espacio libre habrá de tener más de 45 centímetros.

2. Los extremos del recorrido de los carros en las máquinas de hilar intermitentes del tipo usado en la hilatura de la lana estarán resguardados por barandilla de norma.

3. Las ruedas de los carros en las máquinas de hilar intermitentes estarán provistas de sólidos resguardos, que se extenderán hasta 6 milímetros de los rieles.

4. Las espirales de salida del carro, las poleas de las cuerdas de estiraje, los retenes de los plegadores, los piñones de sector, las poleas reguladoras de las cuerdas y las partes posteriores de las testeras, incluyendo los volantes de torsión y las espirales de entrada de las máquinas de hilar intermitentes, estarán cerrados por resguardo de norma de maquinaria, siempre que ello sea factible.

5. Los engranajes cónicos de entrada deberán estar provistos de un resguardo adicional hermético, aunque se encuentre en el interior del resguardo de la parte posterior de las testeras.

6. Los piñones de ataque de las varillas del limpiador deberán estar protegidos.

7. El trabajo de limpieza entre plegadores y los carros en las máquinas de hilar intermitentes se hará solamente cuando la máquina esté en reposo, con el carro detenido en el tramo exterior y el freno aplicado, y ningún obrero irá entre los plegadores y el carro hasta que reciba la señal convenida del operador de la máquina.

8. A menos que los dispositivos de embrague tiendan a ponerse en posición de desembrague por sí solos, estarán provistos de un enclavamiento de modelo convenido.

9. Las máquinas de hilar intermitentes detenidas no serán puestas en marcha de nuevo hasta cerciorarse de que los obreros no están entre los plegadores y los carros.

Art. 119. *Máquinas de hilar continuas de campana, de aletas y de anillos.*—1. Se proveerá un resguardo efectivo para el punto de contacto del lado de entrada de los rodillos dobles propulsores de los husos de las máquinas de hilar continuas de campana, de aletas y de anillos.

2. Mientras las máquinas estén en movimiento, se prohíbe la colocación de bandas en las hiladoras continuas de coronilla, mecheras y continuas de anillos, equipadas con rodillos dobles.

3. Los piñones de laminado deberán ir provistos de una cubierta con enclavamiento.

4. Los paneles interiores de la mechera deberán extenderse hasta el piso.

Art. 120. *Máquinas de hilar en mojado.*—Las máquinas de hilar en mojado para lino estarán provistas de resguardos contra salpicaduras.

Art. 121. *Urdidoras mecánicas.*—A los operarios de las urdidoras mecánicas de alta velocidad les estará prohibido recoger con los dedos desperdicios de los movimientos mecánicos de parada.

Art. 122. *Encoladoras.*—1. Las encoladoras estarán provistas de resguardos para los puntos de contacto en los rodillos compresores, barras horizontales de seguridad para detener las máquinas colocadas a no más de 1,75 metros sobre el piso o nivel de trabajo y conectadas a las palancas de control de las máquinas para permitir rápidamente detenerlas desde cualquier punto, y palancas u otros dispositivos para elevar los rodillos compresores en la caja de aparejar.

2. Los rodillos deberán estar entre sí a una distancia de 15 centímetros como mínimo.

3. Los cazos de aparejo para encoladores estarán provistos de equipo para controlar la temperatura.

4. Se cumplirá con las disposiciones legales en cuanto a las tuberías alimentadoras de vapor para las

máquinas, y estarán provistas de manómetros de presión entre la válvula de reducción de presión y la máquina.

5. Si el recipiente no está constituido para resistir a las depresiones, estará equipado con una o varias válvulas de compensación que tengan una sección suficiente para impedir que el recipiente se deforme si se produce una depresión.

6. Las palancas de mando de las encoladoras deberán estar conectadas a un pedal o a una barra horizontal, situada a una altura de 1,75 metros como máximo del piso, con objeto de que se pueda accionar la máquina desde cualquier posición de trabajo.

7. Las calderas y los hornillos de las encoladoras estarán provistos de cámaras de expansión en las cubiertas o de orificios de desahogo.

8. Las llaves de paso del vapor estarán dispuestas de manera que puedan ser accionadas sin que el trabajador se exponga a ponerse en contacto con las piezas móviles, con las superficies calientes o con los chorros de vapor.

9. El recinto del secador estará provisto de un sistema de evacuación que impida eficazmente el escape a la sala de vapor.

Art. 123. *Carros y eslingas para plegadoras.*—1. Los carros para la manipulación de los plegadores de tela, en o entre las urdidoras, encoladoras, las máquinas anudadoras de urdimbre y los telares estarán provistos, cuando sea necesario, de pasadores de cierre y otro dispositivo análogo para mantener los plegadores asegurados en su lugar durante el transporte.

2. Cuando los plegadores no se puedan levantar, transportar o bajar a mano, sin riesgo de lesiones personales, se dispondrá para el acarreo de los mismos de aparatos de elevación y vías adecuadas.

3. Las eslingas para levantar los plegadores, en y fuera de los telares y otras máquinas, se confeccionarán de tal forma que no se deslicen mientras están suspendidas.

Art. 124. *Máquinas para hacer cuerdas de fibras.*—Los husos en las máquinas automáticas para hacer cuerdas estarán cubiertos con resguardos para evitar que los carretiles salten hacia fuera; dichos resguardos se instalarán de tal modo que no puedan abrirse mientras las máquinas estén en operación, y las máquinas no puedan ponerse en marcha a menos que los resguardos estén en su lugar.

Art. 125. *Máquinas de tejer (telares).*—1. Donde se disponga de correderas elevadas para los plegadores, se deberían instalar los telares de tal manera que el espacio libre no sea menor de 30 centímetros entre los platillos de los plegadores en los telares, colocados espalda contra espalda, y 75 centímetros entre los extremos exteriores de las cajas de lanzadoras en los pasillos transversales.

2. El espacio de que se habla en el inciso anterior debería aumentarse considerablemente en los nuevos establecimientos y en los modernizados.

3. Donde no se disponga de correderas elevadas, los telares con más de 1,80 metros de anchura deberán instalarse de manera que haya un espacio no menos de 38 centímetros entre los platillos de los plegadores en los telares colocados espalda contra espalda.

4. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los telares estarán equipados con resguardos de lanzadoras frente a los batanes arreglados, de tal manera que eviten que las lanzadoras salten fuera de las caladas.

5. Los resguardos de lanzadoras en los telares serán inspeccionados regularmente para asegurarse de que no se han apartado de su posición correcta o de que por otra causa resulten ineficientes.

6. Se guardarán los pasadores y los muñones de los movimientos excéntricos de los telares situados en o a lo largo de los pasillos.

7. En los telares habrá un espacio de no menos de 18 milímetros entre la cabeza del batán y el antepecho, excepto donde la cabeza del batán se extienda siempre sobre el antepecho.

8. Los picos de todos los telares de peines móviles estarán protegidos para evitar el acceso por la parte inferior.

9. Los ejes motrices elevados de los telares «Jacquard» estarán resguardados por cubiertas.

10. En todos los telares se dejará un espacio para los dedos entre los tornillos de presión de los lizos y la parte superior del telar.

11. En los telares con maquinista se dejará un espacio no menor de 25 milímetros entre las barras de conexión que muevan la maquinista y el armazón del telar y un espacio no menor de 50 milímetros entre el batán y el garrote.

12. No se permitirá que las palancas de contrapeso de los telares se proyecten de modo que obstruyan el pasillo.

13. Se deberán tomar medidas para impedir la caída de los contrapesos.

14. Los telares estarán provistos de dispositivos, con los cuales cada Aparejador pueda evitar que el telar sea puesto en marcha mientras se hacen ajustes.

15. A los obreros de los telares les estará prohibido colocar las manos entre los batanes y los plegadores mientras los telares estén en operación y también les estará prohibido poner la cabeza en esa posición para examinar la tela desde abajo, esté o no la máquina en movimiento.

16. No se usarán lanzadoras que puedan ser capaces de hilarse por medio de succión bucal.

17. Las irregularidades en la operación de los telares deberán ser comunicadas inmediatamente por los obreros a los Aparejadores u otras personas designadas por la Empresa.

18. Cuando al mismo tiempo haya más de un empleado trabajando un telar, ninguno de ellos podrá poner en marcha la máquina sin recibir una señal del otro o de los otros.

19. Los volantes de los telares deberán ser de construcción sólida y sin aberturas.

Art. 126. *Máquinas trenzadoras.*—Las máquinas trenzadoras estarán protegidas de resguardo de norma de maquinaria que cubran el engranaje del eje de transmisión inferior, pantallas o placa de protección en toda la extensión de la altura y recorrido de los brazos laterales y resguardos engoznados y enclavados, diseñados para evitar que los trabajadores sean lesionados entre la cuchilla y la barra del cartón arreglados de tal manera que no puedan levantarse mientras la máquina esté en movimiento y que la máquina no pueda ponerse en marcha hasta que los resguardos estén bajos.

Art. 127. *Máquinas de hacer punto.*—1. La máquinas de hacer punto estarán provistas de resguardos para proteger a los operarios de los pedazos de agujas que salten.

2. En las máquinas de hacer punto de redes se les prohibirá a los operarios tratar de arreglar las mallas enredadas mientras las máquinas estén en movimiento.

Art. 128. Las reglas de Seguridad e Higiene señaladas en el presente capítulo se acomodarán, en cualquier caso, a la normativa de rango superior.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera. 1.º Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación la normativa legal vigente en cada momento, de acuerdo, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

2.º Toda referencia a la Ordenanza Laboral Textil que figure en el presente Convenio y sus anexos, se entenderá como temporal hasta tanto esta normativa no sea derogada.

3.º El Nomenclátor de Profesiones y Oficios de la Industria Textil y el capítulo 3.º (clasificación y categorías profesionales) de la Ordenanza Laboral Textil se aplicarán hasta tanto no se alcancen los acuerdos previstos en la disposición adicional segunda.

Segunda. Las materias que se relacionan a continuación quedarán abiertas para su posible negociación a partir del 1 de enero de 1991: Capítulo II. Organización del trabajo; capítulo III, sección 1.ª Contratación, sección 2.ª Porteros, artículo 41, trabajo nocturno, artículo 43, horario, artículo 44, fiestas, artículo 47, sección 3.ª, Servicio militar, artículos 52 y 53; capítulo IV. Condiciones económicas, sistemas de retribución, artículo 59, sistemas de retribución a incentivo, artículo 64, premio de anti-

güedad, artículo 68, vacaciones (retribución), artículo 73, dietas y desplazamientos, artículo 74; capítulo VII, régimen disciplinario; capítulo VIII, seguridad e higiene.

#### DISPOSICION TRANSITORIA

1. Las diferencias salariales anteriores a la aplicación del presente Convenio que, en su caso, resulten de la aplicación del mismo, se abonarán, como límite máximo hasta el 12 de septiembre 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.

2. Para la formalización de la póliza de seguros a que se refiere el artículo 77, las Empresas dispondrán del mismo plazo que para el pago de las diferencias salariales a que se alude en el párrafo anterior.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Formación profesional.*—Habida cuenta de que la formación profesional representa uno de los ejes para asegurar el futuro de la industria textil española y las posibilidades de promoción económica y social de los trabajadores que en ella trabajan, ambas partes convienen llevar a cabo una acción conjunta de fomento y desarrollo de la Formación Profesional Textil, en el sentido más amplio del término, procurando que la misma sea una actividad reconocida social y políticamente y, en consecuencia, disponga de los mejores recursos humanos y materiales. A tal efecto, el Consejo Intertextil Español hará las necesarias gestiones para la inclusión de las Organizaciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo de Trabajo en el Convenio de Colaboración que tiene suscrito con el INEM.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo hacen constar su propósito de efectuar las gestiones necesarias a fin de que sean ampliadas las facultades de la actual Comisión de Seguimiento del Convenio de Colaboración con el INEM en los ámbitos siguientes:

a) Canalizar los fondos para la formación profesional en el sector ya sean de origen español o comunitario.

b) Organizarse para velar por el uso adecuado de los contratos individuales de trabajo en formación.

c) Acordar los planes de estudio, las especialidades a desarrollar, así como establecer prioridades según criterios homogéneos de carácter subsectorial.

d) Desarrollar programas de actuación específica para el reciclaje de los trabajadores.

e) Desarrollar programas específicos para los trabajadores sujetos a contratación de formación.

Segunda. *Actualización de Nomenclátor.*—A fin de actualizar y revisar el Nomenclátor de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, anexo a la Ordenanza Laboral, se inicia el proceso de sustitución del sistema que se regula en el capítulo tercero de la misma por un nuevo sistema basado en niveles profesionales con vistas a la homogenización con los restantes países de la Comunidad Europea.

Las partes firmantes de comprometen a concluir, a 31 de enero de 1990, las tareas de asignación de las actuales categorías profesionales de cada subsector en cada uno de los niveles profesionales que les correspondan, cuyas definiciones y factores determinantes constan en el anexo XI del presente Convenio.

A la vista de los resultados que se obtengan del cumplimiento del pacto previsto en el párrafo anterior, se establecerán los acuerdos pertinentes para que las consecuencias económicas que la aplicación del nuevo sistema de clasificación pudiere representar, y se gradualicen en el tiempo, en función de su coste.

Hasta tanto no se hayan llevado a cabo los anteriores acuerdos seguirá vigente el capítulo tercero de la Ordenanza Laboral así como las categorías que para cada subsector se establecen en el Nomenclátor.

Tercera. *Ordenanza Laboral.*—Con la publicación del presente Convenio las partes se comprometen a solicitar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la derogación de la Ordenanza Laboral para la Industria Textil.

Cuarta. *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 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 ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y de la Entidad Patronal, designándose a estos efectos y como domicilio de la Comisión: 08010 Barcelona, Gran Via de les Cortes 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, compuesta por seis miembros cada una de las representaciones, empresarial y de las Centrales Sindicales firmantes, 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.

#### 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 Hispano 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 presente 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.

Barcelona, 31 de mayo de 1989.

#### ANEXO I

##### Convenio Colectivo de la Industria Textil de Fibras de Recuperación y ramo de Agua de la misma

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—Este Convenio obliga a las Empresas y a su personal integrado en el Sector Textil de Fibras de Recuperación. Igualmente afecta a las Empresas del ramo de Agua así como las de Alfombras y Moquetas, ubicadas geográficamente en las localidades siguientes:

a) Alicante, Alcoy, Alcoer de Planes, Alcolecha, Bañeres, Benasau, Benejama, Benifallim, Benilloba, Beniarres, Biar, Ceta de Núñez, Cocentaina, Gayanes, Muro del Alcoy y Villena.

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

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, etcétera.

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. Los incentivos y primas.

Art. 4.º *Jornada.*—La jornada normal u ordinaria de trabajo será la establecida en el artículo 38.1.a.b y 3 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección. La jornada de trabajo nocturno rotativo será de mil setecientos setenta horas de trabajo efectivo, sin que en éstas se compute tiempo alguno de descanso. Para 1990 el tiempo de trabajo efectivo de dicha jornada será de mil setecientos sesenta y dos horas.

Art. 5.º *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales. De ellos, un mínimo de veintidós días y máximo de veintiocho días se concederán preferentemente consecutivos y en verano. Para la aplicación del mínimo de veintidós 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.

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 será de treinta días cada una de ellas, calculándose sobre el salario base, antigüedad y beneficios; salvo que estos últimos se abonasen en periodos 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.

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, recibirá 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 durante su periodo de validez, los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores experimentarán un aumento del 6,60 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.

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 de ramo de Agua, que recibirán dos prendas al año.

Art. 11. *Contratación temporal.*

1.º 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.º 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 resolutorias 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 periodo 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 periodos de tiempo de igual duración, asignándose a cada uno de ellos los porcentajes que a continuación se señalan, referidos, en cada caso, al salario correspondiente al del Oficial respectivo.

Primer periodo, 45 por 100.

Segundo periodo, 50 por 100.

Tercer periodo, 55 por 100.

Cuarto periodo, 60 por 100.

La duración de los periodos citados se calculará en cada caso conforme a lo establecido para el aprendizaje de la respectiva categoría profesional.

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 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 seis Vocales, en representación de las Centrales Sindicales y en el mismo número de representantes de la Entidad patronal, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en la ciudad de Alcoy, calle Santa Rita, número 21.

Segunda.—Seguro de muerte o invalidez. Las Empresas afectadas por el presente Convenio establecerán en favor de sus trabajadores un seguro de accidentes para causa de muerte o invalidez permanente y total, en el desarrollo de su función laboral, en la cuantía y plazos que el Convenio General determina.

Tercera.—Ambas partes se comprometen expresamente al estudio conjunto del tema relativo a acumulación de horas de crédito sindical, para lo cual se establecerá el oportuno calendario de reuniones que, en tal caso, deberá finalizar a mediados de octubre de 1989. Los acuerdos adoptados se recogerán en el anexo de 1990.

#### Fibras de Recuperación

##### Tablas salariales para 1989

Calificación	Salario/día	Salario/mes	Incentivo fijo Art. 9 Anexo
1/1.15	1.844,70	56.109,62	419,94
1.20	1.862,35	56.646,47	423,27
1.25	1.880,00	57.183,33	426,70
1.30	1.896,94	57.698,59	430,10
1.35	1.915,38	58.259,47	433,54
1.40	1.932,97	58.794,50	436,94
1.45	1.950,63	59.331,66	440,35
1.50	1.968,27	59.868,21	443,78
1.55	1.985,93	60.405,37	447,20
1.60	2.003,55	60.941,31	450,61
1.65	2.020,57	61.459,00	453,98
1.70	2.038,89	62.016,23	457,40
1.75	2.056,54	62.553,09	460,86
1.80	2.074,21	63.090,55	464,26
1.85	2.091,84	63.626,80	467,70
1.90	2.109,48	64.163,35	471,09
1.95	2.127,12	64.699,90	474,50
2.00	2.155,39	65.559,77	482,49
2.05	2.183,61	66.418,13	485,44
2.10	2.211,88	67.278,01	490,88
2.15	2.240,11	68.136,67	496,36
2.20	2.268,39	68.996,96	501,78
2.25	2.296,62	69.855,52	507,25
2.30	2.324,82	70.713,27	512,69
2.35	2.353,07	71.572,54	518,21
2.40	2.381,27	72.430,29	523,66
2.45	2.409,50	73.288,95	529,11
2.50	2.437,72	74.147,31	534,58
2.55	2.465,97	75.006,58	540,04
2.60	2.494,19	75.864,94	545,53
2.65	2.522,41	76.723,30	550,98
2.70	2.550,62	77.581,35	556,42
2.75	2.578,85	78.440,02	561,88
2.80	2.607,08	79.298,68	567,38
2.85	2.635,31	80.157,34	572,85
2.90	2.663,53	81.015,70	578,31
2.95	2.691,79	81.875,27	583,77
3.00	2.719,97	82.732,42	589,25
3.05	2.748,22	83.591,69	594,67
3.10	2.776,45	84.450,35	600,15
3.15	2.804,68	85.309,01	605,61
3.20	2.832,94	86.168,59	611,08

#### ANEXO II

Convenio Colectivo para las industrias de obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—Este Convenio obliga a 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 aplicará también a las Empresas o Secciones de ellas comprendidas en el ámbito del Convenio que incluyan, dentro de su ciclo de fabricación, la industrialización de la semilla de algodón, bien se trate de extracción o transformación de aceites o de la obtención de otros productos derivados de la semilla.

#### 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 período 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 primero de marzo hasta el día 15 de septiembre, desarrollándose en el período comprendido entre el primero 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 12 el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario.

Art. 7.º Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

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

Art. 8.º Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias 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 4,4 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 cuarta, 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 obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos

Tabla salarial 1989

Coefficiente	Salario
1,00	1.812
1,05	1.836
1,10	1.864
1,15	1.891
1,20	1.920
1,25	1.943
1,30	1.965
1,35	1.992
1,40	2.016
1,45	2.046
1,50	2.077
1,55	2.107
1,60	2.138
1,65	2.165
1,70	2.201
1,75	2.251
1,80	2.296
1,85	2.346
1,90	2.393
1,95	2.441
2,00	2.494
2,05	2.539
2,10	2.589
2,15	2.636
2,20	2.681
2,25	2.730
2,30	2.778
2,35	2.829
2,40	2.876
2,45	2.922

Coefficiente	Salario
2,50	2.973
2,55	3.021
2,60	3.069
2,65	3.117
2,70	3.164
2,75	3.209
2,80	3.262
2,85	3.308
2,90	3.358
2,95	3.407
3,00	3.453
3,20	3.647
3,50	3.904

### ANEXO III

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

#### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*—El presente Convenio obliga a las Empresas cuya actividad está comprendida en el anexo III 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 a 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 abonen 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 de 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, Contra-maestre y Ayudante de ambos y Encoladores Parados, que al entrar en vigor el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Algodonero

nera 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 de dicho personal. Asimismo, afectará el contenido del párrafo anterior al personal que hubiese entrado con posterioridad en iguales condiciones.

## CAPITULO II

### Condiciones de trabajo

Art. 4.º *Trabajo a destajo.*—En los sistemas de incentivo consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 65.2 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 la actividad normal a 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 4.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 el trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que no existiera 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 las circunstancias (tipo de Empresa, régimen de trabajo, etcétera), 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 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 1989 serán, para el personal mensual y de retribución diaria, las que se fijan en los anexos número I y II del presente Convenio. La suma de ambos conceptos—salario base y complemento de Convenio—constituirá, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

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 1989 la cuantía que se determina a continuación:

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

Art. 11. *Mensuales.*—Tendrá la consideración de mensual 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 4,4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 en su cómputo personal mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. No se computará a efectos de calcular los porcentajes de absentismo los permisos retribuidos previstos en los apartados 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 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 autoridad 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 registrará durante el año 1989.

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

#### Algodón

#### Tabla de retribución para el año 1989

##### Personal con retribución diaria

Calificación	Salario base	Complemento Convenio	Retribución total
1.00	1.103,75	549,40	1.653,15
1.05	1.158,95	526,10	1.685,05
1.10	1.214,10	493,45	1.707,55
1.15	1.269,30	474,65	1.743,95
1.20	1.324,50	473,20	1.797,70
1.25	1.379,70	459,80	1.839,50
1.30	1.434,85	446,15	1.881,00
1.35	1.490,05	432,75	1.922,80
1.40	1.545,25	419,05	1.964,30
1.45	1.600,45	408,00	2.008,45
1.50	1.655,60	402,55	2.058,15
1.55	1.710,80	395,45	2.106,25
1.60	1.766,00	389,25	2.155,25
1.65	1.821,20	382,60	2.203,80
1.70	1.876,35	376,50	2.252,85
1.75	1.931,55	370,00	2.301,55
1.80	1.986,75	363,70	2.350,45
1.85	2.041,95	357,25	2.399,20
1.90	2.097,10	350,75	2.447,85
1.95	2.152,30	344,45	2.496,75
2.00	2.207,50	338,35	2.545,85
2.05	2.262,70	331,75	2.594,45
2.10	2.317,85	325,50	2.643,35
2.15	2.373,05	318,90	2.691,95
2.20	2.428,25	312,45	2.740,70
2.25	2.483,45	306,25	2.789,70
2.30	2.538,60	300,05	2.838,65
2.35	2.593,80	293,55	2.887,35
2.40	2.649,00	286,90	2.935,90
2.45	2.704,20	280,65	2.984,85
2.50	2.759,35	274,20	3.033,55
2.55	2.814,55	268,05	3.082,60
2.60	2.869,75	261,85	3.131,60
2.65	2.924,95	255,20	3.180,15
2.70	2.980,10	248,95	3.229,05
2.75	3.035,30	242,45	3.277,75
2.80	3.090,50	236,10	3.326,60
2.85	3.145,70	229,80	3.375,50
2.90	3.200,85	223,25	3.424,10
2.95	3.256,05	216,80	3.472,85
3.00	3.311,25	210,75	3.522,00
3.20	3.532,00	185,10	3.717,10

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 1.826 pesetas.

##### Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base	Complemento Convenio	Retribución total
1.00	33.572,40	16.710,90	50.283,30
1.05	35.251,40	16.002,20	51.253,60
1.10	36.928,85	15.009,10	51.937,95
1.15	38.607,85	14.437,25	53.045,10
1.20	40.286,85	14.393,15	54.680,00
1.25	41.965,85	13.985,60	55.951,45
1.30	43.644,35	13.570,40	57.214,75
1.35	45.322,35	13.162,80	58.485,15
1.40	47.001,35	12.746,10	59.747,45
1.45	48.680,35	12.410,00	61.090,35
1.50	50.359,35	12.244,20	62.603,55

Categoría	Salario base	Complemento Convenio	Retribución total
1,55	52.036,85	12.028,25	64.065,10
1,60	53.715,85	11.839,70	65.555,55
1,65	55.394,85	11.637,40	67.032,25
1,70	57.072,30	11.451,85	68.524,15
1,75	58.751,30	11.254,15	70.005,45
1,80	60.430,30	11.062,55	71.492,85
1,85	62.109,30	10.866,35	72.975,65
1,90	63.786,80	10.668,55	74.455,45
1,95	65.465,80	10.477,00	75.942,80
2,00	67.144,80	10.291,45	77.436,25
2,05	68.823,80	10.090,70	78.914,50
2,10	70.501,25	9.900,60	80.401,85
2,20	73.859,25	9.503,70	83.362,95
2,25	75.538,25	9.315,10	84.853,35
2,35	78.894,75	8.928,80	87.823,55
2,70	90.644,70	7.572,20	98.216,90
2,75	92.323,70	7.374,50	99.698,20
2,80	94.002,70	7.181,35	101.184,05
3,00	100.717,20	6.410,30	107.127,50
3,20	107.431,65	5.630,10	113.061,75

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 55.556 pesetas.

#### ANEXO IV

#### Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil de Género de Punto, Calcería y Medias

##### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones Generales

Artículo 1.º *Ambito funcional*.—El Convenio obliga a las Empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para el Sector Géneros de Punto de la Industria Textil de 4 de octubre de 1946, y por los Convenios Interprovincial y Estatal de Géneros de Punto, Fabricación de Calcetines y Fabricación de Medias de 22 de mayo de 1976, cuyas actividades están recogidas en el anexo XIV del Nomenclador 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.º 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, se establece, los siguientes conceptos:

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

2. En relación con las ausencias retribuidas 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 el 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 PRIMERA. APRENDIZAJE

Art. 4.º Son aprendices los mayores de dieciséis años que, al propio tiempo que trabajan, adquieren los conocimientos y la habilidad necesaria para el desempeño del puesto de trabajo. Los aspirantes de organización y los aspirantes administrativos tendrán la consideración de aprendices. Se considera dividido el aprendizaje, a efectos de retribución, en cuatro periodos de tres meses cada uno de ellos que se valorarán, a dichos efectos, en el 40, 45, 50 y 55 por 100 de la calificación dada al Oficial de Oficio correspondiente.

##### SECCIÓN SEGUNDA. TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTO

Art. 5.º En los sistemas de incentivo, consistentes en el trabajo a destajo, las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el artículo 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 TERCERA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 7.º Hasta tanto no se hayan llevado a cabo los acuerdos a que se refiere la disposición adicional segunda del Convenio General Textil, las clasificaciones del personal serán 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 periodos en que se divide el aprendizaje.

##### SECCIÓN CUARTA. 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 48 jornales al semestre.

Art. 10.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 (tejidos, confección y acabados y aprestos), podrán suspender en cualquier época del año sus actividades laborales durante un periodo como máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A

tales efectos, los representantes de los trabajadores 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.º *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 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 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 PRIMERA. REGULACIÓN SALARIAL

Art. 12. Las bases salariales (salario base y complemento de Convenio), vigentes para todo el año 1989, 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 treinta el importe del salario fijado en las tablas salariales (tabla B), con independencia del número de días de cada mes.

##### SECCIÓN SEGUNDA. COMPLEMENTOS SALARIALES

Art. 14.º *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.º *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 4,4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo índice personal de ausencia 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; los permisos retribuidos de las letras a), b), c), g) y k) del artículo 54 del Convenio General, y las ausencias retribuidas del artículo 46 de dicho Convenio, conforme al número 3 del mismo.

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 Bobinás de todas las actividades y los Encargados y Ayudantes de Encargado de Acabados, Tintes y Aprestos de la actividad de fabricación de calcetines:

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

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

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

4. Ello no obstante, las clasificaciones que anteceden no suponen la obligación de crear o tener cubiertas tales plazas, si las necesidades y volumen de la industria no lo requieren.

#### Segunda. Comisión Paritaria

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

b) La Comisión Paritaria de este Convenio estará integrada por seis Vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y un número igual de Vocales en representación de la Entidad empresarial. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones, conjuntamente, designen y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad empresarial firmantes del Convenio, designándose como domicilio de la Comisión, a estos exclusivos efectos, el de la Agrupación Española de Fabricantes de Género de Punto, sita en avenida Diagonal, número 474, 08006 Barcelona.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resulten de la aplicación de este Convenio, se hará efectivo antes del día 12 de septiembre del año en curso. En cualquier caso entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de las Empresas podrán establecerse los calendarios más adecuados a las condiciones concretas de cada Empresa para el abono de los mencionados atrasos.

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

Barcelona, 31 de mayo de 1989

#### Género de punto, calcetería y medias

##### Tablas salariales para 1989

Tabla A: Personal con retribución diaria

Calificación	Salario base y complemento Convenio
1,00	1.679 (1)
1,05	1.702 (1)
1,10	1.742 (1)
1,15	1.784 (1)
1,20	1.822 (1)
1,25	1.866
1,30	1.905
1,35	1.944
1,40	1.989
1,45	2.032
1,50	2.077
1,55	2.127
1,60	2.171
1,65	2.220
1,70	2.272
1,75	2.321
1,80	2.368
1,85	2.413
1,90	2.460
1,95	2.514
2,00	2.559
2,05	2.611
2,10	2.654
2,15	2.706
2,20	2.750
2,25	2.800
2,30	2.847
2,35	2.900
2,40	2.945
2,45	2.991
2,50	3.041
2,55	3.090
2,60	3.138
2,65	3.189

Calificación	Salario base y complemento Convenio
2,70	3.235
2,75	3.280
2,80	3.330
3,00	3.526
3,20	3.718

(1) Salario mínimo Intertextil 1.826.  
Nota: El pago de las diferencias que correspondan debe efectuarse antes del 12 de septiembre de 1989.

Tabla B: Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base y complemento Convenio
1,00	51.068 (1)
1,05	51.781 (1)
1,10	52.981 (1)
1,15	54.278 (1)
1,20	55.413 (1)
1,25	56.742
1,30	57.942
1,35	59.142
1,40	60.504
1,45	61.801
1,50	63.162
1,55	64.686
1,60	66.048
1,65	67.540
1,70	69.096
1,75	70.587
1,80	72.014
1,85	73.408
1,90	74.835
1,95	76.456
2,00	77.851
2,05	79.407
2,10	80.736
2,15	82.293
2,20	83.654
2,25	85.178
2,30	86.605
2,35	88.194
2,40	89.588
2,45	90.982
2,50	92.506
2,55	93.998
2,60	95.457
2,65	97.013
2,70	98.407
2,75	99.769
2,80	101.293
3,00	107.259
3,20	113.096

(1) Salario mínimo Intertextil 55.556.  
Nota: El pago de las diferencias que correspondan debe efectuarse antes del 12 de septiembre de 1989.

#### ANEXO V

Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil de Proceso Lanero, anexo al Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

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

Se excluyen aquellas Empresas que aún 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 sigan dentro de su ámbito, aun cuando se equiparen salarialmente en el 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.*—Hasta tanto no se haya desarrollado lo dispuesto en la disposición adicional segunda del Convenio General relativa a la actualización del Nomenclador de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones anexo a la Ordenanza Laboral, las clasificaciones del personal y definiciones de puestos de trabajo son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil en su anexo de categorías comunes a toda la actividad textil y anexos relacionados en el artículo primero del presente Convenio.

En cuanto a las calificaciones de puestos de trabajo, mientras no se haya desarrollado la referida disposición adicional, se seguirán sustituyendo por la 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 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 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 1989 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 lanera.

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

Art. 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 segundo, del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección, se abonará, a título individual, el 4,4 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 4,4 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 computará 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 de las Empresas del Ramo de Agua ubicadas en Béjar con los salarios del Ramo de Agua General (anexo VI del Convenio):

Continuará durante la vigencia del presente Convenio, el procedimiento de equiparación paulatina que deberá completarse el 1 de enero de 1992.

Los salarios pactados para 1989 son los que se expresan en las tablas salariales que se acompañan.

Los incrementos para los años sucesivos se calcularán aplicando los porcentajes que para cada año y cada categoría laboral figuran en la tabla de incrementos que se adjunta.

Las condiciones de este acuerdo se mantendrán hasta la completa igualación de los salarios.

## 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 Nomenclador de 28 de julio de 1966. El sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral Textil 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

	Salario 1989 — Pesetas
<b>Personal de Servicios Complementarios: Semanal</b>	
Jefe de laboratorio .....	19.615
Encargado de compras materias auxiliares .....	18.726
Encargado de tráfico .....	18.726
Encargado de almacén .....	16.975
Oficial de laboratorio .....	15.196
Administrativo de fábrica .....	14.894
Encargado de economato .....	14.894
Guardadora infantil .....	13.441
Dependiente de economato .....	13.441
Auxiliar de laboratorio .....	13.441
<b>Diario</b>	
Oficial de servicios complementarios .....	2.003
Oficial de peines, cepillos y coronera .....	2.003
Oficial auxiliar de almacén .....	1.919
Auxiliar .....	1.919
Peón .....	1.919
<b>Personal de servicios auxiliares: Semanal</b>	
Jefe de entretenimiento preventivo .....	19.603
Encargado de servicios auxiliares .....	18.726
Encargado de impresores .....	18.726
Encargado de mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles e impresores .....	18.726
Encargado de fogoneros .....	16.975
<b>Diario</b>	
Impresor de primera .....	2.424
Mecánico de primera .....	2.424
Electricista de primera .....	2.424
Conductor mecánico .....	2.339
Carpintero de primera .....	2.339
Albañil de primera .....	2.339
Impresor de segunda .....	2.257
Mecánico de segunda .....	2.257
Pintor de primera .....	2.257
Electricista de segunda .....	2.257

Salario 1989		Salario 1989		Salario 1989	
- Pesetas		- Pesetas		- Pesetas	
Diario		Semanal		Diario	
Fogonero de primera	2.257	Encargado	18.726	Almacenero	2.090
Fontanero	2.214	Contraataestre	17.250	Oficial ayudante	2.003
Carretillero de primera	2.167	Ayudante de Contraataestre	15.801	Cadenero	1.960
Albañil de segunda	2.167			Oficial de surtido	1.960
Carpintero de segunda	2.167	Oficial de deslanaje	1.919	Oficial de continua	1.919
Conductor	2.167	Auxiliar	1.919	Atador	1.919
Fogonero de segunda	2.090	Peón	1.919	Auxiliar	1.919
Pintor de segunda	2.090			Peón	1.919
Ayudante de oficios auxiliares (mayores de dieciocho años)	2.003	Lavado:	Semanal	Hilatura de fantasía:	Semanal
Carretillero de segunda	2.003	Encargado de sección	18.726	Mayordomo	21.687
Carrero	1.919	Ayudante encargado (antes turno)	15.801	Contraataestre	17.250
Untador-engrasador	1.919				
Guarda jurado	1.919	Oficial de lavado	1.919		
Vigilante	1.919	Oficial de lanolina	1.919		
Portero	1.919	Auxiliar	1.919		
Auxiliares de limpieza de máquinas	1.919	Peón	1.919		
Ordenanza	1.919				
Peón	1.919	Peinaje:	Semanal		
Ayudante de oficios auxiliares (menores de dieciocho años)	1.514	Mayordomo	21.687		
Botones: De diecisiete a dieciocho años	1.302	Contraataestre de cardas	17.250		
De dieciséis a diecisiete años	1.170	Contraataestre de guills, peinadoras y lizas	17.250		
		Ayudante de Contraataestre	15.801		
Personal administrativo, mercantil y de organización:	Mensual				
Director técnico	106.922	Limpiador, esmerilador cardas	1.960		
Director comercial	106.922	Oficial de cardas	1.919		
Jefe administrativo de primera	96.728	Oficial de guills y peinadoras	1.919		
Jefe de ventas	94.135	Oficial de lizas	1.919		
Jefe administrativo de segunda	85.184	Oficial de batar	1.919		
Jefe organización	85.184	Oficial de convertidores	1.919		
Viajante	81.351	Auxiliar	1.919		
Jefe de almacén	81.351	Limpiador de peines	1.919		
Oficial primera administrativo	77.517	Peón	1.919		
Técnico organización primera	77.517				
Encargado de almacén	73.679	Hilatura de estambre:	Semanal		
Oficial de ventas	73.679	Mayordomo	21.687		
Oficial segunda administrativo	72.402	Contraataestre de preparación	17.250		
Técnico organización segunda	72.402	Contraataestre de hilatura	17.250		
Auxiliar administrativo	62.172	Contraataestre de retorcido	17.250		
Ayudante organización	62.172	Contraataestre de bobinado	17.250		
Cobrador	60.895	Ayudante de Contraataestre	15.801		
Auxiliar de ventas	58.397				
Telefonista	58.397	Hilador de selfactina	2.128		
Meritorio de diecisiete años	53.349	Almacenero	2.090		
Meritorio de dieciséis años	49.513	Anudador de selfactina	1.960		
		Coordinador sacamudadas	1.960		
		Oficial continua de hilar	1.919		
Oficial auxiliar de almacén	13.440	Oficial guills y peinadoras	1.919		
Mozo de almacén	13.440	Oficial mecheras	1.919		
		Vaporizador	1.919		
Personal facultativo o titulado:	Mensual	Oficial continua de retorcer	1.919		
Ingeniero	101.810	Oficial sacamudadas	1.919		
Licenciado	101.810	Oficial bobinar, reunir, aspear y molinosa	1.919		
Jefe de personal primera	96.728	Auxiliar	1.919		
Jefe de personal segunda	85.184	Oficial encajador y pesador	1.919		
Perito	85.184	Clasificador de tubos y cartones	1.919		
Practicante ATS	85.184	Limpiador y peines	1.919		
Asistente social	82.629	Peón	1.919		
Jefe de personal tercera	81.351				
Maestro industrial	73.679				
		Regenerados:	Semanal		
Aprendizaje:	Mensual	Encargado	18.726		
Aprendiz (tres primeros meses)	-	Encargado de turno	16.674		
Aprendiz (resto de aprendizaje)	-	Ayudante de Encargado de turno	15.196		
Ayudante de Oficial:					
Subayudante de Oficial	-				
Ayudante de Oficial	-				
Clasificación y sorteo:	Semanal				
Encargado	18.726				
Contraataestre	17.250				
Ayudante repasador	15.801				
Sorteador	2.128				
Cortador de pez	1.919				
Cosedor de sacos	1.919				
Auxiliar	1.919				
Peón	1.919				

	Salario 1989 - Pesetas
<b>Ramo de Agua:</b>	<b>Semanal</b>
Mayordomo de aprestos y acabados	21.687
Mayordomo de tintes y blanqueo	21.687
Jefe de laboratorio	19.615
Tintorero	19.032
Encargado de aprestos y acabados	18.726
Contra maestre de: Lavadoras	17.250
Batanes	-
Perchas	-
Blanqueo y tinte	-
Tundidoras	-
Carbonización	-
Repaso	-
Guills y lizosas	-
Prensas	-
Empaquetado	-
Ayudante de Contra maestre	15.801
Ayudante de Tintorero	14.619
	<b>Diario</b>
Pesador colorante	2.167
Oficial especialista	2.090
Oficial	2.041
Zurcidor	1.919
Bobinador	1.919
Letrista-Ribeteador	1.919
Despinzador-Desborrador	1.919
Revisor-Empaquetador	1.919
Auxiliar	1.919
Peón	1.919
<b>Acondicionamiento textil:</b>	<b>Semanal</b>
Jefe de tráfico y almacenes	19.908
Encargado de sección	18.726
Ayudante de tráfico	15.801
Ayudante de Encargado	15.801
	<b>Diario</b>
Pesador	2.041
Conductor de carretilla elevadora mecánica	2.003
Especialista sacapruedas	1.919
Oficial de acondicionamiento	1.919
Auxiliar	1.919
Peón	1.919
<b>Alfombras anudadas a mano:</b>	<b>Mensual</b>
Jefe de fabricación	101.810
Dibujante jefe	91.581
Dibujante	77.547
	<b>Semanal</b>
Encargado	18.726
Auxiliar dibujante	14.619
	<b>Diario</b>
Oficial anudador de primera	1.919
Oficial repasador restaurador	1.919
Oficial anudador de segunda	1.919
Ovillador	1.919
Oficial anudador de tercera	1.919
Copista de dibujo	1.919
Aprendiz anudador de tercer año	-
Aprendiz anudador de segundo año	-
Aprendiz anudador de primer año	-
<b>Alfombras:</b>	<b>Mensual</b>
Dibujante jefe	91.581
Dibujante	77.547
	<b>Semanal</b>
Mayordomo	21.687
Encargado	18.726
Contra maestre de telares	17.250
Contra maestre de tundosas	17.250
Ayudante de Contra maestre	15.801
	<b>Diario</b>
Tejedor Gripper-Jacquard doble tela	2.257
Gripper-Jacquard moqueta	2.167
Tundidor	2.128
Almacenero	2.090

	Salario 1989 - Pesetas
	<b>Diario</b>
Tejedor de moqueta lisa	2.041
Oficial de encolado	2.003
Oficial pesador de plegaderas	1.960
Contador de chenilla	1.960
Urdidor de spool	1.960
Tejedor de chenilla	1.960
Ayudante de encolado	1.919
Ayudante de Tejedor	1.919
Ayudante de tundosas	1.919
Clasificador de almacén	1.919
Lector-Tejedor	1.919
Copista de dibujo	1.919
Clasificador de chenilla	1.919
Clasificador de dibujos	1.919
Ayudante de almacén	1.919
Repasador traspasador	1.919
Repasador preparación	1.919
Repasador de acabados	1.919
Oficial de máquinas overlock	1.919
Oficial de máquinas orillos	1.919
Oficial de máquina de flecos	1.919
Bobinador	1.919
Filetero de moqueta	1.919
Enrollador	1.919
Peón	1.919
Ayudante cortador	1.793

Tabla salarial para el año 1989 aplicable a las Empresas del Ramo del Agua ubicadas en Béjar

	Mensual
<b>Personal administrativo:</b>	
Director técnico	114.731
Director comercial	114.731
Ingeniero	109.237
Licenciado	109.237
Jefe de Personal primera	103.737
Jefe Administrativo primera	103.737
Jefe de Ventas	101.606
Jefe de Personal segunda	91.284
Perito	91.284
Jefe Administrativo segunda	91.284
Jefe de Organización	91.284
Practicante ATS	91.284
Viajante	87.184
Jefe de Almacén	87.184
Jefe de Personal tercera	87.184
Oficial primera Administrativo	83.023
Técnico Organización primera	83.023
Oficial segunda Administrativo	76.790
Técnico Organización segunda	76.790

	Salario 1989 - Pesetas
	<b>Mensual</b>
Auxiliar Administrativo	64.632
Ayudante de Organización	64.632
Telefonista	63.187
<b>Ramo del Agua:</b>	<b>Semanal</b>
Mayordomo de aprestos y acabados	23.255
Mayordomo de tintes	23.255
Jefe de laboratorio	21.018
Tintorero	20.399
Encargado de aprestos y acabados	20.061
Contra maestre	18.481
Ayudante Contra maestre	16.737
Ayudante Tintorero	16.077
	<b>Diario</b>
Pesador de colorantes	2.308
Oficial especialista	2.235
Oficial	2.185
Peón	1.977
Zurcidor	1.977
Bobinador	1.977
Letrista-Ribeteador	1.977
Despinzador-Desborrador	1.977
Revisor-Empaquetador	1.977
<b>Personal de servicios auxiliares y complementario:</b>	<b>Semanal</b>
Jefe de entretenimiento	21.008
Encargado de Mecánicos	20.061
Encargado de tráfico	20.061
Encargado de almacén	18.170
Encargado de Fogoneros	18.170
Oficial de laboratorio	16.087
Mozo de almacén	14.103
	<b>Diario</b>
Mecánico de primera	2.595
Electricista de primera	2.595
Albañil de primera	2.503
Carpintero de primera	2.503
Conductor mecánico	2.503
Fogonero de primera	2.438
Electricista de segunda	2.414
Mecánico de segunda	2.414
Pintor de primera	2.414
Carretilero de primera	2.321
Carpintero de segunda	2.321
Conductor	2.321
Albañil de segunda	2.321
Fogonero de segunda	2.260
Pintor de segunda	2.235
Auxiliar de limpieza	1.977

Equiparación, en el plazo de cinco años, de los salarios del Ramo de Agua de Béjar con los salarios del Ramo de Agua general

Tabla de incrementos

Categoría laboral	1988	1989	1990	1991	1992
<b>A) Personal administrativo:</b>					
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 primera	C + 3	C + 5,47	C + 5,47	C + 5,47	C + A
Jefe administrativo 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 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 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 tercera	C + 3	C + 5,32	C + 5,32	C + 5,32	C + A
Oficial primera administrativo	C + 3	C + 5,32	C + 5,32	C + 5,32	C + A
Técnico de Organización primera	C + 3	C + 5,32	C + 5,32	C + 5,32	C + A
Oficial segunda administrativo	C + 3	C + 4,23	C + 4,23	C + 4,23	C + A
Técnico de Organización segunda	C + 3	C + 4,23	C + 4,23	C + 4,23	C + A

Categoría laboral	1988	1989	1990	1991	1992
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>B) Ramo del Agua:</b>					
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
Revisor-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
<b>C) Personal de servicios auxiliares y complementarios:</b>					
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
Carretilero 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 igualdad de los salarios.

## ANEXO VI

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

Artículo 1.º *Ámbito 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 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 el 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 absorbibles 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 este 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 Terrasa, calle San Pablo, número 6, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar, previo acuerdo entre las organizaciones afectadas.

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

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

Art. 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 de 28 de julio de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto), en tanto no resulten modificadas o complementadas por el contenido del anexo 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 365 días anuales y dividido por doce.

Art. 8.º En todas las Subsecciones del Ramo del Agua si las convivencias 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 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 Mutua- lidad 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 6,4 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 bonos 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 imputado 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 Estatuto de los Trabajadores.

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

En todo caso, a 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 disfrutará 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.

Art. 14. Atendiendo que el resultado práctico de los días, del artículo 46 del Convenio General, equivale a una reducción de jornada, en el supuesto de que, con posterioridad a la fecha de la firma del presente Convenio, llegase a reducirse la jornada de trabajo semanal o anualmente vigente hasta ese 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) tales días de ausencia retribuida quedarán absorbidos automáticamente en la citada reducción de jornada hasta donde alcanzase.

## ANEXO I

Tabla salarial para 1989

Categoría	Coficiente	Salario día	Salario semanal	Salario mensual
Peón .....	1,00	2.057	14.399	-
Mozo almacén .....	1,15	2.215	15.505	67.373
Auxiliar administrativo .....	1,20	2.273	15.911	69.137
Oficiala .....	1,20	2.273	15.911	69.137
Oficial especialista .....	1,25	2.326	16.282	-
Portero .....	1,30	2.378	16.646	72.331
Vigilante .....	1,30	2.378	16.646	72.331
Guardia Jurado .....	1,30	2.378	16.646	72.331
Oficial aux. almacén .....	1,35	2.430	17.010	-
Telefonista .....	1,40	2.485	17.395	75.585
Oficial .....	1,45	2.540	17.780	-
Oficial especialista .....	1,50	2.591	18.137	-
Pintor de segunda .....	1,50	2.591	18.137	-
Laborante .....	1,50	2.591	18.137	-
Administrativo fábrica .....	1,55	2.644	18.508	-
Pesador cuatro colores .....	1,55	2.644	18.508	-
Fogonero de segunda .....	1,60	2.700	18.900	-
Cobrador .....	1,60	2.700	18.900	-
Ayudante de Contramaestre .....	1,60	2.700	18.900	-
Albañil de segunda .....	1,60	2.700	18.900	-
Conductor de segunda .....	1,60	2.700	18.900	-
Estampador máquina .....	1,65	2.753	19.271	-
Mecánico de segunda .....	1,70	2.808	19.656	-
Pintor de primera .....	1,70	2.808	19.656	-
Electricista de segunda .....	1,70	2.808	19.656	-
Ayudante de Encargado .....	1,70	2.808	19.656	-
Ayudante de Laboratorio .....	1,70	2.808	19.656	-
Ayudante de Colorista .....	1,70	2.808	19.656	-
Ayudante de Tintorero .....	1,75	2.862	20.034	87.053
Pintor de Lyonesa manual .....	1,75	2.862	20.034	87.053
Administrativo de segunda .....	1,75	2.862	20.034	87.053
Fogonero de primera .....	1,80	2.909	20.363	-
Conductor de primera .....	1,80	2.909	20.363	-
Albañil de primera .....	1,80	2.909	20.363	-
Mecánico de primera .....	1,90	3.019	21.133	-
Electricista de primera .....	1,90	3.019	21.133	-
Pintor de Lyonesa, máquina automática .....	1,90	3.019	21.133	-
Contramaestre .....	1,95	3.076	21.532	-
Pintor de Lyonesa, máquina estampar cuatro colores .....	1,95	3.076	21.532	-
Estampador, máquina cuatro colores .....	2,00	3.130	21.910	-
Administrativo de primera .....	2,05	3.179	22.253	96.695
Viajante .....	2,20	3.343	23.401	101.683
Encargado .....	2,20	3.343	23.401	101.683
Tintorero .....	2,25	3.399	23.793	103.386
Jefe de Personal de segunda .....	2,35	3.500	24.500	106.458
Mayordomo .....	2,70	3.881	27.167	118.047
Jefe de Distribución .....	2,75	3.934	27.538	119.659
Jefe de Personal de primera .....	2,80	3.986	27.902	121.241
Técnico titulado (Grad. Superior) .....	3,00	4.202	29.414	127.811
Director Técnico .....	3,20	4.414	30.898	134.259

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

nio, anexos I y XVIII del Nomenclador 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
<b>A) Personal directivo:</b>	
Ayudante de Encargado .....	1,70
Ayudante de Contramaestre .....	1,60
<b>B) Personal técnico:</b>	
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
<b>C) Personal obrero:</b>	
Maestro .....	1,65
Submaestro .....	1,55
<b>Aprendices:</b>	
Tres primeros meses .....	50 % del Oficial
Restante tiempo .....	55 % del Oficial
Subayudante .....	60 % del Oficial
Ayudante Oficial del Ramo .....	70 % del Oficial
Ayudante Pintor Lyonesa, hombre .....	1,45
Ayudante Pintador Lyonesa, mujer (cuando realice la totalidad de las funciones asignadas al Ayudante, Pintador Lyonesa, hombre) .....	1,45
Menores 18 años (Lyonesa) .....	70 % del Oficial
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, calgarla, 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 18 años que habiendo finalizado su aprendizaje no alcanza la edad exigida para asimilarle a Ayudante de Oficial.

**Ayudante de Oficial de Ramo.**—De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ordenanza Laboral Textil, el Ayudante del 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 encomendado las funciones de peso, registro, medida y disolución de materias colorantes, anilinas y productos auxiliares, de acuerdo con la fórmula o receta que haya sido facilitada.

**Estampador de Muestrario de Máquinas.**—No constituyendo esta actividad un oficio determinado, se

establece para los Oficiales especialistas que atienden esta máquina-muestrario, sin cambiar de categoría profesional, tengan una retribución equivalente al coeficiente 1,65 debiendo percibirla sea cual sea el tiempo que durante una semana realizan el antedicho coeficiente durante los siete días de la semana natural.

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

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

Clasificación	Calificación
<b>D) Personal de Servicios Auxiliares:</b>	
Untador o Engrasador .....	1,40
Ayudante de Oficios Auxiliares .....	1,40
Ayudante de Transporte .....	1,45
Cuando no alcance los 18 años de edad.	0,95
<b>Aprendices de Servicios Auxiliares.</b> —Se dividirá la duración del aprendizaje en cuatro periodos iguales:	
Primer periodo .....	50 % del Oficial
Segundo periodo .....	55 % del Oficial
Tercer periodo .....	60 % del Oficial
Cuarto periodo .....	65 % del Oficial

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

**Ayudante de Transporte.**—Es el trabajador que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con notable rapidez, aprovechamientos de espacios y seguridad, sabiendo instalar también los accesorios propios para efectuar su carga y descarga, se hará cargo igualmente de llevar los documentos de las mercancías para 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 tiene tal denominación, que no están limitadas por edad, y que son categorías auxiliares del Oficial, Encargado o Técnico, respectivamente, y que en algunos casos no solamente pueden auxiliarlas sino suplirlas circunstancialmente con arreglo a lo establecido en la Ordenanza Laboral Textil y sus anexos.

Clasificación	Calificación
<b>E) Personal Administrativo:</b>	
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, 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, Alcoer 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, Agullén, Albaida, Adzaneta de Albaida, Alcudia de Crespín, Anna, Ayelo de Malferit, Bocairrente, 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 las Empresas dedicadas a las siguientes actividades: Industrias de hilaturas, torcidos, trenzados tejido y cordelería de lino, yute, sisal, abacá, cáñamo, esparto, coco y sucedáneos, incluye la fabricación de felpudos y esteras en las que se utilicen mayormente alguna o algunas de las fibras citadas, 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 abonon 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 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:

- Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.
- Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.
- Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo, y
- 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:

- 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.
- Personal administrativo.
- Oficiales y Auxiliares de Organización.
- 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 Têxtil y de la Confección, se abonará a título individual el 4,4 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajado-

res 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 4,4 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.

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 Têxtil 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, APROYFIDE, Madrid, calle Ramirez de Arellano, sin número. Edificio Gan.

##### 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 las gratificaciones durante la prestación del servicio militar, incapacidad laboral transitoria, jornada laboral, horas extraordinarias, régimen de permisos, puntualidad, trabajos rotativos y cualquier otro que resulte más beneficioso para el trabajador en el referido Convenio. En lo referente a la antigüedad, el 2 por 100 se les pagará al primer año, respetándose las restantes condiciones.

##### Tabla salarial unificada

Coficiente	Total día	Mensual
0,60	-	-
0,65	1.346	37.227
0,70	1.354	41.176
0,80	1.463	44.492

Coficiente	Total día	Mensual
1,00	2.206	67.077
1,10	2.206	67.077
1,15	2.206	67.077
1,20	2.206	67.077
1,25	2.206	67.077
1,30	2.206	67.077
1,35	2.241	68.138
1,40	2.313	70.360
1,45	2.385	72.537
1,50	2.457	74.715
1,55	2.527	76.891
1,60	2.603	79.143
1,65	2.672	81.281
1,70	2.744	83.458
1,75	2.814	85.600
1,80	2.888	87.813
1,85	-	-
1,90	3.034	92.276
1,95	3.105	94.417
2,00	3.175	96.557
2,05	3.247	98.771
2,10	-	-
2,15	-	-
2,20	3.462	105.338
2,25	3.535	107.479
2,30	-	-
2,35	3.676	111.796
2,40	-	-
2,45	-	-
2,50	-	-
2,55	-	-
2,60	-	-
2,65	-	-
2,70	4.184	127.256
2,75	-	-
2,80	4.323	131.461
2,85	-	-
2,90	-	-
2,95	-	-
3,20	-	-

##### Salario mínimo intertextil

Diario: 1.826 pesetas.  
Mensual: 55.556 pesetas.

### ANEXO VIII

#### Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Têxtil Sederá

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito funcional*.-El presente Convenio obliga a las Empresas incluidas en el anexo IV, «Industria Sederá», del Nomenclador de Actividades Industriales y de Profesiones de Oficios de la Industria Têxtil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966.

Art. 2.º Las Empresas afectadas lo serán en forma total, comprensiva de las actividades de hilatura, torcido, tejido y acabado con conexas, 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 siguiente 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 a la 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 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 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 sona 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:

**Zurcido:** 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.

#### Cintaría, pasamanería y 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 Contraamaestre.*—A los solos efectos de la regulación del aprendizaje de Contraamaestre se equiparará a la categoría genérica de Oficial de personal obrero al Ayudante de Contraamaestre. Consiguientemente, al finalizar el período de aprendizaje, superada la prueba, ascenderá el aprendiz a la categoría de Ayudante de Oficial y Ayudante de Contraamaestre, 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 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. 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:

- Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.
- Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.
- Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo.
- 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 artificiales, 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. *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:

- El personal directivo, con excepción de Mayor-domo, Encargado de Sección, Contraamaestre, Ayudante de Encargado y Ayudante de Contraamaestre.
- El personal técnico, con excepción del Tintorero, Colorista y Pintor de estampado, Contraamaestre sin mando, Ayudante de Tintorero, Ayudante de Colorista y Pintor de estampado y Ayudante de Contraamaestre.
- El personal administrativo.
- 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 1989 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 Nomenclador de Industrias y Actividades y Oficios y Profesiones de la Industria Textil de 28 de julio de 1966, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente del salario mínimo intertextil.

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*—La 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 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 4,4 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 4,4 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 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 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 personal 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 el año 1989, 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 de la Industria Textil Sedera

Tabla A) Personal con retribución mensual

Calificación	Pesetas salario	Complemento Convenio Pesetas	Total pesetas
1,00	34.166,74	15.715,21	49.882
1,10	37.583,41	15.715,21	53.299
1,15	39.291,75	15.715,21	55.007
1,20	41.000,08	15.715,21	56.715
1,25	42.708,42	15.715,21	58.424
1,30	44.416,76	15.715,21	60.132
1,40	47.833,43	15.715,21	63.549
1,50	51.250,11	15.715,21	66.966
1,55	52.958,44	15.715,21	68.674
1,60	54.666,78	15.715,21	70.382
1,65	56.375,12	15.715,21	72.090
1,75	59.791,79	15.715,21	75.507
1,80	61.500,13	15.715,21	77.215
1,90	64.916,80	15.715,21	80.632
1,95	66.625,14	15.715,21	82.340
2,00	68.333,48	15.715,21	84.049
2,05	70.041,81	15.715,21	85.757
2,10	71.750,15	15.715,21	87.465
2,20	75.166,82	15.715,21	90.882

Calificación	Pesetas salario	Complemento Convenio - Pesetas	Total pesetas
2,35	80.291,83	15.715,21	96.007
2,70	92.250,19	15.715,21	107.966
2,75	93.958,53	15.715,21	109.674
2,80	95.666,87	15.715,21	111.382
3,00	102.500,22	15.715,21	118.215
3,20	109.333,56	15.715,21	125.049

Tabla B) Personal con retribución semanal o diaria

Calificación	Pesetas salario	Complemento Convenio - Pesetas	Total pesetas
1,00	1.123,28	516,66	1.640
1,01	1.134,51	516,66	1.651
1,05	1.179,44	516,66	1.696
1,08	1.213,14	516,66	1.729
1,09	1.224,37	516,66	1.741
1,10	1.235,60	516,66	1.752
1,11	1.246,84	516,66	1.764
1,13	1.269,30	516,66	1.786
1,14	1.280,53	516,66	1.797
1,15	1.291,77	516,66	1.808
1,16	1.303,00	516,66	1.820
1,17	1.314,23	516,66	1.831
1,19	1.336,70	516,66	1.853
1,20	1.347,93	516,66	1.865
1,24	1.392,86	516,66	1.910
1,25	1.404,10	516,66	1.921
1,28	1.437,79	516,66	1.954
1,30	1.460,26	516,66	1.977
1,31	1.471,49	516,66	1.988
1,33	1.493,96	516,66	2.011
1,35	1.516,42	516,66	2.033
1,37	1.538,89	516,66	2.056
1,40	1.572,59	516,66	2.089
1,44	1.617,52	516,66	2.134
1,45	1.628,75	516,66	2.145
1,46	1.639,98	516,66	2.157
1,48	1.662,45	516,66	2.179
1,50	1.684,92	516,66	2.202
1,52	1.707,38	516,66	2.224
1,53	1.718,61	516,66	2.235
1,55	1.741,08	516,66	2.258
1,56	1.752,31	516,66	2.269
1,57	1.763,54	516,66	2.280
1,59	1.786,01	516,66	2.303
1,60	1.797,24	516,66	2.314
1,64	1.842,17	516,66	2.359
1,65	1.853,41	516,66	2.370
1,66	1.864,64	516,66	2.381
1,68	1.887,11	516,66	2.404
1,70	1.900,57	516,66	2.426
1,72	1.932,04	516,66	2.449
1,75	1.965,74	516,66	2.480
1,76	1.976,97	516,66	2.494
1,78	2.011,90	516,66	2.527
1,80	2.021,90	516,66	2.539
1,85	2.078,06	516,66	2.595
1,90	2.134,23	516,66	2.651
2,00	2.246,56	516,66	2.763
2,05	2.302,72	516,66	2.819
2,10	2.358,88	516,66	2.876
2,15	2.415,05	516,66	2.932
2,20	2.471,21	516,66	2.988
2,25	2.527,38	516,66	3.044
2,30	2.583,54	516,66	3.100
2,70	3.032,85	516,66	3.550
2,80	3.145,18	516,66	3.662

#### ANEXO IX

#### Convenio Colectivo para la Industria de la Confección

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

- a) Las dedicadas a la industria de la confección,

vestido, tocado y complementos (gorrerie, sombrereria, mantonería bordada, guantes y flores artificiales).  
b) Industrias de paraguas.  
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 46 del Convenio General y 8 de este anexo, 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 reglamentarias y la antigüedad cuya cuantía en el momento de entrar en vigor el Convenio sea superior a la que se pacte, se mantendrán respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubiere abonado en 1983.

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

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

7. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

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

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

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 de 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 3.ª.*-Es el operario que, superado el periodo de formación en el trabajo o procedente de la categoría de Ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisa un menor grado de especialización (coeficiente: 1,20 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.

e) Los administrativos, programadores de máquinas IBM o similares, tendrán el coeficiente salarial equivalente al de Oficial Administrativo de primera.

Art. 5.º En tanto no se establezca o revisen las categorías profesionales contenidas en el Nomenclador de la Ordenanza Laboral Textil, en la provincia de Barcelona seguirán vigentes las que se contienen y especifican en el Convenio Colectivo provincial del ramo, publicado en el «Boletín Oficial» de dicha provincia de fecha 1 de octubre de 1974.

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

Art. 6.º *Definición de la actividad de confección económica o «manecaire».*-Es la que se dedica a confeccionar prendas de trabajo como delantales, monos, bombachos y otras prendas análogas.

Art. 7.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 periodo como máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, los representantes de los trabajadores en la Empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la Empresa complementará la prestación de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20 por 100.

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

Art. 8.º *Jornada laboral.*-Atendido que el resultado práctico de los dos días establecidos en el artículo 46 del Convenio General equivalen a una reducción de jornada, en el supuesto de que, con posterioridad a la fecha de la firma de este Convenio, llegase a reducirse la jornada de trabajo semanal o anual, vigente hasta ese 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 retribuida absorbidos automáticamente en la citada reducción de jornada, hasta donde alcanzare.

Art. 9.º *Tablas salariales.*-Las tablas salariales del presente Convenio se calcularán incrementando en un 6,6 por 100 las tablas del Convenio para la Industria de la Confección vigentes en 31 de diciembre de 1988, 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 rebase 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 tuvieren establecidas condiciones y porcentajes especiales durante 1983, respecto a esta paga, se mantendrán unas y otras, calculado 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 soteros 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 Peligros, 2-10.

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

**DISPOSICION FINAL**

Para cuanto no esté previsto en este anexo de Convenio es de aplicación, con carácter supletorio, el Convenio General del Textil y de la Confección. El sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral Textil se deja expresamente sin efecto.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Primera.-Establecido el principio de unidad e indivisibilidad en las condiciones pactadas en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, anulare alguno de los pactos esenciales del Convenio que lo desvirtúe fundamentalmente, 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 del referido cómputo anual.

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

**Tablas salariales Convenio 1989**

**RETRIBUCIÓN DIARIA**

Coefficiente	Salario 31-12-1988	Incremento salarial 6,60 por 100	Total
<i>Salario mínimo interprofesional</i>			
1,00	1.438	94,91	1.533
1,05	1.484	97,94	1.582
1,10	1.527	100,78	1.628
1,15	1.572	103,75	1.676
1,20	1.617	106,72	1.724
1,25	1.661	109,63	1.771
1,30	1.705	112,53	1.818
1,35	1.751	115,57	1.867
1,40	1.796	118,54	1.915
1,45	1.840	121,44	1.961
1,50	1.885	124,41	2.009
1,55	1.929	127,31	2.056
1,60	1.972	130,15	2.102
1,65	2.016	133,06	2.149
1,70	2.062	136,09	2.198
1,75	2.106	139,00	2.245
1,80	2.152	142,03	2.294
1,85	2.196	144,94	2.341
1,90	2.242	147,97	2.390
1,95	2.286	150,88	2.437

Coefficiente	Salario 31-12-1988	Incremento salarial 6,60 por 100	Total
2,00	2.330	153,78	2.484
2,05	2.375	156,75	2.532
2,10	2.419	159,65	2.579
2,15	2.464	162,62	2.627
2,20	2.508	165,53	2.674
2,25	2.554	168,56	2.723
2,30	2.598	171,47	2.769
2,35	2.642	174,37	2.816
2,40	2.686	177,28	2.863
2,45	2.732	180,31	2.912
2,50	2.777	183,28	2.960
2,55	2.822	186,25	3.008
2,60	2.867	189,22	3.056
2,65	2.912	192,19	3.104
2,70	2.956	195,10	3.151
2,75	3.000	198,00	3.198
2,80	3.045	200,97	3.246
2,85	3.089	203,87	3.293
2,90	3.134	206,84	3.341
2,95	3.179	209,81	3.389
3,00	3.223	212,72	3.436
3,05	3.267	215,62	3.483
3,10	3.313	218,66	3.532
3,15	3.357	221,56	3.579
3,20	3.403	224,60	3.628

**Salario mínimo intertextil**

1.707	119,49 (7,00 por 100)	1.826
-------	--------------------------	-------

**RETRIBUCIÓN MENSUAL**

Coefficiente	Salario 31-12-1988	Incremento salarial 6,60 por 100	Total
<i>Salario mínimo interprofesional</i>			
1,00	43.731	2.886,25	46.617
1,05	45.093	2.976,14	48.069
1,10	46.451	3.065,77	49.517
1,15	47.813	3.155,66	50.969
1,20	49.165	3.244,89	52.410
1,25	50.526	3.334,72	53.861
1,30	51.883	3.424,28	55.307
1,35	53.240	3.513,84	56.754
1,40	54.599	3.603,53	58.203
1,45	55.955	3.693,03	59.648
1,50	57.313	3.782,66	61.096
1,55	58.673	3.872,42	62.545
1,60	60.020	3.961,32	63.981
1,65	61.386	4.051,48	65.437
1,70	62.744	4.141,10	66.885
1,75	64.104	4.230,86	68.335
1,80	65.460	4.320,36	69.780
1,85	66.812	4.409,59	71.222
1,90	68.177	4.499,68	72.677
1,95	69.534	4.589,24	74.123
2,00	70.890	4.678,74	75.569
2,05	72.246	4.768,24	77.014
2,10	73.600	4.857,60	78.458
2,15	74.965	4.947,69	79.913
2,20	76.323	5.037,32	81.360
2,25	77.681	5.126,95	82.808
2,30	79.033	5.216,18	84.249
2,35	80.389	5.305,67	85.695
2,40	81.754	5.395,76	87.150
2,45	83.112	5.485,39	88.597
2,50	84.464	5.574,62	90.039
2,55	85.818	5.663,99	91.482
2,60	87.179	5.753,81	92.933
2,65	88.545	5.843,97	94.389
2,70	89.901	5.933,47	95.834
2,75	91.253	6.022,70	97.276
2,80	92.609	6.112,19	98.721
2,85	93.966	6.201,76	100.168

Coefficiente	Salario 31-12-1988	Incremento salarial 6,60 por 100	Total
2,90	95.332	6.291,91	101.624
2,95	96.683	6.381,08	103.064
3,00	98.041	6.470,71	104.512
3,05	99.400	6.560,40	105.960
3,10	100.756	6.649,90	107.406
3,15	102.123	6.740,12	108.863
3,20	103.474	6.829,28	110.303

**Salario mínimo intertextil**

51.921	3.634,47	55.556
--------	----------	--------

**ANEXO X**

**Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias de Fabricación de Alfombras, Tapices y Moquetas**

Artículo 1.º *Ámbito funcional.*-Este Convenio obliga a las Empresas dedicadas a la fabricación de alfombras, tapices y moquetas, esparto y otras fibras duras y a las industrias auxiliares de aquéllas, con excepción de las que actualmente se rigen por los anexos de lana (anexo IV), 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 las vigentes.

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

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

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 Territorial que pudiera constituirse.

La distribución de las vacaciones será establecida por la Comisión Paritaria con la antelación necesaria para que los trabajadores la 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 II 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 medida o rotura de lanzadera, etcétera), 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 medida de los tejidos.

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

- a) Como Aprendiz de Varillero durante el primer periodo de su trabajo en la colocación de varillas (dieciséis años).
- b) Como Ayudante de Varillero, desde el segundo periodo inclusive, hasta cumplir los dieciocho años.
- c) Como Oficial Varillero al final del periodo 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 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 periodo 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 cuanto al tiempo de adaptación del Tejedor por cambio de máquina, se estará a lo dispuesto en el cuadro que figura como anexo del Convenio.

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

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

Art. 11. *Licencias*.—No dará lugar a pérdida de retribución para el trabajador sus ausencias durante la jornada de trabajo a clínicas y consultorios de la Seguridad Social, siempre que 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 6,60 por 100 del incremento total del presente Convenio operará exclusivamente para 1989 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 se establece en la tabla salarial que figura como anexo de este Convenio.

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

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

El plus de carencia de incentivo se percibirá por cada día laborable y no repercutirá en ningún otro concepto retributivo, con excepción de vacaciones. Este plus se percibirá exclusivamente en los casos en que no exista establecido 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, incentivo 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 figure 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 diecisiete 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 de 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 4,40 por 100.  
 Si no se supera el 5 por 100 de absentismo, se percibirá un 5,40 por 100.  
 Si no se supera el 4 por 100 de absentismo, se percibirá un 6,40 por 100.  
 Si no se supera el 3 por 100 de absentismo, se percibirá un 7,40 por 100.

Estos porcentajes se calcularán sobre la columna del salario base, incrementado con el premio de la antigüedad. El cómputo se hará por periodos 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, como exclusión de las horas de los Delegados y accidentes graves.

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

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

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

Art. 20. *Útiles y herramientas*.—Los útiles y herramientas de trabajo de carácter accesorio que sean necesarias para la ejecución del trabajo deberán ser facilitadas por las Empresas, si bien, en lo relativo al plátel y cuchilla, las Empresas podrán optar libremente entre suministrarlas de su cuenta o compensar su importe con la cantidad de x pesetas anuales, abonables por mitad, al propio tiempo que se realiza el pago de las gratificaciones de julio y Navidad.

## CAPITULO VI

### Representación colectiva

Art. 21. *Delegados 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 de empleo.
2. Traslados totales o parciales de la Empresa.
3. Modificación o introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
4. Decisiones que afectan sustancialmente a la organización del trabajo.
5. Regulación de las 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 sean propias conforme a la siguiente escala:

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

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

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

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

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

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

Las Secciones sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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 del interesado, le entregará copia a la Sección sindical a la que pertenezca.

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

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

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

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

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

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

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

A estos fines se tendrá en cuenta lo siguiente:

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

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

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

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

f) En cuanto a compensación, 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 al número de trabajadores en plantilla y porcentajes de afiliación a Centrales, sean contemplados por la Ley.

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 la Empresa 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.

## CAPITULO VII

### Beneficios asistenciales y varios

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

Art. 24. *Formación profesional.*—Los Aprendices menores de dieciocho años que 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.

## 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 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

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus carencia incentivos	Revisiones
<b>Personal con retribución mensual:</b>					
Jefe de Fabricación o Director técnico	3.20	107.414	-	5.016	25.116
Jefe administrativo primera	2.80	95.907	-	5.016	23.694
Jefe administrativo segunda	2.35	88.526	-	5.016	21.961
Viajante	2.20	75.862	-	5.016	21.402
Oficial administrativo primera	2.05	69.307	-	5.016	20.849
Oficial administrativo segunda	1.75	63.530	-	5.016	19.734
Auxiliar administrativo	1.20	55.931	5.211	5.016	17.688
Jefe Sección Dibujo	2.05	69.307	-	5.016	20.849
Oficial de Dibujo	1.75	63.530	-	5.016	19.734
Telefonista	1.20	55.931	5.211	5.016	17.688
Aspirante administrativo de dieciséis a diecisiete años	0.70	29.577	-	5.016	15.831
Aspirante administrativo de diecisiete a dieciocho años	0.80	35.416	-	5.016	16.205
<b>Personal con retribución diaria:</b>					
Encargado general	2.10	2.341	-	199	661
Encargado de primera	2.05	2.289	-	199	655
Encargado de segunda	1.95	2.173	-	199	645
Mecánico Telares de primera, Mecánico Talleres de primera y Electricista de primera	1.90	2.116	-	199	634
Conductor de primera y Carpintero de primera	1.80	2.007	-	199	627
Mecánico de segunda, Mecánico de Telares de segunda y Electricista de segunda	1.70	1.895	-	199	613
Conductores de segunda, Carretilero eléctrico, Carpintero de segunda, Oficial Albañil y Tejedor de alfombras	1.60	1.796	-	199	598

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus carencia incentivos	Revisiones
Pintor, Urdidor, Pesador colorantes, Oficial de aprestos, de látex o de foam, Oficial Tundidor y Jefe de Corte	1.50	1.700	150	199	586
Blanqueador y Desengrasador	1.45	1.638	194	199	580
Oficial de cartonajes y Fogonero	1.40	1.610	237	199	578
Tejedor de arpillera	1.30	1.598	237	199	562
Inspector de repasado y Auxiliar Almacén	1.25	1.567	239	199	559
Vigilante, Portero, Sereno, Listero, Engrasador Limpiador de máquinas, Pelador de embés, Peón Especialista, Pic. cartonajes, Oficial Varillero, Peón Albañil, Enfardador, Oficial Carillero, Oficial fileta tufting	1.20	1.532	259	199	551
Oficial de secado, Anudador de urdimbre, Oficial hidro	1.25	1.567	259	199	559
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	1.532	62	199	551
Personal de limpieza	1.00	1.506	62	199	528
Subayudante	0.85	963	130	199	508
Aprendiz de diecisiete años	0.80	889	130	199	500
Aprendiz de dieciséis años	0.70	841	87	199	491
<b>Manual de reparto y fibras duras:</b>					
Tejedor	1.55	1.741	-	199	595
Hilador, Cardador, Engomador, Rastrillador y Cortador	1.50	1.700	150	199	586
Pintador, Acabador, Ovillador	1.20	1.532	62	199	551
(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»).					
<b>Industrias auxiliares de lanas y alfombras:</b>					
<i>Hilatura</i>					
Contraestrella o Encargado	2.00	2.229	-	199	649
Oficial Ayudante o Contraestrella	1.50	1.700	150	199	586
Oficial de surtido	1.45	1.638	194	199	580
Oficial Bobinero Repasador	1.40	1.610	237	199	578
Oficial continuas de hilar, Oficial Emborrador, Repasador Oficial preparación y Diablero	1.35	1.602	237	199	570
Diablero	1.30	1.598	237	199	563
Oficial Ayudante surtidos, Ayudante de preparación	1.25	1.567	259	199	559
Auxiliar continuas de hilar, Oficial continuas de doblar	1.20	1.532	259	199	551
Atador	1.20	1.532	62	199	551
<i>Tintes y acabados</i>					
Ayudante Laboratorio, Pesador colorantes y Almacén, Aprestador de bombo, Desengrasador, Oficial de barcas, Oficial de hidroextractor, Oficial secadores, Oficial de tundosa, Oficial de aprestos	1.50	1.700	150	199	586
Preparación materias	1.20	1.532	62	199	551

## ANEXO III

## Tiempo de adaptación por cambio de máquina

Origen	Destino								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Al-I	-	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.

## ANEXO XI

## Los niveles profesionales de la Industria Textil y de la Confección

Artículo 1.º De acuerdo con lo establecido en la cláusula adicional segunda se recogen en este anexo los niveles profesionales y los factores de asignación.

Art. 2.º Los factores de asignación serán los siguientes:

a) Autonomía.-Factor que define la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

b) Mando.-Factor que define el grado de supervisión y ordenación de tareas, su interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

c) Responsabilidad.-Factor que define el grado de influencia de la función sobre los resultados e impor-

tancia de las consecuencias de la gestión sobre las personas, los productos y la maquinaria.

d) Iniciativa.-Factor que define el mayor o menor grado de sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.

e) Formación.-Factor que define tanto la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, como el grado de conocimiento y experiencia adquirida en dicho cumplimiento.

f) Complejidad.—Factor que define el mayor o menor grado de dificultad en la realización de la tarea, así como las habilidades necesarias para su ejecución.

Art. 3.º Los factores de asignación se valorarán de acuerdo con el siguiente baremo:

Total.  
Superior.  
Alto.  
Medio.  
Bajo.  
Elemental.  
Mínimo.

El factor de formación se valorará teniendo en consideración los niveles de formación profesional de la decisión del Consejo de 16 de junio de 1985, relativa a la correspondencia de las calificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas.

Art. 4.º Los niveles profesionales se definen de la siguiente manera:

#### Nivel A

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: La formación mínima adecuada es la instrucción elemental requerida en cada momento por el Convenio Colectivo de la Industria Textil y la Confección.

#### Nivel B

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones no complejas realizadas con un alto grado de supervisión, siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con una intervención débil sobre la máquina o el producto y que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un breve período de adaptación a la tarea.

Formación: Formación técnica profesional de primer nivel, FP 1 o equivalentes.

#### Nivel C

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que se realizan bajo instrucciones precisas, y requieren una intervención importante en la máquina o el producto, una responsabilidad limitada por una supervisión directa o sistemática, unos conocimientos profesionales específicos y un largo período de adaptación a la tarea.

Formación: Formación técnica profesional de segundo nivel, FP 2 o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Nivel D

Criterios generales: Tareas de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Formación a nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Nivel E

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

También pertenecen a este nivel los trabajadores que sin dirigir otros trabajadores desarrollan tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: A nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una dilatada experiencia en el puesto de trabajo.

#### Nivel F

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas heterogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

También pertenecen a este nivel los trabajadores que desarrollan tareas complejas, que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: A nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

#### Nivel G

Criterios generales: Funciones que suponen la responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas de la dirección de la misma a la que deben dar cuenta de su gestión.

También pertenecen a este nivel las funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Formación a nivel universitario con una experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Art. 5.º La metodología que se seguirá para la definición y clasificación de las categorías profesionales será la siguiente:

En primer lugar se definirán y se describirán las áreas funcionales de la Empresa a las que se referirá el sistema de clasificación profesional.

En segundo lugar se realizará una nueva definición de las categorías profesionales agrupando las actuales en conceptos más amplios que integren puestos de trabajo homogéneos.

En tercer lugar se hará una primera clasificación de las categorías, según los niveles profesionales establecidos a partir de la definición de sus contenidos.

En último lugar se valorará cada categoría utilizando los factores establecidos con sus respectivos valores. A la valoración resultante se le asignará una correspondencia salarial.

## 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 abre información pública sobre necesidad de ocupación de los terrenos afectados por las obras del proyecto «Aeropuerto de El Hierro. Ampliación campo de vuelos, balizamiento y remodelación de la central eléctrica»*

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, número 7, 28036 Madrid, o en el excelentísimo Ayuntamiento de El Hierro, 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, 27 de septiembre de 1989.—El Ingeniero Jefe de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, Federico Rodríguez Bonaut.—15.235-E.

*Relación de fincas y propietarios afectados por la expropiación, con expresión de número de finca, propietario, datos catastrales, superficie a expropiar, forma que se expropia y clase de cultivo*

1. Doña Rosa Barbuzano Mérida. Polígono 40, parcela 19. 2 áreas 95 centiáreas. Poligonal. Cereal segunda y erial.

2. Don Celio Padrón Padrón. Polígono 40, parcela 20. 19 áreas 20 centiáreas. Poligonal. Erial.

3. Doña María Ayala Gutiérrez. Polígono 40, parcela 32. 47 áreas 10 centiáreas. Poligonal. Cereal segunda y erial.

4. Don Celio Padrón Padrón. Polígono 40, parcela 33. 22 áreas 5 centiáreas. Poligonal. Frutal y erial.

5. Don Valentín Padrón Sánchez. Polígono 40, parcela 31. 18 áreas 40 centiáreas. Poligonal. Erial e improductivo.

6. Doña María Padrón Sánchez. Polígono 40, parcela 45. 31 centiáreas. Poligonal. Erial e improductivo.

*Resoluciones por las 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 fecha 8 de septiembre de 1989, 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 «Aeropuerto de Girona. Servidumbre de paso aéreo de energía eléctrica para la ampliación y renovación del balizamiento».

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 Aiguaviva (Girona) y en las oficinas del aeropuerto de Girona, en el orden que aparecen en las mismas, para que el día 27 de octubre de 1989, 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 a la 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 Aiguaviva (Girona), y en las oficinas de este Centro, plaza de los Sagrados Corazones, 7, 7.ª planta, 28036 Madrid.

Madrid, 2 de octubre de 1989.—El Ingeniero Jefe de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, Federico Rodríguez Bonaut.—15.234-E.

\*

Por acuerdo del Consejo de Ministros de fecha 14 de julio de 1989, 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 «Aeropuerto de Sevilla. Expropiación de terrenos para nuevo Centro de Control».

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 Sevilla y en las oficinas del aeropuerto de Sevilla, en el orden que aparecen en las mismas, para que el día 24 de octubre de 1989, de diez treinta a doce horas, comparezcan en las oficinas de Infraestructura del citado aeropuerto, sin perjuicio de trasladarse al terreno y proceder al levantamiento de las actas previas a la 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 Sevilla y en las oficinas de este Centro, plaza de los Sagrados Corazones, 7, 7.ª planta, 28036 Madrid.

Madrid, 2 de octubre de 1989.-El Ingeniero Jefe de Planeamiento y Proyectos del Transporte Aéreo, Federico Rodríguez Bonaut.-15.233-E.

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA

### Departamento de Política Territorial y Obras Públicas

*Resolución por la que se somete a información pública la relación de bienes y derechos afectados por la ejecución de las obras del proyecto «De talleres y cocheras del FMB en el triángulo ferroviario y túnel de acceso (2.ª fase)». Término municipal: Barcelona*

Aprobado el proyecto «De talleres y cocheras del FMB en el triángulo ferroviario y túnel de acceso (2.ª fase)», del término municipal de Barcelona, en fecha 30 de junio de 1989, y dado que la aprobación de la Administración lleva implícita la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados.

En aplicación del Estatuto de Autonomía de Cataluña, del Real Decreto 2115/1978, de 26 de julio, sobre traspaso de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de transportes y demás preceptos de general aplicación;

De acuerdo con lo que prevé el artículo 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957, de la Ley de Expropiación Forzosa, he resuelto:

Que se someta a información pública la relación que se publica en el anexo de esta Resolución, de los bienes y derechos afectados por el citado proyecto.

Todos los interesados y los titulares de derechos reales o de intereses económicos sobre los bienes afectados pueden presentar alegaciones ante este Departamento, durante un plazo de quince días, para subsanar, si es necesario, todos los posibles errores u omisiones en la relación de bienes y derechos que se afectan o de sus titulares.

Barcelona, 26 de septiembre de 1989.-El Jefe de la Sección de Expropiación, Enrique Velasco Vargas.-15.145-E.

Anexo

*Término municipal: Barcelona*

Número de finca: 1. Nombre del titular afectado: «Inmobarm, Sociedad Anónima». Objeto afectado: Nave a demoler y solar. Superficie afectada en metros cuadrados: 1.080 y 330.

Número de finca: 2. Nombre del titular afectado: «Interpapel». Objeto afectado: Solar. Superficie afectada en metros cuadrados: 260.

Número de finca: 3. Nombre del titular afectado: Ayuntamiento de Barcelona. Objeto afectado: Solar. Superficie afectada en metros cuadrados: 710.

Número de finca: 4. Nombre del titular afectado: «Vidaba, Sociedad Anónima». Objeto afectado: Nave a demoler y solar. Superficie afectada en metros cuadrados: 714 y 350.

Número de finca: 5. Nombre del titular afectado: Fernando Espiau Seoane. Objeto afectado: Cobertizos a demoler y solar. Superficie afectada en metros cuadrados: 227 y 1.170.

*Resolución por la que se somete a información pública la relación de bienes y derechos afectados por la ejecución de las obras del proyecto «M-B-746. Anexo primera fase. Mejora local. Accesos Universidad Autónoma de Barcelona. Rotonda Norte. Carretera BV-1414, de BP-1413 a Sabadell, punto kilométrico 4,000. Tramo: Cerdanyola del Vallés-Sabadell». Términos municipales: Sabadell y Cerdanyola del Vallés*

Aprobados en fecha 27 de julio de 1989 el proyecto «M-B-746. Anexo primera fase. Mejora local. Accesos Universidad Autónoma de Barcelona. Rotonda Norte. Carretera BV-1414, de BP-1413 a Sabadell, punto kilométrico 4,000. Tramos: Cerdanyola del Vallés-Sabadell», de los términos municipales de Sabadell y Cerdanyola del Vallés; dado que la aprobación de la Administración lleva implícita la declaración de utilidad pública y la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados;

En aplicación del Estatuto de Autonomía de Cataluña, del Real Decreto 1943/1980, de 31 de julio, sobre traspaso de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de carreteras y demás preceptos de general aplicación;

De acuerdo con lo que prevé el artículo 56 del Reglamento de 26 de abril de 1957, de la Ley de Expropiación Forzosa, he resuelto:

Someter a información pública la relación que se publica en el anexo de esta Resolución, de los bienes y derechos afectados por el citado proyecto.

Todos los interesados y los titulares de derechos reales o de intereses económicos sobre los bienes afectados pueden presentar alegaciones ante este Departamento, durante un plazo de quince días, para subsanar, si es necesario, todos los posibles errores u omisiones en la relación de bienes y derechos que se afectan o de sus titulares.

Barcelona, 26 de septiembre de 1989.-El Jefe de la Sección de Expropiación, Enrique Velasco Vargas.-15.144-E.

Anexo

*Término municipal: Cerdanyola del Vallés*

Número de finca: 2. Número de polígono: 16. Número de parcela: 11. Nombre del titular afectado: Francesc Margonat Bori. Objeto a expropiar: Parques y jardines urbanos. Superficie a expropiar en metros cuadrados: 1.567,38.

Número de finca: 3. Número de polígono: s/n. Número de parcela: 2. Nombre del titular afectado: Francesc Tomas Sais. Objeto a expropiar: Equipamientos comunitarios. Superficie a expropiar en metros cuadrados: 805.

Número de finca: 4. Número de polígono: s/n. Número de parcela: s/n. Nombre del titular afectado: Josep Martínez. Objeto a expropiar: Equipamientos comunitarios. Superficie a expropiar en metros cuadrados: 1.020,02.

Número de finca: 5. Número de polígono: s/n. Número de parcela: s/n. Nombre del titular afectado: Josep Suquet. Objeto a expropiar: Equipamientos comunitarios. Superficie a expropiar en metros cuadrados: 944,47.

Número de finca: 6. Número de polígono: s/n. Número de parcela: s/n. Nombre del titular afectado: Ernest Morta. Objeto a expropiar: Equipamientos comunitarios. Superficie a expropiar en metros cuadrados: 7.390,87.

*Término municipal: Sabadell*

Número de finca: 7. Número de polígono: s/n. Número de parcela: s/n. Nombre del titular afectado:

«Explotaciones Agrícolas Marsal, Sociedad Limitada». Objeto a expropiar: Residencial, bosque. Superficie a expropiar en metros cuadrados: 2.861,25.

## COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

### Consejería de Industria, Comercio y Turismo

#### Delegaciones Provinciales

LUGO

*Autorizaciones administrativas de instalaciones eléctricas y declaración, en concreto, de su utilidad pública*

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 2.816-AT.

a) Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Diez, 95 Orense.

b) Emplazamiento: Guisalle (Suñiz), Ayuntamiento de Samos.

c) Finalidad: Mejora del suministro en la zona.

d) Características principales: Línea de media tensión, 20 KV, conductor LA-30, origen en la línea de media tensión «Formigueiros-Castroncán» y final en el centro transformador «Guisalle», de 200 metros de longitud. Centro transformador interperie B/2, de 25 KVA, 20.000-380/220 V. Líneas de baja tensión de 180 metros y conductores RZ-25/95.

e) Procedencia de los materiales: Nacional.

f) Presupuesto: 2.171.330 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Pascual Veiga, 12-14), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Lugo, 27 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Luis González Vázquez.-5.043-2.

★

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 2.815-AT.

a) Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Diez, 95 Orense.

b) Emplazamiento: Ayuntamientos de Carballedo y Pantón, carretera N-120.

c) Finalidad: Variante instalaciones eléctricas.

d) Características principales: Variante instalaciones eléctricas en media y baja tensión para la construcción de la nueva carretera N-120 Logroño-Vigo, puntos kilométricos 16,9 al 31.

e) Procedencia de los materiales: Nacional.

f) Presupuesto: 14.630.000 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Pascual Veiga, 12-14), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publica-

ción de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Lugo, 27 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Luis González Vázquez.-5.044-2.

*Resolución por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita: Expediente 2.691 AT. Electrificación de Piedrafita, segunda fase*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «U. E. Fenosa, Sociedad Anónima», con domicilio en Orense, Sáenz Díez, 95, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una instalación eléctrica de media tensión, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 2634/1980, de 31 de julio, sobre transferencia de competencias de la Administración del Estado a la Junta de Galicia en materia de industria,

Esta Delegación Provincial ha resuelto:

Autorizar a «U. E. Fenosa, Sociedad Anónima», la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

Línea media tensión 20 KV, conductores LAC/78,8-LA-30/31,10, origen en la LMT Casares-Seixo y Triacastela-Piedrafita y final en los centros Riocereixa, San Pedro, Trabazas y Fonfría, con una longitud de 2.900 metros, apoyos de hormigón y metálicos. Centros de transformación intemperie, B-2 y caseta, en Riocereixa, San Pedro, Trabazas y Fonfría, de 50 KVA cada uno, 20.000, 380/220 V. Redes de baja tensión de 5.440 metros y conductores RZ-95-50-25.

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

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.

Lugo, 27 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Luis González Vázquez.-5.045-2.

*Resolución por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita: Expediente 2.647 AT: LMT, CT, RBT San Cosmede-Penabade, Ayuntamiento de Pantón*

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial a petición de «U. E. Fenosa, Sociedad Anónima», con domicilio en Orense, Sáenz Díez, 95, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una instalación eléctrica de media tensión, y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III del Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 2634/1980, de 31 de julio, sobre transferencia de competencias de la Administración del Estado a la Junta de Galicia en materia de industria,

Esta Delegación Provincial ha resuelto:

Autorizar a «U. E. Fenosa, Sociedad Anónima», la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

Línea media tensión 20 KV, conductor LA-56, origen en la LMT a CT Frontón y en el CT San Cosmede, con una longitud de 3.466 metros. Centro de transformación intemperie, de 25 KVA 20.000, 380/220 V. Redes de baja tensión de 250 metros de longitud y conductores RZ-25-95.

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

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.

Lugo, 27 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Luis González Vázquez.-5.046-2.

#### ORENSE

*Autorizaciones administrativas de instalaciones eléctricas y declaración, en concreto, de su utilidad pública*

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 3.447-AT.

- Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Díez, 95 Orense.
- Emplazamiento: Iríxo-Parada de Labiote-Couso (Iríxo).
- Finalidad: Mejorar la calidad y seguridad del servicio en el sector.
- Características principales: Línea de media tensión, aérea, a 20 KV, de 4.690 metros de longitud, en conductor LA-56, sobre apoyos de hormigón y metálicos, con origen en el poste posterior al centro transformador de «Iríxo», que sirve de derivación al centro transformador de «Cornedaa» y finalizará en el centro transformador aéreo de «Parada de Labiote». Desde el apoyo número 21 de esta línea partirá una derivación de iguales características y 7.873 metros de longitud, hasta el centro transformador de «Couso».
- Procedencia de los materiales: Nacional.
- Presupuesto: 21.158.311 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Curros Enríquez, 1, cuarto, Orense), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Orense, 27 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.-5.054-2.

★

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 3.450-AT.

- Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Díez, 95 Orense.
- Emplazamiento: Longoseiros, Santa Marta, Sagra, Godás, Banga y Cabanelas (Carballiño).
- Finalidad: Mejorar la calidad y seguridad del servicio en el sector.
- Características principales: Línea de media tensión, aérea, a 20 KV, de 404 metros de longitud, desde el apoyo número 7 de la línea Longoseiros-Groba, y finalizará en el centro transformador aéreo proyectado con 100 KVA en Longoseiros; centros transformadores de 100 KVA en Sagra (intemperie) y en

Santa Marta (en caseta), de 50 KVA; aéreos en Godás, Banga y Cabanelas.

- Procedencia de los materiales: Nacional.
- Presupuesto: 9.235.000 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Curros Enríquez, 1, cuarto, Orense), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Orense, 27 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.-5.053-2.

★

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 3.449-AT.

- Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Díez, 95 Orense.
- Emplazamiento: San Martín y Pazos do Monte (Vilamarín).
- Finalidad: Mejorar la calidad y seguridad del servicio en el sector.
- Características principales: Línea de media tensión, aérea, a 20 KV, de 28 metros de longitud, con origen en el apoyo número 22 de la línea León-Martiñá, y finalizará en el centro transformador proyectado, aéreo, con 250 KVA, 20.000/380-220 V, en San Martín-Pazos do Monte.
- Redes de baja tensión.
- Procedencia de los materiales: Nacional.
- Presupuesto: 7.657.627 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Curros Enríquez, 1, cuarto, Orense), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Orense, 27 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.-5.052-2.

★

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 3.455-AT.

- Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Díez, 95 Orense.
- Emplazamiento: Taboadela (Taboadela).
- Finalidad: Mejorar la calidad y seguridad del servicio en el sector.
- Características principales: Línea de media tensión, aérea, a 20 KV, de 228 metros de longitud, derivada desde el apoyo número 3 de la línea al centro transformador de «Amoedo» y finalizará en el centro transformador proyectado, aéreo, con 50 KVA, 20.000/380-220 V, en Taboadela. Red de baja tensión.
- Procedencia de los materiales: Nacionales.
- Presupuesto: 4.246.471 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Curros Enríquez, 1, cuarto, Orense), y

formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Orense, 28 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.-5.047-2.

★

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 3.456-AT.

- Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Díez, 95 Orense.
- Emplazamiento: A Farixa (Barbadás).
- Finalidad: Mejorar la calidad y seguridad del servicio en el sector.
- Características principales: Línea de media tensión, aérea, a 20 KV, de 779 metros de longitud, derivada desde el apoyo número 118 de la línea de media tensión a Santa Mariña, y finalizará en el centro transformador proyectado, aéreo, con 160 KVA, 20.000/380-220 V, en A Farixa.
- Procedencia de los materiales: Nacional.
- Presupuesto: 3.655.887 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Curros Enríquez, 1, cuarto, Orense), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Orense, 28 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.-5.048-2.

★

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 3.459-AT.

- Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Díez, 95 Orense.
- Emplazamiento: Fiestras y Laroá (Xinzo de Limia).
- Finalidad: Mejorar la calidad y seguridad del servicio en el sector.
- Características principales: Línea de media tensión, aérea, a 20 KV, de 2.216 metros de longitud, derivada desde la línea de media tensión Vilar-Nocedo-Laroá, y finalizará en el centro transformador proyectado, aéreo, con 100 KVA, 20.000/380-220 V, en As Fiestras. Desde los apoyos números 12 y 15 de la línea anterior partirán derivaciones de 641 y 156 metros, respectivamente, que finalizarán en los centros transformadores proyectados, aéreos, con 160 KVA y 100 KVA, en Laroá-I y Laroá-II (Xinzo de Limia).
- Redes de baja tensión en el sector.
- Procedencia de los materiales: Nacional.
- Presupuesto: 13.715.000 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Curros Enríquez, 1, cuarto, Orense), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publica-

ción de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Orense, 28 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.-5.049-2.

★

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 3.458-AT.

- Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Díez, 95 Orense.
- Emplazamiento: Sobrado do Obispo (Barbadás).
- Finalidad: Mejorar la calidad y seguridad del servicio en el sector.
- Características principales: Línea de media tensión, aérea, a 20 KV, de 310 metros de longitud, desde el apoyo proyectado tipo 1000/13 de la línea actual a Sobrado do Obispo, y finalizará en el centro transformador proyectado, aéreo, con 160 KVA, 20.000/380-220 V, en Sobrado do Obispo. Desde el apoyo origen de la línea anterior se derivará otra de 302 metros hasta el centro transformador proyectado, aéreo, con 160 KVA, en Balbis. Desde el apoyo número 19 de la línea a Moreiras partirá otra de 976 metros hasta el centro transformador proyectado, aéreo, con 160 KVA, 20.000/380-220 V, en Alén (Barbadás). Redes de baja tensión en el sector.
- Procedencia de los materiales: Nacional.
- Presupuesto: 14.122.092 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Curros Enríquez, 1, cuarto, Orense), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Orense, 28 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.-5.050-2.

★

A los efectos prevenidos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y artículo 10 del Decreto 2619/1966, ambos de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de instalación y declaración, en concreto, de su utilidad pública, de una instalación eléctrica de media tensión cuyas características principales se señalan a continuación:

Expediente número 3.457-AT.

- Peticionario: «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», Sáenz Díez, 95 Orense.
- Emplazamiento: San Jorge (Taboadela).
- Finalidad: Mejorar la calidad y seguridad del servicio en el sector.
- Características principales: Línea de media tensión, aérea, a 20 KV, de 562 metros de longitud, derivada desde el apoyo número 14 de la línea de media tensión a Santas y finalizará en el centro transformador proyectado, aéreo, con 100 KVA, 20.000/380-220 V.
- Redes de baja tensión.
- Procedencia de los materiales: Nacional.
- Presupuesto: 5.761.911 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Delegación Provincial (Curros Enríquez, 1, cuarto, Orense), y formularse al mismo las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial del Estado».

Orense, 28 de septiembre de 1989.-El Delegado provincial, Alfredo Cacharro Pardo.-5.051-2.

## COMUNIDAD AUTONOMA DE LA RIOJA

### Consejería de Industria, Trabajo, Turismo y Comercio

*Resoluciones por las que se autorizan las instalaciones eléctricas que se citan y se declara la utilidad pública de las mismas*

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número 20.981 incoado en esta Consejería a instancia de «Electra de Logroño, Sociedad Anónima», con domicilio en Logroño, polígono «San Lázaro», solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea aérea a 13,2 KV, en San Vicente de la Sonsierra, con conductores de cable al-ac, de 54,6 milímetros cuadrados. Tendrá una longitud de 238 metros, con origen en el apoyo número 93 de «Laguardia-Labastida» y final en el centro transformador «Bullón», intemperie, con transformador de 250 KVA.

La finalidad de esta instalación es la de mejorar la distribución de energía en la zona.

Esta Consejería en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, y Real Decreto 3275/1982, Orden de 6 de julio de 1984 y Orden de 18 de octubre de 1984, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Logroño, 7 de agosto de 1989.-El Consejero, Víctor Marante Rodríguez.-5.060-15.

★

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente número AT-21.020 incoado en esta Consejería a instancia de «Electra de Logroño, Sociedad Anónima», con domicilio en Logroño, polígono «San Lázaro», solicitando autorización administrativa y declaración de utilidad pública a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, de la instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Línea aérea a 20 KV, en Lumbreras, con cable al-ac, de 78,6 milímetros cuadrados. Tendrá una longitud de 4.386 metros, con origen en el apoyo número 174 de la línea «Panzares-Lumbreras» y final en su apoyo número 202.

Derivación de 120 metros al centro transformador «San Andrés», desde el apoyo número 192 de la línea general.

La finalidad de esta instalación es la de mejorar la distribución de energía en la zona.

Esta Consejería en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 2617 y 2619/1966, de 20 de octubre; Ley 10/1966, de 18 de marzo; Decreto 1775/1967, de 22 de julio; Ley de 24 de noviembre de 1939; Reglamento de Líneas Eléctricas de Alta Tensión, de 28 de noviembre de 1968, y Real Decreto 3275/1982, Orden de 6 de julio de 1984 y Orden de 18 de octubre de 1984, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y declarar la utilidad pública de la misma a los efectos de la imposición de servidumbre de paso, en las condiciones, alcance y limitaciones que establece el Reglamento de la Ley 10/1966, aprobado por Decreto 2619/1966.

Logroño, 25 de agosto de 1989.-El Consejero, Víctor Marante Rodríguez.-5.064-15.

## COMUNIDAD AUTONOMA DE CANARIAS

Consejería de Industria y Energía

Direcciones Territoriales

LAS PALMAS

Información pública

Solicitada ante esta Dirección Territorial autorización administrativa y declaración, en concreto, de utilidad pública de las instalaciones eléctricas que se citan (expediente número A. T. 89/160).

A los efectos previstos en el artículo 9.º del Decreto 2617/1966, y 10 del Decreto 2619/1966, de 20 de octubre, se somete a información pública la petición de «Unelco, Sociedad Anónima», con domicilio en avenida Alcalde J. Ramírez Bethencourt, 83, Las Palmas, sobre el establecimiento de una línea aérea y subterránea, trifásica, de simple circuito, a 20 KV de tensión de servicio, con origen en estación transformadora LZ 20.402-C. La Florida, y su final en estación transformadora LZ 20.031 Tegoyo II, con longitud total de 4.860 metros, afectando a los términos municipales de Tías y San Bartolomé.

La procedencia de los materiales es nacional, y el presupuesto de la instalación es de 15.994.689 pesetas.

Lo que se hace público para que pueda ser examinado el proyecto de la instalación en esta Dirección Territorial de la Consejería de Industria y Energía, sito en la calle Arrieta, sin número (edificio de usos múltiples), de esta capital y formularse al mismo, las reclamaciones, por duplicado, que se estimen oportunas, en el plazo de treinta días, contados a partir del siguiente al de la publicación de este anuncio.

Las Palmas de Gran Canaria, 22 de agosto de 1989.—El Director territorial.—13.853-C.

## COMUNIDAD AUTONOMA DE CASTILLA Y LEON

Delegaciones Territoriales

Servicio Territorial de Fomento

ZAMORA

Información pública sobre bienes y derechos afectados por expropiaciones forzosas con motivo de las obras de acondicionamiento de trazado. Carretera C-605, de Segovia a Zamora, puntos kilométricos 1,400 al 21,000. Tramo: Zamora-El Piñero. Clave: 1.4.ZA.3»

Aprobado el proyecto de referencia con fecha 10 de julio de 1989, y entendiéndose implícita su utilidad al público al amparo del artículo 10 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se abre la información prevista en los artículos 18 y 19 de la propia Ley, dando asimismo intervención a los interesados, en cumplimiento del artículo 56.1 del Reglamento de la Ley de Expropiación Forzosa, por si se considera necesario proceder al trámite de urgencia.

Lo que se hace público para general conocimiento, informándose que tanto para las alegaciones escritas y justificación documental de las mismas como para los datos oportunos a fin de rectificar posibles errores en relación de titulares y bienes que más adelante se insertan, podrán dirigirse al Servicio Territorial de Fomento de Zamora, Sección de Proyectos y Obras,

avenida Requejo, 12, durante el plazo de quince días hábiles desde la presente publicación.

Para mayor información, en las oficinas de dicho Servicio Territorial, Sección de Proyectos y Obras, y en el edificio del Ayuntamiento donde radican los

bienes, se pueden examinar el plano parcelario y la relación detallada de los bienes y derechos reseñados.

Zamora, 22 de agosto de 1989.—El Delegado territorial accidental, Primitivo Barba Salvador.—13.523-E.

### Relación que se cita EXPROPIACIONES Y SERVICIOS AFECTADOS

Proyecto parcela número	Catastro		Propietarios	Uso del suelo	Superficie m.2
	Polígono número	Parcela número			
<i>Término municipal de Zamora</i>					
1	73	483	Manuel y Matilde Lozano Salvador	Labor o labor riego	629
2	73	489	Antonio Bartolomé Gil	Labor o labor riego	9.941
3	73	490	Manuel Blanco Diego	Labor o labor riego	277
4	73	586	Asunción Hernández Luelmo	Labor o labor riego	263
5	73	493	Manuel Alonso Diéguez	Labor o labor riego	600
<i>Término municipal de Arcenillas</i>					
1	1	495	Mercedes Gutiérrez Jambrina	Labor riego	210
2	1	2.059	Masa común	Labor riego	186
3	1	1.960	Concepción Diéguez Gutiérrez	Labor secano	375
4	1	494	Marcelo González Martín	Labor riego	570
5	1	364	Alejandro González Calzada	Labor riego	24
6	1	365	Alejandro González Calzada	Labor riego	300
7	1	1.953	Masa común	Labor riego	360
8	1	448	Manuel Pérez Blanco	Labor riego	90
9	1	623	Gabriel Gutiérrez Rivero	Labor riego	270
10	1	622	Wenceslao Jambrina Perdígón	Labor riego	420
11	1	621	Domingo González Fernández	Labor riego	180
12	1	620	Ayuntamiento de Arcenillas	Labor riego	570
13	1	738	Pilar Casaseca Avedillo	Labor riego	120
14	1	739	Constantino Casaseca Jambrina	Labor riego	240
15	2	228	Catalina Casaseca Hernández	Labor secano	210
16	2	227	Carlos Gil Casquete López	Labor secano	120
17	2	226	Mercedes Gutiérrez Jambrina	Labor secano	270
18	2	225	Enriqueta Alejandro Rodríguez	Labor secano	240
19	2	213	Bernardo Alonso Avedillo	Labor secano	135
20	2	211	Carmen Hernández Brioso	Labor secano	50
21	2	210	Angel Diéguez Gutiérrez	Labor secano	300
22	2	377	Juan Rodríguez Márquez	Labor secano	720
23	2	-	Desconocido	-	270
24	2	378	Bernabé Anta Salvador	Pradera secano	180
25	2	379	María Jiménez Manteca	Pradera secano	270
26	2	388	Nicolás Bueno Sevillano	Labor secano	30
27	2	387	Victor Rivera Pérez	Viña	1.088
28	2	389	Masa común	Viña	150
29	2	390	Faustina Casaseca Casaseca	Viña	195
				Labor secano	160
30	2	391	María Ignacia Rodríguez Palacios	Viña	75
31	2	43	Masa común	Labor secano	330
				Improductivo	105
32	2	44	Atilana Bragado	Improductivo	410
33	2	45	Fabiano Hernández Luelmo	Labor secano	540
34	2	46	Ambrosio García Fernández	Labor secano	390
35	2	47	Justa Rodríguez Hernández	Labor secano	390
36	2	-	Desconocido	-	120
37	2	48	Rosario Anta Gutiérrez	Viña	330
38	2	114	Fernando Carvajal Serrano	Labor secano	210
39	2	115	Patrocinio Gutiérrez Jambrina	Labor secano	210
40	2	-	Desconocido	-	135
41	2	116	Ayuntamiento de Arcenillas	Improductivo	240
42	2	184	Narciso Rodríguez Alejandro	Viña	1.440
43	2	185	Genara Gutiérrez Anta	Labor secano	90
44	2	186	Isidora García Alejandro	Labor secano	370
45	2	187	Fructuoso Huertas Rodríguez	Labor secano	180
46	2	188	Inocencia García	Labor secano	780
47	2	189	Aureliano Gaballa Vara	Labor secano	150
48	2	197	Carmen Casaseca García	Labor secano	270
49	2	198	María Cruz Rodríguez Manso	Labor secano	160
50	2	199	Leandro González Martín	Viña	90
51	2	-	Desconocido	-	60
<i>Término municipal de Casaseca de las Chañas</i>					
1	1	298	María Ignacia Rodríguez Palacios	Labor secano	190
				Labor secano	50
				Viña secano	20
2	1	295	Angel Andrés Blanco	Labor secano	120

Proyecto parcela número	Catastro		Propietarios	Uso del suelo	Superficie m <sup>2</sup>
	Polígono número	Parcela número			
3	1	294	Angel Andrés Blanco	Labor secano	120
4	1	293	Angel Andrés Blanco	Labor secano	130
5	1	292	Mateo Rodríguez Portales	Labor secano	80
6	1	268	Andrés Rodríguez Calles	Viña secano	1.160
7	1	267	Serafina Antón Calvo	Labor secano	1.980
8	1	309	Victoriano Garrido Caballero	Labor secano	1.200
9	1	310	Constantino Casaseca García	Labor secano	360
10	1	21	Manuel Llover Blanco	Labor regadío	240
11	1	19	Manuel Llover Blanco	Labor regadío	360
12	1	15	Hermanos Marqués Caveró	Labor regadío	420
13	1	14	Luis Velasco Gutiérrez	Labor regadío	120
14	1	13	Manuel Jambriña Casaseca	Labor secano	100
15	1	12	Elicio Remesal Ferreras	Labor secano	160
16	1	11	Constantino Casaseca García	Labor regadío	270
17	1	9	Emilio Santos Santillana	Labor secano	1.200
18	1	8	Francisca González Pichel	Labor secano	300
19	1	7	Antonio Marqués Jambriña	Labor secano	420
20	1	6	Carlos Ferrero Matallán	Labor secano	300
21	1	5	Faustino Fernández Morales	Labor secano	370
22	1	4	Bernarda Mostaza Casaseca	Labor secano	390
23	1	2	Agripino Leal Gómez	Labor secano	180
24	1	1	Magdalena Zapata Gómez	Labor regadío	150
25	1	299	Leandro González Martín	Viña secano	60
26	1	301	Manuel Álvarez Morales	Labor secano	210
27	1	302	Vicente Bernardo García	Labor secano	840
28	1	311	Adela Avedillo Rodríguez	Labor regadío	510
29	1	542	Paulino Ufano Calvo	Labor regadío	420
30	1	543	Casiano Gallego Caballero	Labor regadío	270
31	1	544	Alfonso González Fernández	Labor regadío	210
32	1	548	Ayuntamiento de Casaseca	Labor secano	24
33	1	549	Faustino García Diez	Labor regadío	600
34	1	550	José Fernández Mostaza	Labor regadío	160
35	1	551	Maria Ignacia Rodríguez Palacios	Labor secano	350
36	1	1.220	Antonio José Lopez Zapata	Labor regadío	1.290
37	1	1.221	Patricio Santana Galán	Labor regadío	360
38	1	1.222	Patricio Santana Galán	Labor regadío	210
39	1	1.223	Ezequiel Antón González	Labor secano	600
40	1	1.226	Felisa Marqués Caveró	Labor secano	210
41	1	1.227	Constantino Casaseca García	Labor secano	790
42	1	1.228	Roque Rodríguez Marqués	Labor secano	270
43	1	1.229	Hermanos Rodríguez Andrés	Labor secano	180
44	1	1.230	Jacinta Muñoz Pacheco	Labor secano	300
45	1	1.232	Maria Manuela Marqués Palacios	Labor secano	240
46	1	1.234	Vicente Bernardo García	Labor secano	330
47	1	1.235	Hermanos López Calvo	Labor secano	330
48	1	1.236	Eloisa Avedillo Rodríguez	Labor secano	150
49	1	1.237	Manuel Pérez Fernández	Labor secano	190
50	1	1.238	Angel Pérez Francisco	Labor secano	420
51	2	49	Constantino Casaseca García	Pradera	150
52	2	75	Casiano Gallego Caballero	Labor regadío	510
53	2	74	Vicente Ferrero Campo	Pradera	360
54	2	73	Eduardo García Marqués	Pradera	100
55	2	72	Manuel Rodríguez Campo	Inproductivo	50
56	2	60	Orencio García Palacios	Pradera	210
57	2	61	Inocencia Rodríguez García	Pradera	620
58	2	44	Gaspar Miguel Vicente	Pradera	990
59	2	48	Victoriano Garrido Caballero	Pradera	1.320
					413

  

Proyecto parcela número	Catastro		Propietarios	Uso del suelo	Superficie m <sup>2</sup>
	Polígono número	Parcela número			
60	2	46	Alfonso Ramiro González	Pradera	65
61	2	45	Felipe Abrantes Ramiro	Pradera	60
			<i>Término municipal de Gema del Vino</i>		
1	1	143	Gabriel Francisco Manzano	Labor regadío	180
2	1	161	Hermínio Herrero Aguado	Labor regadío	476
3	1	160	Maria Paz Almazán Casaseca	Labor regadío	850
4	1	173	Román Bragado García	Labor regadío	450
5	1	172	Andrés Almeida Martín	Labor regadío	210
6	1	171	Catalina Almazán Casaseca	Labor regadío	850
7	1	251	Masa común	Labor secano	120
8	1	250	Maria Paz Armazán Casaseca	Labor regadío	3.145
9	1	259	Gumersindo Avedillo Mostaza	Labor secano	1.615
10	1	260	Angel Marqués Bambina	Labor secano	120
11	1	261	Constantino Fernández Remesal	Labor secano	120
12	1	262	Hermínia Calvo Leal	Labor secano	150
13	1	263	Pascual Lopez Vaquero	Labor secano	105
14	1	245	Francisco Remesal García	Labor regadío	170
15	1	264	Máximo García Castronovo	Labor secano	315
16	1	265	Guillermo García Castronovo	Labor secano	125
17	1	266	Maria Rodríguez Jambriña	Labor secano	100
18	1	267	Maria Rodríguez Jambriña	Labor secano	90
19	1	268	Nazario Dominguez Calvo	Labor secano	420
20	1	272	Agustín Remesal Avedillo	Labor secano	450
21	1	273	Maria Paz Almazán Casaseca	Labor secano	780
22	1	288	Maria Rosario García Vasco	Labor secano	810
23	1	339	Maria Castronovo Castronovo	Labor secano	660
24	1	340	Macario García García	Labor regadío	600
25	1	341	Ayuntamiento Gema	Labor secano	270
26	1	342	Masa común	Labor secano	210
27	1	343	Macario Vaquero Almeida	Labor secano	330
28	1	343	Luis Blas Delgado Caveró	Labor secano	450
29	1	384	Máximo Vicente García	Labor secano	1.050
30	1	386	Angel Vizán Vega	Labor secano	1.150
31	1	639	Maria Calvo Gonzalo	Labor secano	1.110
32	1	647	Miguel Sánchez Pascual	Labor secano	450
33	1	648	Juan Calvo Gonzalo	Labor secano	660
34	1	654	Máximo Vicente García	Labor secano	270
35	1	655	Daniel Casaseca Jambriña	Labor secano	280
36	1	656	Luis Casaseca Mostaza	Labor secano	690
37	1	637	Francisco González Alvarez	Labor regadío	1.920
38	1	142	Irene Casaseca Jambriña	Labor secano	390
39	1	163	Segundo Fernández Murriel	Labor secano	180
40	1	165	Eduardo Delgado Casaseca	Labor secano	300
41	1	166	Fermin Casado Juárez	Labor regadío	110
42	1	167	Masa común	Labor regadío	100
43	1	254	Delfina Vaquero Vega	Labor secano	120
44	1	297	Eduardo Delgado Casaseca	Labor secano	1.440
45	1	294	Román Vicente	Labor secano	210
46	1	293	Benjamin Casaseca Hernández	Labor secano	1.200
47	1	290	Paula Albarán Puente	Labor secano	730
48	1	289	Argimiro Zamora Cebero	Labor secano	240
49	1	338	Román Bragado García	Labor secano	1.410
50	1	337	Catalina Almazán Casaseca	Labor secano	450
51	1	336	Angel Pérez Francisco	Labor secano	120
52	1	335	Eloisa Jambriña Rodríguez	Labor secano	510
53	1	396	Jose Fernandez Remesal	Labor secano	420
54	1	395	Benjamin Casaseca Hernández	Labor secano	660
55	1	389	Jesus Ferrero Pascual	Labor secano	600

Proyecto parcela número	Catastro		Propietarios	Uso del suelo	Superficie m <sup>2</sup>
	Polygono número	Parcela número			
56	1	387	Cleofé Remesal García	Labor secano	540
57	1	638	Luis Casaseca Mostaza	Labor secano	780
58	1	637	Daniel Remesal García	Labor secano	210
59	1	636	Manuel Jambriña Calvo	Labor secano	120
60	1	632	Nazario Domínguez Calvo	Labor secano	180
61	1	631	Sinesio Domínguez Aldea	Labor secano	910
62	1	630	Máximo Vicente García	Labor secano	440
63	1	629	Hermandades Labradores	Labor secano	50
64	1	628	Masa común	Labor secano	330
65	1	627	Emiliana Jambriña Fuentes	Labor secano	180
66	1	626	Manuel Juan García	Labor secano	570
67	1	625	Brigida Jambriña Fuentes	Labor secano	300
68	1	624	Francisca Hernández Casaseca	Labor secano	1.320
69	2	195	Eduardo Delgado Casaseca	Arboles de ribera	280
70	2	136	Eduardo Delgado Casaseca	Arboles de ribera	120
71	2	137	Eduardo Delgado Casaseca	Prados-praderas	1.845
72	2	140	Paz Almazán Casaseca	Prados-praderas	680
73	2	-	-	Bodegas	690
74	2	108	Nicasio Aldea Vaquero	Prados-praderas	90
75	2	111	María Carmen Delgado Rivero	Prados-praderas	480
<i>Término municipal de El Piñero</i>					
1	1	378	Angel Cruz Merchán	Labor secano	690
2	1	376	Máximo Martínez López	Labor secano	600
3	1	375	Julio Rodríguez Rodríguez	Labor secano	840
4	1	374	Delmira Rodríguez Rodríguez	Labor secano	490
5	1	373	Calixta Gallego Gallego	Labor secano	420
6	1	372	Turiano Hierro Rodríguez	Labor secano	270
7	1	370	Nicasia Paz Martín	Labor secano	750
8	1	369	Gregorio Rosón Sánchez	Labor secano	750
9	1	368	Atilana Sofía Hernández Ruiz	Labor secano	480
10	1	287	Hermanos Casares García	Labor secano	540
11	1	286	Sergio García Martín	Labor secano	360
12	1	284	Bernardino Rodríguez Rodríguez	Labor secano	270
13	1	283	Benedicta Casaseca Merchán	Labor secano	720
14	1	281	Miguel Hernández Ruiz	Labor secano	270
15	1	279	Juan Antonio Vasallo Vasallo	Labor secano	220
16	1	278	Celestino Martín Martín	Labor secano	360
17	1	276	Ramón Moralejo Grabado	Labor secano	800
18	1	277	Jesús Martín Sánchez	Labor regadío	400
19	1	211	Julían Andrés Hernández	Labor regadío	250
20	1	379	Hermanos Ramos García	Labor secano	240
21	1	604	-	-	300
22	1	380	Pedro Vasallo Martín	Vinya secano	360
23	1	381	Santiago Casado Casaseca	Labor secano	660
24	1	458	Clemencio García Domínguez	Labor secano	600
25	1	459	Lorenzo Cruz Martín	Labor secano	330
26	1	460	Nicasia Paz Martín	Labor secano	1.470
27	1	461	Jesús Pérez Rosón	Labor regadío	870
28	1	462	Jesús Pérez Rosón	Labor secano	930
29	1	463	Lorenzo Cruz Martín	Labor secano	600
30	1	490	Martín Merchán Merchán	Labor secano	3.100
31	1	491	Valentín García Rodríguez	Labor secano	162
32	1	492	Juan Antonio Vasallo Vasallo	Labor secano	450
33	1	493	Benedicta Almeida Rodríguez	Labor secano	240
34	1	494	Celestino Martín Martín	Labor regadío	270
35	1	496	MOPU	Prados	180
36	1	11	Hermanos Brio Casaseca	Arboles de ribera	360

## ADMINISTRACION LOCAL

### Ayuntamientos

#### MÉRIDA

habiéndose publicado en el «Diario Oficial de Extremadura» número 75, de 28 de septiembre de 1989, el Decreto 91/1989, de 19 de septiembre, de la Consejería de Presidencia y Trabajo, por el que se declara la urgente ocupación por el Ayuntamiento de Mérida de los bienes afectados por la expropiación para la construcción de un Centro de BUP y Formación Profesional, y conforme a lo acordado plenaria-

mente con fecha 28 de julio de 1989, se dispone lo siguiente:

Proceder al levantamiento del acta previa a la ocupación del derecho afectado que se describe, fijándose para dicho levantamiento las doce horas del día hábil siguiente a aquel en que se cumplan los diez días hábiles contados a partir del primero consecutivo a la aparición del presente anuncio en el «Boletín Oficial del Estado». El acto tendrá lugar, a partir de la hora señalada, en la Casa Consistorial de este Ayuntamiento, sin perjuicio de trasladarse al terreno si así se estimara conveniente. Los propietarios deberán asistir personalmente o por medio de persona debidamente autorizada para actuar en su nombre, aportando los documentos públicos o privados acreditativos de su titularidad y último recibo de la

contribución, pudiendo hacerse acompañar, a su costa, de un Perito y un Notario.

Derechos afectados: Terrenos sitos en la zona «La Corchera Extremeña», calle Camino Viejo de Mirandilla, propiedad de los herederos de don José Fernández López.

Mérida, 3 de octubre de 1989.-El Alcalde.-7.841-A.

#### OROPESA (CASTELLON DE LA PLANA)

Declarada por la Dirección General de Administración Local de la Generalidad Valenciana, la urgente ocupación de los bienes afectados por la expropiación a que dan lugar las obras de «Apertura y urbanización de calle en proyecto A (Voramar)», se hace público que el levantamiento de las actas previas a la ocupación tendrá lugar a las once horas del día 30 de octubre de 1989.

Lo que se publica en virtud de lo dispuesto en el artículo 52.2 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Oropesa, 25 de septiembre de 1989.-El Alcalde, Francisco Garrido Gual.-7.633-A.

★

Declarada por la Dirección General de Administración Local de la Generalidad Valenciana, la urgente ocupación de los bienes afectados por la expropiación a que dan lugar las obras de apertura y urbanización calle Las Vegas, se hace público que el levantamiento de las actas previas a la ocupación tendrá lugar a las doce horas del día 30 de octubre de 1989.

Lo que se publica en virtud de lo dispuesto en el artículo 52.2 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Oropesa, 25 de septiembre de 1989.-El Alcalde, Francisco Garrido Gual.-7.655-A.

#### SANT SALVADOR DE GUARDIOLA

Por la presente se hace saber a la persona afectada por el expediente de expropiación forzosa correspondiente a las obras de conducción de agua potable al núcleo industrial de Salelles y a la urbanización «Plans d'en Jaume», que el Alcalde, el día 15 de septiembre de 1989, ha dictado la siguiente resolución:

Visto el contenido del Decreto 186/1989, de 1 de agosto, publicado en el «Diario Oficial de la Generalitat», en fecha 11 de agosto de 1989, por la que se declara la urgente ocupación de los terrenos afectados por las obras de conducción de agua potable al núcleo industrial de Salelles y a la urbanización «Plans d'en Jaume».

Atendido lo que dispone el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Decreto:

1. Fijar el día 26 de octubre de 1989, a la hora que se indicará, para la celebración del acta previa a la ocupación de los bienes afectados.

2. Citar a la propietaria afectada, que es la siguiente:

Sector: 7. Propietario: Irene Segura Ametller. Superficie: 7.146,9 metros cuadrados. Hora: Diez treinta.

3. Notificar personalmente y publicar en el «Boletín Oficial» de la provincia, «Diario Oficial de la Generalitat», «Boletín Oficial del Estado» y tablero de anuncios de la Casa Consistorial y los periódicos «La Vanguardia» y «Avui», la presente resolución a los efectos oportunos.

4. La interesada deberá comparecer en la Casa Consistorial provista de:

Escritura de propiedad o título de su derecho.  
Documento nacional de identidad.  
Último recibo de la Contribución Territorial.

Lo que se publica a los efectos legales oportunos. Sant Salvador de Guardiola, 28 de septiembre de 1989.-El Alcalde.-7.682-A.