

20564 RESOLUCION de 15 de julio de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo para la Industria Textil y de la Confección.

Visto el texto del Convenio Colectivo para la Industria Textil y de la Confección que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 1991, de una parte, por el Consejo Intertextil Español, APOYFIDE, UNIFAM, AFAYA, en representación de las Empresas del Sector, y de otra, por UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores del Sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de julio de 1991.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCION

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1ª. Ambitos de aplicación.

AMBITO TERRITORIAL.

Artículo 1. 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 1.990.

b) Provinciales en aquellas provincias que, al 31 de diciembre de 1.990 lo tuviesen pactado y vigente.

AMBITO FUNCIONAL.

Artículo 2. El presente convenio obliga a todas las Empresas que se dedican a las actividades de la Industria Textil y de la Confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los Anexos Sectoriales. Asimismo, se podrán adherir, en lo sucesivo, otras actividades relacionadas con la Industria Textil.

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

AMBITO PERSONAL.

Artículo 3. Comprende a la totalidad del personal de las Empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepciones que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del R.D. 1.382/85, de 1 de agosto.

Sección 2ª. Vigencia.

VIGENCIA Y DURACION.

Artículo 4. Entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el día 28 de mayo de 1991.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1992, excepto en materia de Salario Mínimo Intertextil y Tablas Salariales, que serán revisadas de acuerdo con lo que dispone el art. nº 62 del presente Convenio y la Disposición Adicional Segunda del mismo.

RETROACTIVIDAD

Artículo 5. La aplicación del salario mínimo intertextil y de las tablas salariales pactados en el presente Convenio, se retrotraerá a 1º de enero de 1991.

RESOLUCION O REVISION

Artículo 6. 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 3ª. Compensación y Absorción

VINCULACION A LA TOTALIDAD

Artículo 7. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

COMPENSACION Y ABSORCION

Artículo 8. 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 art. 47 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.

GARANTIAS.

Artículo 9. 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 aquella 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. ORGANIZACION DEL TRABAJO

FACULTADES DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

Artículo 10. 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.

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

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.

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

7. La fijación de la fórmula 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 aplicará sólo a una o a varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por obrero-hora.

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

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

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

Artículo 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.

PROCEDIMIENTO DE IMPLANTACION O MODIFICACION.

Artículo 13. 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 haciendo entrega de copia del estudio realizado. 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 período de prueba, la conformidad o el desacuerdo razonado y por escrito de la representación sindical de los trabajadores de la Empresa, que deberá manifestarse en el plazo de quince días, transcurrido el cual, la falta de presentación de dicho escrito se entenderá como conformidad.

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

5. Los trabajadores, y en el plazo de quince días, podrán recurrir ante la Autoridad Laboral Competente contra la resolución de la Empresa, la cual remitirá a aquella 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.

7. En caso de disconformidad en la aplicación de lo regulado en el presente párrafo I, se estará a lo dispuesto en el artº 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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 período de prueba o de adaptación será, como máximo, de tres semanas.

3. Transcurrido el mismo, la modificación se considerará correcta si en el plazo de seis días nada objetan a la misma o los trabajadores afectados.

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

4. En el plazo de otros seis días, la Empresa decidirá sobre la modificación.

5. Los trabajadores afectados podrán recurrir contra la misma ante la Autoridad Laboral Competente, en el plazo de otros seis días, que resolverá de conformidad con lo que establece el punto I, 5 de este artículo.

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

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

REVISION DE INCENTIVOS.

Artículo 15. 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% de las señaladas en cada caso para la actividad normal.

b) Cuando las cantidades de trabajo establecidas no se correspondan con las actividades pactadas.

c) Cuando se hayan producido errores manifiestos en el cálculo o cambio 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.

DEFINICIONES.

Artículo 16. 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 ó 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. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio desarrollando tal actividad incluido el tiempo de recuperación.

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

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

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

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

9. Trabajo libre es aquel en el que el operario pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

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

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

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

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

ASCENSOS

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

Artículo 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.

MOVILIDAD GEOGRAFICA

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

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

Artículo 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.

Artículo 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.

FUERZA MAYOR.

Artículo 22. Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el art. 20 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

MOVILIDAD FUNCIONAL

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

Artículo 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.

CAMBIOS DE TURNO.

Artículo 25. 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, esta podrá acordar el cambio de turno de los trabajadores, previa conformidad del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA.

Artículo 26. 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 RELACION LABORAL.

Sección 1ª Contratación.

INGRESO.

Artículo 27. 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 período de doce meses consecutivos, pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo.

Artículo 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.

Artículo 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.

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

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

MODALIDADES DEL CONTRATO

Artículo 32. Los contratos que se concluyen 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.

FORMA DEL CONTRATO.

Artículo 33. 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 párrafo 4º de la Disposición Adicional segunda del Convenio.

PERIODO DE PRUEBA.

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

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

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

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

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

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

PREAVISO DE CESE

Artículo 36. 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.

LIQUIDACION POR CESE

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

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

Sección 2ª Tiempo de trabajo**JORNADA**

Artículo 38. 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 40 horas semanales de trabajo, que, en ningún caso, superarán las 1808 horas anuales de trabajo.

b) Jornada continuada.

Cuando se trabaje en jornada continuada de 7 o más horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada 15 minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de 1818 horas, que representan un mínimo de 1762 horas anuales 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 40 horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las 1808 horas anuales de trabajo.

b) Jornada continuada.

La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la confección, será de 1818 horas anuales de presencia, aunque, como mínimo el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a 1762 horas anuales.

Dentro del concepto de jornada continuada de 1818 horas anuales de presencia se entenderá incluido el tiempo de descanso de 15 minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de 1762 horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien en disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente o bien en aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

3. Jornada nocturna.

La jornada nocturna de trabajo será de 1762 horas de trabajo efectivo en cómputo anual; sin que en estas se compute tiempo alguno de descanso. Las empresas no podrán exigir mayor número de horas de presencia que las que hubiesen prestado los trabajadores durante 1983; en caso de discrepancia se solicitará la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo al planteamiento de la cuestión ante la autoridad competente.

4. Descanso en jornada continuada.

a) Si las conveniencias del trabajo así lo aconsejasen, podrán organizarse los 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 40 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.

ORDENACION DE LA JORNADA.

Artículo 39. Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, su distribución semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, con el límite de nueve horas diarias y 45 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 40 horas semanales, se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados.

PROLONGACION DE LA JORNADA.

Artículo 40. 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.

PORTEROS.

Artículo 41. 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 2001/83 o legislación que lo sustituya.

TRABAJO ININTERRUMPIDO.

Artículo 42. 1. Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o 4º turno, y/o 5º 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.

Artículo 43. Regulación de los turnos especiales llamados "week end" o 4º y 5º turno.

1.- Los trabajadores adscritos a los turnos 4º y/o 5º cuya prestación de trabajo se desarrolla, únicamente, en sábados, domingos, festivos, vacaciones y algunos días laborables intersemanales, tendrán una jornada máxima anual de 1650 horas de presencia, en 1991; y de 1600 horas de presencia, en 1992.

2.- En las empresas que, en la actualidad, estén realizando dicho sistema de trabajo, la duración máxima de jornada diaria -incluidos descansos- será la que actualmente vienen realizando. Dichas empresas, en el supuesto de que tengan establecida una jornada anual superior a la referida en el párrafo anterior, podrán optar entre seguir realizándola, siempre y cuando se compense económicamente el exceso de horas, o reducir dicho exceso en el plazo de seis meses.

3.- Se respetarán las jornadas inferiores que se vengán aplicando o que hayan sido convenidas en las empresas, sin perjuicio de las que, en el futuro, puedan pactarse o contratarse, siempre que no superen la máxima establecida, en cómputo anual.

4.- La regulación o reducción de jornada prevista en este artículo es, únicamente aplicable al sistema de trabajo definido en el párrafo uno del mismo. Los otros sistemas o turnos de trabajo distintos de aquél, incluidos los ininterrumpidos, se ajustarán a lo establecido sobre la materia en los arts. 38, 39, 40 y demás concordantes de este Convenio.

TRABAJO NOCTURNO

Artículo 44. No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos que hubieren sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno.

HORARIO

Artículo 45. 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 aquéllos cuando lo estime necesario o conveniente, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

HORAS EXTRAORDINARIAS. (Régimen)

Artículo 46. Para atender a la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, se aplicarán los siguientes criterios:

- Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- 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.
- Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

AUSENCIAS RETRIBUIDAS

Artículo 47. 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 8 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 perturbe la normalidad del proceso productivo.

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

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

FIESTAS.

Artículo 48. Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la Autoridad laboral.

VACACIONES. (Régimen).

Artículo 49. El período anual de vacaciones será de 30 días naturales, de los cuales veintidós días se disfrutarán ininterrumpidamente. La fijación de los períodos de vacaciones se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, dentro de los tres primeros meses del año conjuntamente con el Calendario laboral. El período de 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 esta fuere posterior a las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente.

Sección 3ª Suspensión del Contrato.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Artículo 50. La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos señalados en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

EXCEDENCIA SINDICAL.

Artículo 51. 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.

EXCEDENCIA POR MATERNIDAD.

Artículo 52. En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el período solicitado sea igual o superior al año o inferior a los tres años, habrá de ser concedida por la Empresa y ejercida por la interesada dentro de los 45 días siguientes al alumbramiento.

Solo en estos casos, cuando se solicite el reingreso dentro de los 90 días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitida en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de su vencimiento y la empresa le comunicará su reingreso por escrito, con una antelación de, al menos, 30 días a la fecha de su reingreso.

En otros casos, se respetará lo dispuesto en el nº 3 del artº 46 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la Ley 3/1989, de 3 de Marzo.

SERVICIO MILITAR.

Artículo 53. 1. Los trabajadores durante su Servicio militar o Prestación social sustitutoria, tendrán reservado su puesto de trabajo, y deberán reincorporarse a la Empresa dentro de los dos meses siguientes al de la fecha de su licenciamiento.

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

Artículo 54. 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.

PERMISOS

Artículo 55. 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 con 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, hospitalización o lesiones con fracturas, del 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. Los permisos retribuidos a que se refiere el presente artículo, serán pagados a salario real; es decir, en las mismas forma y cuantía que se percibe en un día trabajado.

3. En cuanto al permiso para lactancia a que se refiere el número 4 del artículo 37 del E.T., las empresas no harán distinción entre padre o madre trabajadoras, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfruta del mismo.

Artículo 56. 1. Los trabajadores tendrán derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir a la visita del médico de cabecera o 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.

LICENCIA POR ESTUDIOS.

Artículo 57. 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.

ARTICULO 68 L.C.T.

Artículo 58. 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 art. 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% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año".

ACTIVIDADES ESTACIONALES.

Artículo 59. 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 período 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 ap. 1 de este artículo, habrá de registrarse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 10 del anexo IV y 7 del anexo IX, dabiendo 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 ECONOMICAS.

SISTEMAS DE RETRIBUCION.

Artículo 60. Los sistemas de retribución podrán ser:

a) A tiempo.

b) 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 al trabajador percibe una contraprestación económica según su rendimiento o actividad.

SALARIO ACTIVIDAD NORMAL.

Artículo 61. 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.

Artículo 62. 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 1.991 un incremento superior al 7 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.990, 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 1.991, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial que se pacte en la próxima revisión del 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 1.992 se negociará la revisión de las Tablas Salariales y de Salario Mínimo Intertextil, para dicho año.

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL.

Artículo 63. 1. Se establece un salario mínimo intertextil.

2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía de 2.143 pesetas diarias, equivalente a 65.183 pesetas mensuales para el año 1.991.

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. La cuantía de este Salario Mínimo Intertextil sustituye a la del Salario y a la de cualquier Complemento, cuando así figure en las respectivas Tablas Salariales de los Anexos; en el Anexo de Alfombras (nº X) se entiende "Complemento Salarial y revisiones".

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 nomenclador, 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.

SALARIO ANUAL.

Artículo 64. En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 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.

SISTEMAS RETRIBUCION A INCENTIVO.

Artículo 65. Los sistemas de retribución con incentivo se ajustarán a las siguientes modalidades:

- a) Actividad medida.
- b) Actividad no medida.

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

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

GARANTIAS SALARIALES.

Artículo 66. 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 cañamo y obtención de fibras de algodón y lino, y en un 15 por 100 en las demás actividades. Estos porcentajes se verificarán por períodos de 12 semanas.

Artículo 67. 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.

Artículo 68. 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.

PREMIO DE ANTIGÜEDAD.

Artículo 69. 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.

PARTICIPACION EN BENEFICIOS.

Artículo 70. 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 períodos 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.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Artículo 71. 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 sustitutiva, percibirán las dos gratificaciones extraordinarias.

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

PLUS DE NOCTURNIDAD.

Artículo 72. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis horas, se abonarán con un recargo del 28 por 100 sobre el salario pactado más la antigüedad.

HORAS EXTRAORDINARIAS (Retribución).

Artículo 73. Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75%.

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.

VACACIONES (Retribución).

Artículo 74. La retribución correspondiente al período 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 efectivamente trabajadas dentro de los doce meses anteriores a la fecha de su inicio.

DIETAS Y DESPLAZAMIENTOS.

Artículo 75. 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.**PREMIO DE JUBILACION.**

Artículo 76. Las empresas abonarán a los trabajadores con 10 o más años de antigüedad, que causen baja por jubilación, un premio con arreglo a la siguientes escala:

A los sesenta años:	210.000 ptas.
A los sesenta y un años:	180.000 ptas.
A los sesenta y dos años:	150.000 ptas.
A los sesenta y tres años:	130.000 ptas.
A los sesenta y cuatro años:	110.000 ptas.
A los sesenta y cinco años:	85.000 ptas.

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

JUBILACION A LOS 64 AÑOS

Artículo 77. 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 Reversión Textil.

POLIZA DE SEGUROS

Artículo 78. 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 doscientas mil pesetas. Para el caso de fallecimiento, los trabajadores podrán designar el beneficiario de dicha indemnización; en su defecto, lo será el que lo sea legalmente.

Dentro del segundo semestre del presente año, se estudiará un modelo de póliza para que se garanticen otros accidentes que no sean solo de trabajo.

Artículo 79. Ropa de Trabajo

Las empresas facilitarán "monos" o batas a su personal, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos en el primer año y una en el segundo.

Deberá fijar cada empresa las normas concretas sobre uso, lavado y policía de las prendas, así como cuanto haga referencia a modelo, distintivos, anagramas, etc.

Artículo 80. Comedores

Se estará a lo dispuesto sobre la materia en la legislación general.

CAPITULO VI. DERECHOS SINDICALES

Artículo 81. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 82. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 83. 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% 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% 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.

Artículo 84. 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. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el presente Convenio Colectivo a los miembros de comités de empresa.

4. Serán oídos previamente por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al 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 y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del Sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.

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

Artículo 85. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Artículo 86. 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.

Artículo 87. 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 o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

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

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

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

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, 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 solo 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.

Artículo 88. Garantías.

1) 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.

2) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

3) 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.

4) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

4.1. 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:

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

4.1.2. Dicha acumulación de horas se efectuará con las horas disponibles cada mes y dentro del mismo, previa comunicación al empresario con 15 días naturales de antelación.

4.1.3. 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.

4.1.4. Solamente se podrá acumular hasta un 75% del total de horas disponibles correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma Central Sindical, sumándose las horas

resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

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

4.2. 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.

5) 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.

6) 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.

CAPÍTULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO.

Sección 1a. Faltas.

Artículo 89. 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.

Artículo 90. 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.

Artículo 91. 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 terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.

7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.

8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

9. La embriaguez habitual durante el trabajo.

10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

11. El abuso de autoridad.

12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.

13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.

14. Todas las consignadas en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

Sección 2a. Sanciones.

Artículo 92. 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 período de un año.

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

Artículo 93. Prescripción.

Las faltas prescriben por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

Artículo 94. Sin perjuicio de aquellos otros casos en que proceda el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la Empresa podrá acordarlo, sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

a) Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.

b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes; catorce en tres meses o veinte en seis meses.

c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la Empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.

d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.

e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.

f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.

g) La infidelidad a la Empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus directivos.

h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

CAPITULO VIII. REGLAS ESPECIFICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL.

Sección 1ª EQUIPOS DE PROTECCION PERSONAL

Artículo 95. Definiciones.- 1. Por "casco" se entiende un sombrero de cuerpo 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 antiguás" 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 engoznada 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 "máscaras 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 aspirar 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 2ª ROPA DE TRABAJO

Artículo 96. 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 ajustar 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 encierren 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 3ª PROTECCION DE LA CABEZA

Artículo 97. 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 4ª PROTECCION DEL CABELLO

Artículo 98. Cuando sea necesario, todas las personas con cabello largo empleadas alrededor de maquinaria cubrirán completamente sus cabellos.

Sección 5ª PROTECCION DE LA VISTA

Artículo 99. 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 requiera 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 proporcionen 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, encamado y esmerilado 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 manipulan 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 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 de 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 6ª PROTECCION DE LOS OIDOS

Artículo 100. 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 copas 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 7ª MANDILES

Artículo 101. 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 8ª PROTECCION DEL SISTEMA RESPIRATORIO

Artículo 102. 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.

Artículo 103. 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.

Artículo 104. 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 perecedoras; 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.

Artículo 105.- 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 mangueras 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 9ª MÁQUINAS ABRIDORAS, BATANES, CARDAS Y PEINADORAS

Artículo 106. 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 arrear las fibras en direcciones paralelas en forma de cinta para hilarlas.

Artículo 107. 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 para 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.

Artículo 108. Rompedoras y abridoras de balas.- 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 compartimientos de mezcla.

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

Artículo 109. 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.

Artículo 110. 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.

Artículo 111. Batanes.- 1. Los abridores estarán equipados con alimentación por aspiración desde las abridoras o desde los compartimientos 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.

Artículo 112. Cardas y peinadoras.- 1. Los cilindros formadores de napa o madeja en 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.

Artículo 113. Máquina Garnett.- Las aberturas entre los cilindros en las armazones inferiores de estas máquinas y entre dichas armazones y el piso estarán cubiertas por resguardo de norma de maquinaria de plancha metálica u otro material de igual resistencia y no menor de un milímetro.

Artículo 114. 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 pasa la tela después de haber abandonado el batán para impedir el acceso a estos rodillos.

Sección 10ª MÁQUINAS DE HILAR, TEJER Y HACER PUNTO

Artículo 115. Definiciones.- Los términos que se expresan a continuación tienen el significado siguiente:

1º "Máquina 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.

2º "Máquina tejedora o telar" es la usada para entrelazar filamentos de hilo o hilados, tejiéndolos a fin de formar telas o tejidos.

3º "Máquina de hacer punto" es la equipada con agujas que entrelazan hilos o hilados entre sí, de tal manera, que cada punto o malla soporte otro, formando telas, ropas o redes tejidas.

Artículo 116. 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 móviles de las máquinas de hilar, tejer y hacer punto se limpiarán únicamente cuando la fuerza motriz esté 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.

Artículo 117. 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 seis 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.

Artículo 118. 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.

Artículo 119. 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 necesarios, dichos contrapesos estarán cubiertos.

Artículo 120. Máquinas de hilar.- 1. Las cubiertas engoznadas de los engranajes, los paneles de los cabezales y puertas corredizas de los resguardos de las máquinas de hilar estarán enclavadas con los cambiadores 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 cambiadores de las máquinas de hilar estarán provistos de cerraduras, que se usarán cuando las máquinas estén detenidas para limpiarlas, aceitarlas o repararlas.

Artículo 121. 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 seis 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.

Artículo 122. 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.

Artículo 123. Máquinas de hilar en mojado.- Las máquinas de hilar en mojado para lino estarán provistas de resguardos contra salpicaduras.

Artículo 124. 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.

Artículo 125. 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 construido 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.

Artículo 126. 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.

Artículo 127. Máquinas para hacer cuerdas de fibras.- Los husos en las máquinas automáticas para hacer cuerdas estarán cubiertos con resguardos para evitar que los carretes salten 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.

Artículo 128. 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 deberían 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 resguardo 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 la 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.

Artículo 129. Máquinas trenzadoras.- Las máquinas trenzadoras estarán provistas 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 encoznados 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.

Artículo 130. Máquinas de hacer punto.- 1. Las 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.

Artículo 131. Las reglas de Seguridad e Higiene y Salud Laboral señaladas en el presente Capítulo se acomodarán, en cualquier caso, a la normativa de rango superior.

DISPOSICION FINAL

UNICA.- 19. 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 art. 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

20. 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.

32. El Nomenclator 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.

DISPOSICION TRANSITORIA

1.- Las diferencias salariales anteriores a la publicación del presente Convenio que, en su caso, resulten de la aplicación del mismo, se abonarán, como límite máximo hasta el 31 de julio próximo; a partir de cuya fecha se establece, para dichas diferencias, un recargo de mora del 10%. 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 ampliación hasta 1.200.000 ptas. de la póliza de seguros a que se refiere el artº 78, 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.- FORMACION 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.

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 I.N.E.M. en los ámbitos siguientes:

- Canalizar los fondos para la formación profesional en el sector ya sean de origen español o comunitario.
- Organizarse para velar por el uso adecuado de los contratos individuales de trabajo en formación.
- Acordar los planes de estudio, las especialidades a desarrollar, así como establecer prioridades según criterios homogéneos de carácter subsectorial.
- Desarrollar programas de actuación específica para el reciclaje de los trabajadores.
- Desarrollar programas específicos para los trabajadores sujetos a contratación de formación.

Segunda.- ACTUALIZACION DE NOMENCLATOR

A fin de actualizar y revisar el Nomenclator 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 3.º 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 se comprometen a concluir, a 31 de diciembre de 1.991, las tareas de asignación de las actuales

categorías profesionales de cada subsector en cada uno de los niveles profesionales que les corresponda, 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, se gradúen en el tiempo, en función de su coste.

Hasta tanto no se hayan llevado a cabo los anteriores acuerdos seguirá vigente el capítulo 3.º de la Ordenanza Laboral así como las categorías que para cada subsector se establecen en el Nomenclator.

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.- COMISION 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 este delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y de la Entidad Patronal designándose a estos efectos y como domicilio de la Comisión: 08010-Barcelona, Gran Vía de les Corts Catalanes, num. 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 6 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, Suc. Urbana 1459 (MADRID) Cta. 1.367-2.

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

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

ANEXO I

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

Artículo 1º 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, Alcozer de Planes, Alcolecha, Bañeres, Benasau, Benejama, Benifallim, Benilloba, Beniarriá, Biar, Celsa de Núñez, Cocentaina, Gayanes, Muro del Alcoy y Villena.
- b) Valencia, Agullent, Albalá, Adzaneta de Albalá, Alcedia de Crepsins, Anna, Ayalo 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, etc.

Artículo 2º 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.

Artículo 3º 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.

Artículo 4º Jornada.-

En materia de jornada se estará a lo dispuesto en el art. 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 sesenta y dos horas de trabajo efectivo.

Artículo 5º 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.

Artículo 6º Tablas Salariales.-

Son las que figuran al final de este Anexo.

Artículo 7º 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 éstos últimos se abonasen en periodos distintos.

Artículo 8º 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.

Artículo 9º 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 medio o destajo.

En este Convenio y durante su período de validez, los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores, experimentarán

un aumento del 7'5% desde el día 19 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 este 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.

Artículo 109 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.

Artículo 119 Contratación temporal.-

19 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.

20 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 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.

Artículo 129 De conformidad con el acuerdo firmado entre las Centrales Sindicales UGT y CC.OO. y la representación empresarial el 3 de marzo de 1.988 y una vez negociado el nomenclador de actividades textiles a incorporarlo 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.

Artículo 139 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 trabajadoras 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 1.989. Los acuerdos adoptados se recogerán en el anexo de 1.990.

FIBRAS DE RECUPERACION

TABLA SALARIAL 1.991

CALIFICACION	DIA	COMPLEMENTO DE INCENTIVO FIJO ART. 9 ANEXO I ACTUALIZADO
1/1'15	2.161'52	492'-
1'20	2.182'43	496'-
1'25	2.203'11	500'-
1'30	2.223'-	504'-
1'35	2.244'60	508'05
1'40	2.265'20	512'-
1'45	2.285'90	516'-
1'50	2.306'55	520'05
1'55	2.327'25	524'05
1'60	2.347'90	528'-
1'65	2.367'85	532'-
1'70	2.389'30	536'-
1'75	2.410'-	540'05
1'80	2.430'70	544'05
1'85	2.451'35	548'05
1'90	2.472'05	552'05
1'95	2.492'70	556'05
2'-	2.525'85	565'20
2'05	2.558'90	568'85
2'10	2.592'05	575'25
2'15	2.625'10	581'70
2'20	2.658'25	588'-
2'25	2.691'35	594'40
2'30	2.724'40	600'80
2'35	2.757'50	607'25
2'40	2.790'55	613'65
2'45	2.823'65	620'05
2'50	2.856'70	626'45
2'55	2.889'80	632'85
2'60	2.922'85	639'30
2'65	2.955'95	645'65
2'70	2.989'-	652'05
2'75	3.022'10	658'45
2'80	3.055'15	664'90
2'85	3.088'25	671'30
2'90	3.121'30	677'70
2'95	3.154'45	684'10
3'-	3.187'45	690'50
3'05	3.220'55	696'85
3'10	3.253'65	703'30
3'15	3.286'70	709'70
3'20	3.319'85	716'10

Salario Mínimo Intertextil 2.143'- ptes./día y 65.183 ptes./mes.

ANEXO II

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales

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

Se aplicarán también a las Empresas ó Secciones de ellas comprendidas en el ambito del Convenio que incluyan, dentro de su ciclo de fabricación, la industrialización de la semilla de algodón bien se trate de extracción ó de la obtención de otros productos derivados de la semilla.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 20.- Se establecen las definiciones y valoración de los siguientes puestos de trabajo:

Cosedor de sacos y capazos.- Es el operario que con máquina ó 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.

Artículo 38.- El apartado b) del nº 2 del art. 27 del Convenio General quedará sustituido por el siguiente: "Todo trabajador contratado eventualmente por temporada o campaña, o por tiempo determinado, que trabaje en la Empresa nueve meses seguidos o alternos dentro de un periodo de 12 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."

Artículo 40.- Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivos podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el art. 16 del Convenio General, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40% 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.

Artículo 50.- 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 periodo 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.

CAPÍTULO III

Condiciones Económicas

Artículo 60.- Para el personal mensual el importe del sueldo se calculará dividiendo por doce el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario.

Artículo 70.- 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.

Artículo 80.- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias o que se refiere el art. 71 del Convenio General serán, para el personal mensual, de una mensualidad por cada una de ellas.

Artículo 90.- Las gratificaciones extraordinarias establecidas para el personal que se encuentre prestando servicio militar a que se refiere el art. 71 del Convenio General, se entenderán referidas exclusivamente al personal fijo.

Artículo 100.- En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8%, a tenor del art. 70.2 del Convenio General, se abonará a título individual el 4,4% previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 4% 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 70.2 del Convenio General no alcance el 8% de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá aplicar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponden.

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), h) y k) del art. 35 del Convenio General.

Artículo 110.- No será exigible a las Empresas de este Sector que pretendan instaurar un régimen de trabajo de 4 ó 5 turnos el requisito de que ello suponga el aprovechamiento integral de la maquinaria que reuna condiciones de tecnología moderna a que se refiere el apartado l. b) del art. 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 Nomenclador 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 seis 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 nº 5, 8º.

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DE FIBRAS DE ALGODON Y APROVECHAMIENTO DE SUBPRODUCTOS

TABLA SALARIAL 1.991

Coeficiente	Salario
1,00	2.124
1,05	2.151
1,10	2.184
1,15	2.216
1,20	2.250
1,25	2.278
1,30	2.302
1,35	2.335
1,40	2.363
1,45	2.397
1,50	2.434
1,55	2.469
1,60	2.506
1,65	2.537
1,70	2.580
1,75	2.638
1,80	2.691
1,85	2.750
1,90	2.805
1,95	2.861
2,00	2.923
2,05	2.976
2,10	3.035
2,15	3.090
2,20	3.141
2,25	3.200
2,30	3.256
2,35	3.315
2,40	3.371
2,45	3.424
2,50	3.484
2,55	3.541
2,60	3.597
2,65	3.652
2,70	3.708
2,75	3.760
2,80	3.822
2,85	3.876
2,90	3.934
2,95	3.994
3,00	4.046
3,20	4.273
3,50	4.575

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL 65.183 PTAS./MES Y 2.143 PTAS./DIA.

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE PROCESO ALGODONERO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Art. 1.- Ambito funcional. El presente Convenio obliga a todas las Empresas cuya actividad está comprendida en el Anexo III del Nomenclador de actividades industriales y de profesiones y oficios de la Industria Textil. Las empresas afectadas lo serán en forma total y exclusiva, comprendiendo todas las actividades, tanto hilatura como tisaje, tinte y acabado, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Art. 2.- Compensación. Sin perjuicio de lo establecido en el art.8 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, se considerarán excluidos de la compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

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

2.- La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda. En cuanto las ausencias retribuidas previstas en el art. 47 del Convenio General, se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del mismo.

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

4.- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1978.

5.- Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda de 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.- Garantía "ad personam". Las personas pertenecientes a las categorías de Encargado, Contramaestre y Ayudante de ambos y Encoladores Paradores, que al entrar en vigor el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Algodonera de 29 de Enero de 1962 tuvieran reconocidos en la empresa los derechos derivados de una situación anterior, continuarán conservando dichos derechos a título personal, en el supuesto de que persistan en la empresa las anteriores circunstancias de hecho y las obligaciones impuestas de dicho personal. Asimismo afectará el contenido del párrafo anterior al personal que hubiese entrado con posterioridad en iguales condiciones.

CAPITULO SEGUNDO

Condiciones de Trabajo.

Art. 4.- Trabajo a destajo. En los sistemas de incentivo consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el art.66.2 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 art.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 art.66.2 del Convenio General.

Art. 5.- 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 art. 16 del Convenio General, aún 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.- Clasificación profesional. Se establece la definición y valoración del siguiente puesto de trabajo:

Auxiliar de Oficial: es el obrero mayor de 18 años que realiza funciones auxiliares de Oficial y que puede sustituirle en su labor. Calificación: 90 por 100 del Oficial.

Art. 7.- Tablas Salariales. Las retribuciones para el año 1991 serán, para el personal mensual y de retribución diaria, las que se fijan en los anexos núm. 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. 8.- 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. 9.- Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario -junio y Navidad- tendrán la cuantía que se determina a continuación:

Personal no mensual: 30 días
Personal mensual: una mensualidad

Art. 10.- Mensuales. Tendrán la consideración de mensuales el siguiente personal:

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

Art. 11.- Personal en Servicio Militar. El personal que se halle en el Servicio Militar percibirá íntegramente las dos gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

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 art. 70.2 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 computarán a efectos de calcular los porcentajes de absentismo los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g), h) y k) del art. 35 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 art, no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá afectar 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 Nomenclador 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 está delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se transmitirán a través de las Centrales Sindicales y la Entidad Patronal firmante del presente Convenio.

3.- La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las Tablas, conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirá durante el año 1991.

4.- La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la ciudad de Barcelona, Gran Vía de las Cortes Catalanas núm. 670.

TABLA DE RETRIBUCION PARA EL AÑO 1.991
PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Calificación	Salario Base	Complemento Convenio	Retribución Total
1,00	1.293,45	643,80	1.937,25
1,05	1.358,10	616,55	1.974,65
1,10	1.422,80	578,25	2.001,05
1,15	1.487,45	556,25	2.043,70
1,20	1.552,15	554,50	2.106,65
1,25	1.616,80	538,65	2.155,45
1,30	1.681,50	522,80	2.204,30
1,35	1.746,15	507,10	2.253,25
1,40	1.810,85	491,10	2.301,95
1,45	1.875,50	478,10	2.353,60
1,50	1.940,15	471,75	2.411,90
1,55	2.004,85	463,40	2.468,25
1,60	2.069,50	456,15	2.525,65
1,65	2.134,20	448,40	2.582,60
1,70	2.198,85	441,20	2.640,05
1,75	2.263,55	433,55	2.697,10
1,80	2.328,20	426,25	2.754,45
1,85	2.392,90	418,65	2.811,55
1,90	2.457,55	411,00	2.868,55
1,95	2.522,20	403,60	2.925,80
2,00	2.586,90	396,60	2.983,50
2,05	2.651,55	388,80	3.040,35
2,10	2.716,25	381,45	3.097,70
2,15	2.780,90	373,75	3.154,65
2,20	2.845,60	366,10	3.211,70
2,25	2.910,25	358,95	3.269,20
2,30	2.974,95	351,60	3.326,55
2,35	3.039,60	344,05	3.383,65
2,40	3.104,30	336,25	3.440,55
2,45	3.168,95	328,95	3.497,90
2,50	3.233,60	321,35	3.554,95
2,55	3.298,30	314,15	3.612,45
2,60	3.362,95	306,90	3.669,85
2,65	3.427,65	299,05	3.726,70
2,70	3.492,30	291,75	3.784,05
2,75	3.557,00	284,15	3.841,15
2,80	3.621,65	276,65	3.898,30
2,85	3.686,35	269,25	3.955,60
2,90	3.751,00	261,65	4.012,65
2,95	3.815,65	254,15	4.069,80
3,00	3.880,35	247,00	4.127,35
3,20	4.139,05	216,95	4.356,00

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL (mayores de 18 años)

2.143

TABLA DE RETRIBUCION PARA EL AÑO 1.991
PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Calificación	Salario Base	Complemento Convenio	Retribución Total
1,00	39.342,45	19.582,25	58.924,70
1,05	41.308,85	18.753,40	60.062,25
1,10	43.276,85	17.588,45	60.865,30
1,15	45.243,25	16.919,25	62.162,50
1,20	47.211,20	16.866,05	64.077,25
1,25	49.177,65	16.390,00	65.567,65
1,30	51.145,60	15.901,85	67.047,45
1,35	53.112,05	15.424,30	68.536,35
1,40	55.080,00	14.937,60	70.017,60

Calificación	Salario Base	Complemento Convenio	Retribución Total
1,45	57.046,45	14.542,20	71.588,65
1,50	59.012,90	14.349,05	73.361,95
1,55	60.980,85	14.093,10	75.073,95
1,60	62.947,30	13.874,35	76.821,65
1,65	64.913,25	13.638,85	78.552,10
1,70	66.881,70	13.419,85	80.301,55
1,75	68.849,65	13.187,15	82.036,80
1,80	70.816,10	12.965,10	83.781,20
1,85	72.784,05	12.733,95	85.518,00
1,90	74.750,45	12.501,25	87.251,70
1,95	76.716,90	12.276,15	88.993,05
2,00	78.684,85	12.063,25	90.748,10
2,05	80.651,30	11.826,00	92.477,30
2,10	82.617,25	11.602,45	94.219,70
2,20	86.553,65	11.135,55	97.689,20
2,25	88.520,10	10.918,05	99.438,15
2,35	92.454,50	10.464,85	102.919,35
2,70	106.224,10	8.874,05	115.098,15
2,75	108.192,10	8.642,90	116.835,00
2,80	110.158,50	8.414,75	118.573,25
3,00	118.027,30	7.512,90	125.540,20
3,20	125.896,10	6.598,90	132.495,00

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL (mayores de 18 años) 65.183

ANEXO IV

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones Generales.

Artículo 19. AMBITO FUNCIONAL. El Convenio obliga a todas las Empresas que se reglan 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, al de oficios y profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966.

Artículo 29. 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, aún 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.

Artículo 39. COMPENSACION. En relación con el artículo 8 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección se considerarán excluidos de la compensación establecida en el mismo y sujetos al régimen que, en su caso, 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 art. 47 del Convenio General, se estará a la compensación y absorción establecida en el nº 4 de dicho artículo.

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

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1983.

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

6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que 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 SEGUNDO

Condiciones de Trabajo

SECCION PRIMERA. APRENDIZAJE.

Artículo 49. 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.

SECCION SEGUNDA. TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTO.

Artículo 59. 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 66, 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% 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 66 del Convenio General.

Artículo 69. 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, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello, al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

SECCION TERCERA. CLASIFICACION PROFESIONAL.

Artículo 79. 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.

Artículo 89. Se incorpora a los anexos mencionados la valoración de los cuatro periodos en que se divide el aprendizaje.

SECCION CUARTA. TRABAJO A DOMICILIO Y DE TEMPORADA

Artículo 99. 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.

Artículo 109. 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 tramitan ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la Empresa complementará la prestación del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100.

CAPITULO III

Condiciones Económicas.

SECCION PRIMERA. REGULACION SALARIAL.

Artículo 11. Las bases salariales (Salario base y complemento de Convenio) vigentes para todo el año 1.991, 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.

Artículo 12. 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 al importe del salario fijado en las tablas salariales (tabla B) con independencia del número de días de cada mes.

SECCION SEGUNDA. COMPLEMENTOS SALARIALES.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. CONSIDERACION 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 Moro de Almacén.
- c) Personal técnico y directivo:
 - Director técnico.
 - Mayordomo-Encargado general y Técnicos titulados.

Artículo 15. PARTICIPACION 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 70.2 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 ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 dentro del mes natural, efectuándose este pago con carácter mensual, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. A estos efectos y como únicas excepciones al principio de que las ausencias, cualquiera que sea la causa, se computarán como absentismo, queda excluido el accidente de trabajo o la enfermedad cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento; los permisos retribuidos de las letras a), b), c), g), h) y k) del Art. 55 del Convenio General; y las ausencias retribuidas del art. 47 de dicho Convenio, conforme al número 3 del mismo.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 70.2 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 Industrial Textil y de la Confección.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. BASES SALARIALES ESPECIALES.

1. El salario correspondiente a la categoría profesional de Bobinador, Trascanador y Enconador que está establecido en 1,05 en el anexo XIV del nomenclátor se eleva a 1,10.
2. A los trabajadores con categoría profesional de Encargado de Sección de Confección y Acabados, Tintes y Aprestos; así como de Ayudantes de Encargado, que, respectivamente realicen la totalidad de las funciones que seguidamente se detallan, se les aplicará el salario correspondiente a la calificación que para cada uno de ellos se indica.

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

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

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

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. El pago de las diferencias salariales que, en su caso resulten de la aplicación de este Convenio, se hará efectivo antes del día 31 de julio 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.

ANEXO IV - GENERO DE PUNTO, CALCETERIA Y MEDIAS

Tablas salariales para 1.991

Tabla A: Personal con retribución diaria

Calificación	Salario base y complemento Convenio
1,00	1.968 (1)
1,05	1.995 (1)
1,10	2.041 (1)
1,15	2.091 (1)
1,20	2.134 (1)
1,25	2.187
1,30	2.232
1,35	2.279
1,40	2.331
1,45	2.381
1,50	2.434
1,55	2.493
1,60	2.545
1,65	2.602
1,70	2.663
1,75	2.720
1,80	2.775
1,85	2.828
1,90	2.883
1,95	2.946
2,00	2.999
2,05	3.059
2,10	3.110
2,15	3.171
2,20	3.223
2,25	3.281
2,30	3.337
2,35	3.398
2,40	3.451
2,45	3.506
2,50	3.564
2,55	3.622
2,60	3.678
2,65	3.737
2,70	3.792
2,75	3.844
2,80	3.902
3,00	4.132
3,20	4.357

(1) Salario mínimo Intertextil 2.143 ptas. diarias

Tabla B: Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base y complemento Convenio
1,00	59.860 (1)
1,05	60.681 (1)
1,10	62.080 (1)
1,15	63.601 (1)
1,20	64.909 (1)
1,25	66.521
1,30	67.890
1,35	69.320
1,40	70.901
1,45	72.422
1,50	74.034
1,55	75.829
1,60	77.410
1,65	79.144
1,70	81.000
1,75	82.733
1,80	84.406
1,85	86.018
1,90	87.691
1,95	89.508
2,00	91.220
2,05	93.045
2,10	94.596
2,15	96.451
2,20	98.033
2,25	99.797
2,30	101.500
2,35	103.356
2,40	104.968
2,45	106.641
2,50	108.405
2,55	110.169
2,60	111.873
2,65	113.567
2,70	115.340
2,75	116.922
2,80	118.686
3,00	125.682
3,20	132.525

(1) Salario mínimo Intertextil 65.183 ptas. mensuales

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 CONFECCION.

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

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

Se excluyen aquellas empresas que 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 siguen dentro de su ámbito, aún cuando se equiparen salarialmente al Anexo VI según más adelante se especifica en disposición transitoria.

Artículo 2º.- 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.

Artículo 3º.- **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 47 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 medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.

CAPITULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

Artículo 4º.- Clasificación y calificación profesional.- Hasta tanto no se haya desarrollado lo dispuesto en la Disposición Adicional 2ª del Convenio General relativa a la actualización del Nomenclator 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.

Artículo 5º.- 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, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 6º.- Destajaje.- En los sistemas de incentivos consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 66, número 2 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección.

CAPITULO TERCERO

Condiciones económicas

Artículo 7º.- Regulación salarial.- Los salarios pactados en el presente convenio para todo el año 1991 son los que figuran en las tablas integrantes de su propio texto y relacionadas al final de su articulado.

Artículo 8º.- 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.

Artículo 9º.- 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.

Artículo 10º.- 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.

Artículo 11º.- 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 70, apartado 2º 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 70, 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 computarán como absentismo, el accidente de trabajo o la enfermedad, cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento.

DISPOSICION TRANSITORIA

Ramo de Agua de Béjar.- Las empresas del Ramo de Agua ubicadas en Béjar aplicarán durante 1991 la tabla salarial que se acompaña a continuación de las tablas generales de este anexo.

El 1 de enero de 1992 dichos salarios se incrementarán en la cuantía necesaria para su equiparación a los de la tabla salarial del Ramo de Agua General (Anexo VI del Convenio).

DISPOSICION FINAL

Para cuando no esté previsto en este Convenio, son de aplicación el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección y el Nomenclator de 28 de julio de 1966. El sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de la Ordenanza Laboral Textil, se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICION ADICIONAL

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.

ANEXO V
TABLAS SALARIALES 1991

	SALARIO 1990	INCREMENTO 7,50%	SALARIO 1991
PERSONAL SERVICIOS COMPLEMENTARIOS			
Jefe de laboratorio	21.384	1.604	22.988
Encargado compras materias auxiliares	20.414	1.531	21.945
Encargado tráfico	20.414	1.531	21.945
Encargado almacén	18.504	1.388	19.892
Oficial laboratorio	16.565	1.242	17.807
Administrativo de fábrica	16.236	1.218	17.454
Encargado economato	16.236	1.218	17.454
Guardadora infantil	14.652	1.099	15.751
Dependiente de economato	14.652	1.099	15.751
Auxiliar laboratorio	14.652	1.099	15.751
Oficial servicios complementarios	2.183	164	2.347
Oficial de peñes, cepillos y coronera	2.183	164	2.347
Oficial auxiliar almacén	2.092	157	2.249
Auxiliar	2.092	157	2.249
Peón	2.092	157	2.249
PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES			
Jefe entretenimiento preventivo	21.370	1.603	22.973
Encargado servicios auxiliares	20.414	1.531	21.945
Encargado impresoras	20.414	1.531	21.945
Encargado de mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles e impresores	20.414	1.531	21.945
Encargado de fogoneros	18.504	1.388	19.892
Impresor de primera	2.642	198	2.840
Mecánico de primera	2.642	198	2.840
Electricista de primera	2.642	198	2.840
Conductor mecánico	2.549	191	2.740
Carpintero de primera	2.549	191	2.740
Albañil de primera	2.549	191	2.740
Impresor de segunda	2.460	185	2.645
Mecánico de segunda	2.460	185	2.645
Pintor de primera	2.460	185	2.645
Electricista de segunda	2.460	185	2.645
Fogonero de primera	2.460	185	2.645
Fontanero	2.414	181	2.595
Carretillero de primera	2.362	177	2.539
Albañil de segunda	2.362	177	2.539
Carpintero de segunda	2.362	177	2.539
Conductor	2.362	177	2.539
Fogonero de segunda	2.279	171	2.450
Pintor de segunda	2.279	171	2.450
Ayudante oficios auxiliares (mayores de 18 años)	2.183	164	2.347
Carretillero de segunda	2.183	164	2.347
Carrero	2.092	157	2.249
Untador-engrasador	2.092	157	2.249
Guarda jurado	2.092	157	2.249
Vigilante	2.092	157	2.249
Portero	2.092	157	2.249
Auxiliares limpieza máquinas	2.092	157	2.249
Ordenanza	2.092	157	2.249
Peón	2.092	157	2.249
Ayudante oficios auxiliares (menores de 18 años)	1.650	124	1.774
Botones: de 17 a 18 años	1.419	106	1.525
da 16 a 17 años	1.276	96	1.372
PERSONAL ADMINISTRATIVO, MERCANTIL Y DE ORGANIZACIÓN			
Director técnico	116.557	8.742	125.299
Director comercial	116.557	8.742	125.299
Jefe administrativo de primera	105.445	7.908	113.353
Jefe de ventas	102.619	7.696	110.315
Jefe administrativo de segunda	92.860	6.965	99.825
Jefe organización	92.860	6.965	99.825
Viajante	88.682	6.651	95.333
Jefe de almacén	88.682	6.651	95.333
Oficial primera administrativo	84.503	6.338	90.841
Técnico organización primera	84.503	6.338	90.841
Encargado almacén	80.319	6.024	86.343
Oficial de ventas	80.319	6.024	86.343
Oficial segunda administrativo	78.926	5.919	84.845
Técnico organización segunda	78.926	5.919	84.845
Auxiliar administrativo	67.775	5.083	72.858
Ayudante organización	67.775	5.083	72.858

	SALARIO 1990	INCREMENTO 7,50%	SALARIO 1991
Cobrador	66.383	4.979	71.362
Auxiliar de ventas	63.659	4.774	68.433
Telefonista	63.659	4.774	68.433
Heritorio 17 años	58.156	4.362	62.518
Heritorio 16 años	53.974	4.048	58.022
Oficial auxiliar almacén	14.651	1.099	15.750
Mozo almacén	14.651	1.099	15.750
PERSONAL FACULTATIVO O TITULADO			
Ingeniero	110.986	8.324	119.310
Licenciado	110.986	8.324	119.310
Jefe personal primera	105.445	7.908	113.353
Jefe personal segunda	92.860	6.965	99.825
Perito	92.860	6.965	99.825
Practicante A.T.S.	92.860	6.965	99.825
Asistente social	90.075	6.756	96.831
Jefe personal tercera	88.682	6.651	95.333
Maestro industrial	80.319	6.024	86.343
APRENDIZAJE			
Aprendiz (3 primeros meses)			50% del oficial
Aprendiz (resto aprendizaje)			60% del oficial
AYUDANTE DE OFICIAL			
Subayudante de oficial			60% del oficial
Ayudante de oficial			70% del oficial
CLASIFICACION Y SORTEO			
Encargado	20.414	1.531	21.945
Contramaestre	18.804	1.410	20.214
Ayudante repasador	17.225	1.292	18.517
Sorteador	2.320	174	2.494
Cortador de pes	2.092	157	2.249
Cobrador sacos	2.092	157	2.249
Auxiliar	2.092	157	2.249
Peón	2.092	157	2.249
DESLANAJE			
Encargado	20.414	1.531	21.945
Contramaestre	18.804	1.410	20.214
Ayudante contramaestre	17.225	1.292	18.517
Oficial de deslanaje	2.092	157	2.249
Auxiliar	2.092	157	2.249
Peón	2.092	157	2.249
LAVADO			
Encargado sección	20.414	1.531	21.945
Ayudante encargado (antes turno)	17.225	1.292	18.517
Oficial de lavado	2.092	157	2.249
Oficial de lanolina	2.092	157	2.249
Auxiliar	2.092	157	2.249
Peón	2.092	157	2.249
PEINAJE			
Mayordomo	23.641	1.773	25.414
Contramaestre de cardas	18.804	1.410	20.214
Contramaestre de guilla, peinadoras y lisosas	18.804	1.410	20.214
Ayudante de contramaestre	17.225	1.292	18.517
Limpador, esmerilador cardas	2.157	160	2.297
Oficial de cardas	2.092	157	2.249
Oficial de guilla y peinadoras	2.092	157	2.249
Oficial de lisosas	2.092	157	2.249
Oficial de batuar	2.092	157	2.249
Oficial de convertidores	2.092	157	2.249
Auxiliar	2.092	157	2.249
Limpador de peñes	2.092	157	2.249
Peón	2.092	157	2.249

	SALARIO 1990	INCREMENTO 7,50%	SALARIO 1991
Semanal			
Encargado	20.414	1.531	21.945
Auxiliar dibujante	15.937	1.195	17.132
Diario			
Oficial anudador de primera	2.092	157	2.249
Oficial repasador restaurador	2.092	157	2.249
Oficial anudador de segunda	2.092	157	2.249
Ovillador	2.092	157	2.249
Oficial anudador de tercera	2.092	157	2.249
Copista de dibujo	2.092	157	2.249
Aprendiz anudador tercer año		75% del oficial	
Aprendiz anudador segundo año		65% del oficial	
Aprendiz anudador primer año		55% del oficial	
ALFOMBRAS			

Mensual			
Dibujante jefe	99.834	7.488	107.322
Dibujante	84.536	6.340	90.876
Semanal			
Mayordomo	23.641	1.773	25.414
Encargado	20.414	1.531	21.945
Contramestre telares	18.804	1.410	20.214
Contramestre tundosas	18.804	1.410	20.214
Ayudante contramestre	17.225	1.292	18.517
Diario			
Tejedor Gripper-Jacquard doble tela	2.460	183	2.643
Gripper-Jacquard moqueta	2.362	177	2.539
Tundidor	2.320	174	2.494
Almacenero	2.279	171	2.450
Tejedor moqueta lisa	2.226	167	2.393
Oficial encolado	2.183	164	2.347
Oficial pasador plegaderas	2.137	160	2.297
Contador de chenilla	2.137	160	2.297
Urdidor de spool	2.137	160	2.297
Tejedor de chenilla	2.137	160	2.297
Ayudante de encolado	2.092	157	2.249
Ayudante de tejedor	2.092	157	2.249
Ayudante tundosas	2.092	157	2.249
Clasificador de almacén	2.092	157	2.249
Lactor-tejedor	2.092	157	2.249
Copista de dibujo	2.092	157	2.249
Clasificador de chenilla	2.092	157	2.249
Clasificador de dibujos	2.092	157	2.249
Ayudante de almacén	2.092	157	2.249
Repasador trapasador	2.092	157	2.249
Repasador preparación	2.092	157	2.249
Repasador acabados	2.092	157	2.249
Oficial máquinas overlock	2.092	157	2.249
Oficial máquinas orillos	2.092	157	2.249
Oficial máquinas de flecos	2.092	157	2.249
Bobinador	2.092	157	2.249
Piletero de moqueta	2.092	157	2.249
Enrollador	2.092	157	2.249
Peón	2.092	157	2.249
Ayudante cortador	1.954	147	2.101

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL

	Diferencia	Diario
	1.993	2.143
	60.600	65.183

Tabla salarial para el año 1.991 aplicable a las empresas del ramo del agua ubicadas en BEJAR.

	SALARIO 1.990	AUMENTO COM- VENTIO (7,5%)	AUMENTO ACUERDO	AUMENTO ACUERDO	SALARIO 1.991
PERSONAL ADMINISTRATIVO Mensual					
Director Técnico	131.415	9.856	5,53	7.267	148.538
Director Comercial	131.415	9.856	5,53	7.267	148.538
Ingeniero	125.110	9.381	5,52	6.906	141.399
Licenciado	125.110	9.381	5,52	6.906	141.399
Jefe de Personal de 1ª	118.760	8.907	5,47	6.496	134.163
Jefe Administrativo de 1ª	118.760	8.907	5,47	6.496	134.163
Jefe de Ventas	117.052	8.779	6,19	7.246	133.077
Jefe de Personal de 2ª	104.421	7.832	5,38	5.618	117.871
Perito	104.421	7.832	5,38	5.618	117.871
Jefe Administrativo de 2ª	104.421	7.832	5,38	5.618	117.871
Jefe de Organización	104.421	7.832	5,38	5.618	117.871
Practicante ATS	104.421	7.832	5,38	5.618	117.871
Viajante	99.740	7.481	5,39	5.376	112.597
Jefe de Almacén	99.740	7.481	5,39	5.376	112.597
Jefe de Personal de 3ª	99.740	7.481	5,39	5.376	112.597
Oficial 1ª Administrativo	94.921	7.119	5,32	5.050	107.090
Técnico Organización de 1ª	94.921	7.119	5,32	5.050	107.090

	SALARIO 1.990	AUMENTO COM- VENTIO (7,5%)	AUMENTO ACUERDO	AUMENTO ACUERDO	SALARIO 1.991
Mensual					
Oficial 2ª Administrativo	86.958	6.522	4,23	3.678	97.158
Técnico Organización de 2ª	86.958	6.522	4,23	3.678	97.158
Auxiliar Administrativo	71.769	5.383	2,03	1.457	78.609
Ayudante Organización	71.769	5.383	2,03	1.457	78.609
Telefonista	72.969	5.473	6,47	4.721	83.163
RAMO DE AGUA					
Semanal					
Mayordomo Aprestos y Acabados	26.618	1.996	5,45	1.451	30.065
Mayordomo Tinte	26.618	1.996	5,45	1.451	30.065
Jefe de Laboratorio	24.041	1.803	5,37	1.281	27.135
Tintorero	23.339	1.750	5,40	1.260	26.349
Encargados Aprestos y Acabados	22.940	1.721	5,34	1.225	25.886
Contramestre	21.135	1.585	5,35	1.131	23.851
Ayudante Contramestre	18.920	1.420	4,08	772	21.200
Ayudante de Tintorero	18.861	1.415	8,32	1.569	21.847
Diario					
Fesador colorantes	2.624	197	4,66	122	2.943
Oficial especialista	2.552	191	5,15	131	2.874
Oficial	2.497	187	5,25	131	2.815
Peón	2.176	163	1,06	23	2.362
Zurcidor	2.176	163	1,06	23	2.362
Bobinador	2.176	163	1,06	23	2.362
Letrista-ribeteador	2.176	163	1,06	23	2.362
Despintador-desborrador	2.176	163	1,06	23	2.362
Revisador-empaquetador	2.176	163	1,06	23	2.362
Auxiliar	2.176	163	1,06	23	2.362
Mecánico de 1ª	2.966	222	5,28	157	3.345
Electricista de 1ª	2.966	222	5,28	157	3.345
Albañil de 1ª	2.860	215	5,24	150	3.225
Carpintero de 1ª	2.860	215	5,24	150	3.225
Conductor mecánico	2.860	215	5,24	150	3.225
Fogonero de 1ª	2.812	211	6,35	179	3.202
Electricista de 2ª	2.758	207	5,25	145	3.110
Mecánico de 2ª	2.758	207	5,25	145	3.110
Pintor de 1ª	2.758	207	5,25	145	3.110
Carratillero de 1ª	2.654	199	5,30	141	2.994
Carpintero de 2ª	2.654	199	5,30	141	2.994
Conductor	2.654	199	5,30	141	2.994
Albañil de 2ª	2.654	199	5,30	141	2.994
Fogonero de 2ª	2.609	196	6,42	167	2.972
Pintor de 2ª	2.552	191	5,15	131	2.874
Auxiliar de limpieza	2.176	163	1,06	23	2.362
PERSONAL SERV. AUXILIARES Y COMPLEMENTARIOS					
Semanal					
Jefe de entretenimiento	24.033	1.802	5,39	1.295	27.130
Encargado de mecánicos	22.940	1.721	5,34	1.225	25.886
Encargado de tráfico	22.940	1.721	5,34	1.225	25.886
Encargado de almacén	20.764	1.557	5,26	1.092	23.413
Encargado fogoneros	20.764	1.557	5,26	1.092	23.413
Oficial laboratorio	18.183	1.364	4,02	731	20.278
Mozo de almacén	15.804	1.185	3,05	482	17.471

A N E X O VI

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS AUXILIARES DE LA TEXTIL (Ramo de Agua)

Artículo 1º. Ambito funcional.- Se consideran comprendidas en este Convenio las Empresas y Centros de trabajo exclusivamente dedicadas a las operaciones de lavar, descrudar, mercezar, 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 punta 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 C del presente Convenio, y aquellas adscritas al ciclo productivo de la fabricación de alfombras ubicadas en la provincia de Alicante.

Artículo 2. 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 la Orden de 24 de septiembre de 1958.

4. Las gratificaciones extraordinarias establecidas por Convenio y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor de este Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el número de días o en el porcentaje 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. 3ro. 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. 4o. Comisión Paritaria.- a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten.

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

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

d) La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Nacional de Acabadores, Estampadores y Tintoreros Textiles, sita en la ciudad de Barcelona (08003), calle Alta de San Pedro núm.1, 1-1a., 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. 5o. 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 "A".

Art. 6o. 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 Nomenclador 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 B del presente Convenio.

Art. 7o. 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. 8o. En todas las Subsecciones del Ramo del Agua si las convivencias del trabajo lo aconsejaren, podrán efectuarse relevos a las horas de las comidas, permaneciendo algunos operarios durante la misma sin aumento de jornada, los que irán a comer cuando regresen sus compañeros. Los relevos en cuestión disfrutará 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. 9o. 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 días la de junio y 30 días 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 al personal adscrito al turno de noche.

El personal que se halle prestando el servicio militar percibirá tales gratificaciones extraordinarias, excluidas de cotización por seguros sociales y Mutualidad laboral.

Art. 10. Participación en beneficios.- a) Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario por actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe será efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las Empresas podrán establecer su pago en periodos 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 de dicho porcentaje, y a título personal, a cada trabajador cuyas ausencias en el trabajo durante dicho mes acumulen un número de horas no superior al 4 por 100 de las contratadas.

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

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

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

e) En los supuestos de incapacidad laboral transitoria, la participación en beneficios prevista en el apartado a) se calculará sobre la indemnización efectivamente percibida por el trabajador, excepto cuando siendo derivado de accidente de trabajo se halla 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 55 al 57 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 periodo anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los que se disfrutarán veintidós días naturales consecutivos en verano, empezando en lunes, y los restantes se fijarán para su disfrute mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Art. 13 Trabajos eventuales.- La duración máxima del contrato eventual será de tres meses dentro de un periodo de doce meses consecutivos.

Art. 14 Atendiendo a que el resultado práctico de los días, del artículo 47 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 "A"

Tablas Salariales 1.991

Categoría	COEF.	SAL. DIA	SEMANA	MES
Peón	1	2.411	16.877	
	1,10	2.536	17.752	
Mozo Almacén	1,15	2.596	18.172	78.962
Auxiliar Admvo.	1,20	2.664	18.648	81.030
Oficiala	1,20	2.664	18.648	81.030
Oficiala Espec.	1,25	2.725	19.075	
Portero	1,30	2.786	19.502	84.741
Vigilante	1,30	2.786	19.502	84.741
Guardia Jurado	1,30	2.786	19.502	84.741
Of. Aux. Almacén	1,30	2.786	19.502	84.741
	1,35	2.849	19.943	
Telefonista	1,40	2.911	20.377	88.543
Oficial	1,45	2.977	20.839	
Oficial Espec.	1,50	3.037	21.259	
Pintor de 2a.	1,50	3.037	21.259	
Laborante	1,50	3.037	21.259	
Admvo. Fábrica	1,55	3.098	21.686	
Pesador cuarto de colores	1,55	3.098	21.686	
Fogonero de 2a.	1,60	3.164	22.148	
Cobrador	1,60	3.164	22.148	
Ayte. Contramaestre	1,60	3.164	22.148	
Albañil de 2a.	1,60	3.164	22.148	
Conductor de 2a.	1,60	3.164	22.148	
Estampador Máquina	1,65	3.226	22.582	
Mecánico de 2a.	1,70	3.291	23.037	
Pintor de 1a.	1,70	3.291	23.037	
Electricista de 2a.	1,70	3.291	23.037	
Ayte. de Encargado	1,70	3.291	23.037	
Ayte. Laboratorio	1,70	3.291	23.037	
Ayte. de Colorista	1,70	3.291	23.037	
Ayte. de Tintorero	1,75	3.354	23.478	102.018
Pintor de Lyonesa manual	1,75	3.354	23.478	102.018
Admvo. de 2a.	1,75	3.354	23.478	102.018

Categoría	COEF.	SAL. DIA	SEMANA	MES
Fogonero de 1a.	1,80	3.409	23.863	
Conductor de 1a.	1,80	3.409	23.863	
Albañil de 1a.	1,80	3.409	23.863	
Mecánico de 1a.	1,90	3.538	24.766	
Electricista de 1a.	1,90	3.538	24.766	
Pintor de Lyonesa, Máquina automática	1,90	3.538	24.766	
Contramaestre	1,95	3.606	25.242	
Pintor de Lyonesa, máquina de estampar cuatro colores	1,95	3.606	25.242	
Estampador, Máquina Cuatro colores	2	3.66	25.676	
Admvo. de 1a.	2,05	3.726	26.082	113.333
Viajante	2,20	3.917	27.419	119.142
Encargado	2,20	3.917	27.419	119.142
Tintorero	2,25	3.984	27.888	121.180
Jefe Personal 2a.	2,35	4.101	28.707	124.739
Mayordomo	2,70	4.548	31.836	138.335
Jefe Distribución	2,75	4.610	32.270	140.221
Jefe Personal 1a.	2,80	4.671	32.697	142.076
Técnico titulado (Grado superior)	3	4.925	34.475	149.802
Director Técnico	3,20	5.173	36.211	157.345

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 Convenio, 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 "B"

Clasificación y calificación profesional

Clasificación	Calificación
A) Personal directivo:	
Ayudante de Encargado.....	1,70
Ayudante de Contramaestre.....	1,60
B) Personal técnico:	
Ayudante de Tintorero.....	1,75
Ayudante de Colorista.....	1,70
Ayudante de Laboratorio.....	1,70

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

Clasificación	Calificación
C) Personal obrero:	
Maestro	1,65
Submaestro	1,55
Aprendices:	
Tres primeros meses.....	50% del Oficial

Clasificación	Calificación
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 Pintador Lyonesa
Pesador cuarto 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, calgaria, 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 asimilarla 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 de 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 cuarto de colores.- Es la persona que tiene encomendada las funciones de peso, registro, medida y disolución de materias colorantes, anilinas y productos auxiliares, de acuerdo con la fórmula o receta que haya sido facilitada.

Estampador de Muestrario de Máquinas.- No constituyendo esta actividad un oficio determinado, se establece para los Oficiales especialistas que atienden estas máquinas-muestrario, sin cambiar de categoría profesional, tengan una retribución equivalente al coeficiente 1,65 debiendo percibirlo 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 utilidades 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 (Nomenclador de Oficios y Prestaciones), B) Personal obrero, a) del 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
D) Personal de Servicios Auxiliares	
Untador o Engrasador.....	1,40
Ayudante de Oficios Auxiliares.....	1,40
Ayudante de Transporte.....	1,45
Cuando no alcance 18 años de edad.....	0,95
Aprendices de Servicios Auxiliares. - Se dividirá la duración del aprendizaje en cuatro periodos iguales:	
Primer periodo.....	50% del Oficial
Segundo periodo.....	55% del Oficial
Tercer periodo.....	60% del Oficial
Cuarto periodo.....	65% del Oficial

Ayudante de Oficios Auxiliares.- Son aquellas personas mayores de 18 años que sin necesidad de conocer el oficio no habiendo efectuado aprendizaje o no habiéndolo superado, auxilian con conocimientos rudimentarios, operaciones sencillas y de ayuda a los Oficiales de segunda y primera de oficios determinados.

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

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

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

ANEXO C

1. Provincia de Alicante

Alicante, Alcoy, Alcozer de Planes, Alcolecha, Bañeras, Benesau, Benejana, Benifallín, Beniarrés, Viar, Ceta de Nutras, Concentaina, Gallanés, Lorcha, Muro de Alcoy y Villena.

2. Provincia de Valencia

Valencia, Aguilén, Albaida, Adzaneta de Albaida, Alcudia de Crespín, Anna, Ayslo de Malferit, Bocairente, Canals, La Cañada, Montabernet, y Onteniente.

3. Provincia de Castellón

Castellón y Forcal.

ANEXO VII

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS DIVERSAS

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 19.- AMBITO FUNCIONAL.- Obliga a todas las empresas dedicadas a las siguientes actividades, industrias de hilaturas, torcidos, trenzados tejido y cordelería de lino, yute, sisal, abaca, cáñamo, esparto, coco y sucedáneos, incluye la fabricación de felpudos y estereras en las que se utilicen mayormente alguna o algunas de las fibras citadas, así como el sector de poliolefinas y demás fibras sintéticas.

Artículo 20.- El Convenio obligará a las empresas de nueva instalación que se hallan comprendidas en el ámbito territorial y funcional.

Artículo 21.- COMPENSACION.- 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 47 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 1.958.
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 1.981.
5. Las primas de producción que se abonan en los sistemas de incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo 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.

Artículo 42.- 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.

Artículo 58.- 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, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 49 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 62.- 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 ECONOMICAS.

Artículo 78.- TABLAS SALARIALES.- Los salarios durante la vigencia del Convenio serán los que se relacionen en las tablas salariales anexas y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 88.- Tendrá la consideración mensual el siguiente personal:

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

Artículo 98.- 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.

Artículo 108.- 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.

Artículo 118.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias tendrán un importe equivalente a treinta días de salario para actividad normal más antigüedad.

Artículo 128.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.- En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo, alcance o supere el 8% conforme a lo dispuesto en el Artículo 70, punto 2, del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, se abonará a título individual, el 4'4% previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3% en su cómputo personal mensual; a estos efectos, no se computarán como ausencias los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g), h) y k) del artículo 55 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% 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 70, punto 2 antes citado, no alcance el 3% de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudieran corresponder.

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

DISPOSICION FINAL.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación con carácter supletorio el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

DISPOSICION ADICIONAL. COMISION PARITARIA.

a) Se constituye la Comisión Paritaria para atender, 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 5 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 de APOYFIDE - Madrid, c/. Ramirez de Arellano, s/n. - Edificio Gen.

Condiciones especiales para las Empresas de Murcia

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

TABLA SALARIAL 1.991

COEFICIENTE	TOTAL DIA	MENSUAL
0.65	1.577	43.625
0.70	1.587	48.254
0.80	1.715	52.140
1.00	2.584	78.606
1.10	2.584	78.606
1.15	2.584	78.606
1.20	2.584	78.606
1.25	2.584	78.606
1.30	2.584	78.606
1.35	2.626	79.849
1.40	2.711	82.454
1.45	2.795	85.005
1.50	2.880	87.558
1.55	2.962	90.106
1.60	3.051	92.745
1.65	3.133	95.251
1.70	3.215	97.803
1.75	3.297	100.313
1.80	3.384	102.907
1.85	-	-
1.90	3.556	108.136
1.95	3.640	110.644
2.00	3.719	113.153
2.05	3.804	115.748
2.10	-	-
2.15	-	-
2.20	4.057	123.442
2.25	4.142	125.952
2.30	-	-
2.35	4.308	131.011
2.40	-	-
2.45	-	-
2.50	-	-
2.55	-	-
2.60	-	-
2.65	-	-
2.70	4.903	149.128
2.75	-	-
2.80	5.063	154.057
2.85	-	-
2.90	-	-
2.95	-	-
3.20	-	-

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL

DIARIO	2.143,-
MENSUAL	65.183,-

ANEXO VIII

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL SEDERA

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 18.- AMBITO FUNCIONAL.- El presente Convenio obliga a todas las empresas incluidas en el "Anexo IV - Industria Sedera" del Nomenclador de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden Ministerial de 28 de Julio de 1.966.

Artículo 28.- Las empresas afectadas lo serán en forma total, comprensiva de las actividades de hilatura, torcido, tejido y acabado con conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 29.- COMPENSACION.- 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 47 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 1.958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor el Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieren abonado en 1.979.
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, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base más el complemento de Convenio.
6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que 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.

Artículo 49.- CLASIFICACION Y CALIFICACION PROFESIONAL.- Las clasificaciones y calificaciones del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil y sus Anexos de Oficios y Profesiones de la Industria Sedera y del Ramo de Agua.

Artículo 50.- Se incluyen en el grupo de Personal Obrero de la Industria Sedera las siguientes categorías profesionales: **Torcidos y Manipulados.-** Texturizador: Es el operario que cuida de las máquinas de Falsa Torsión, comprendiendo las operaciones de carga, reposición, puesta en marcha, relance de roturas, descarga de mudadas, vigilancia y limpieza en general. Calificación 1.30.

Tejido.- Zurcidor: Es el operario que por medio de aguja corrige los defectos que se han producido durante el tejido, siguiendo exactamente las evoluciones propias de los ligamentos correspondientes. Calificación 1.30.

Cintaría, Pasamanería, Trenzillería.- Anulador: 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.

Artículo 60.- APRENDIZAJE DE CONTRAMAESTRE.- A los solos efectos de la regulación del aprendizaje de Contramaestre se equipara a la categoría genérica de Oficial de Personal Obrero, al Ayudante de Contramaestre. Consecuentemente, al finalizar el período de aprendizaje, superada la prueba, ascenderá el aprendiz a la categoría de Ayudante de Oficial y Ayudante de Contramaestre, según sea mayor de 15 años y menor de 18, o haya cumplido los 18 años, respectivamente.

Artículo 70.- DESTAJO.- En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el artículo 66, punto 2 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 80.- SISTEMA DE REMUNERACION 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.

Artículo 90.- TRABAJO CONTINUADO (ININTERRUMPIDO).
En las empresas de torcidos y de texturados de fibras sintéticas y/o artificiales, el requisito b) del número 1 del artículo 42 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, 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 ECONOMICAS.

Artículo 100.- REGULACION SALARIAL.- La suma de las partidas salario y complemento constituye, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 110.- Los Ayudantes de Oficial que ocupen el puesto y realicen las funciones del Oficial, percibirán la retribución correspondiente a éste.

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

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

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

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

Artículo 130.- TABLAS SALARIALES.- Los salarios para el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 1.991, serán los que se relacionan en las Tablas A. y B. al final.

Artículo 140.- RETRIBUCION 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 núm. 3, "Aprendizaje" del Anexo IV del Nonaculator de Industrias y Actividades y Oficios y Profesiones de la Industria Textil de 28 de Julio de 1.966, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente del Salario Mínimo Intertextil.

Artículo 150.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, serán de 30 días cada una de ellas para el personal con retribución semanal o diaria y de una mensualidad para el personal con retribución mensual.

Artículo 160.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.- En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo, alcance o supere el 8% conforme a lo dispuesto en el Artículo 70, punto 2, del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, se abonará a título individual, el 4'4% previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3% en su cómputo personal mensual; a estos efectos, no se computarán como ausencias los períodos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g), h) y k) del artículo 55 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% 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 70, punto 2 antes citado, no alcance el 8% de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá a 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. COMISION PARITARIA.

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

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 6 vocales 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 esta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad Patronal firmantes del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará en la primera reunión que celebre, las tablas teniendo el valor de las horas extraordinarias que registrarán durante la vigencia del Convenio, 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 núm. 1.

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA TEXTIL SEDEPA

(A) Personal con retribución mensual

CALIFICACION	PTAS. SALARIO	COMPLEMENTO CONVENIO PTAS.	TOTAL PTAS.
1.00	40.039,28	18.416,31	58.456,-
1.10	44.243,20	18.416,31	62.660,-
1.15	46.045,17	18.416,31	64.462,-
1.22	48.347,13	18.416,31	66.764,-
1.25	50.049,10	18.416,31	68.466,-
1.30	52.351,06	18.416,31	70.768,-
1.40	56.054,99	18.416,31	74.472,-
1.50	60.358,92	18.416,31	78.776,-
1.55	62.060,88	18.416,31	80.478,-
1.60	64.062,84	18.416,31	82.480,-
1.65	66.364,81	18.416,31	84.782,-
1.75	70.068,74	18.416,31	88.486,-
1.80	72.070,70	18.416,31	90.488,-
1.90	76.074,63	18.416,31	94.492,-

CALIFICACION	PTAS. SALARIO	COMPLEMENTO CONVENIO PTAS.	TOTAL PTAS.
1,95	78.075,59	18.416,31	96.491,90
2,00	80.074,56	18.416,31	98.490,87
2,05	82.080,52	18.416,31	100.496,83
2,10	84.082,48	18.416,31	102.498,79
2,20	88.086,41	18.416,31	106.502,72
2,35	94.092,30	18.416,31	112.508,61
2,70	108.106,05	18.416,31	126.522,36
2,75	110.108,02	18.416,31	128.524,33
2,80	112.109,98	18.416,31	130.526,29
3,00	120.117,84	18.416,31	138.534,15
3,20	128.125,69	18.416,31	146.542,00

(B) Personal con retribución semanal o diaria

CALIFICACION	PTAS. SALARIO	COMPLEMENTO CONVENIO PTAS.	TOTAL PTAS.
1,00	1.316,34	605,46	1.921,80
1,01	1.329,50	605,46	1.934,96
1,05	1.382,15	605,46	1.987,61
1,09	1.421,64	605,46	2.027,10
1,09	1.434,81	605,46	2.040,27
1,10	1.447,97	605,46	2.053,43
1,11	1.461,12	605,46	2.066,59
1,13	1.487,46	605,46	2.092,92
1,14	1.500,62	605,46	2.106,08
1,15	1.513,79	605,46	2.119,25
1,16	1.526,95	605,46	2.132,41
1,17	1.540,11	605,46	2.145,57
1,19	1.566,44	605,46	2.171,90
1,20	1.579,60	605,46	2.185,06
1,24	1.632,26	605,46	2.237,72
1,25	1.645,42	605,46	2.250,88
1,28	1.684,91	605,46	2.290,37
1,30	1.711,24	605,46	2.316,70
1,31	1.724,40	605,46	2.330,86
1,33	1.750,73	605,46	2.357,19
1,35	1.777,05	605,46	2.383,51
1,37	1.803,38	605,46	2.409,84
1,40	1.842,87	605,46	2.448,33
1,44	1.895,52	605,46	2.501,98
1,45	1.908,69	605,46	2.515,15
1,46	1.921,85	605,46	2.528,31
1,48	1.948,18	605,46	2.553,64
1,50	1.974,51	605,46	2.580,97
1,52	2.000,83	605,46	2.607,29
1,53	2.014,00	605,46	2.620,46
1,55	2.040,32	605,46	2.646,78
1,56	2.053,49	605,46	2.659,95
1,57	2.066,65	605,46	2.673,11
1,59	2.092,98	605,46	2.698,44
1,60	2.106,14	605,46	2.711,60
1,64	2.158,79	605,46	2.764,25
1,65	2.171,96	605,46	2.777,41
1,66	2.185,12	605,46	2.790,57
1,68	2.211,45	605,46	2.816,90
1,70	2.237,77	605,46	2.843,23
1,72	2.264,10	605,46	2.870,56
1,75	2.303,59	605,46	2.909,05
1,76	2.316,75	605,46	2.922,21
1,79	2.356,24	605,46	2.961,70
1,80	2.369,41	605,46	2.974,86
1,85	2.435,22	605,46	3.040,67
1,90	2.521,04	605,46	3.126,50
2,00	2.632,68	605,46	3.238,14
2,05	2.698,49	605,46	3.303,95
2,10	2.764,31	605,46	3.370,76
2,15	2.830,13	605,46	3.437,57
2,20	2.895,94	605,46	3.504,38
2,25	2.961,76	605,46	3.571,19
2,30	3.027,58	605,46	3.637,99
2,70	3.554,11	605,46	4.159,57
2,80	3.685,75	605,46	4.291,21

SALARIO MINIMO INTERTEXTIL

DIARIO 2.143,-
 MENSUAL 65.183,-

ANEXO IX**CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE LA CONFECCION**

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

a) Las dedicadas a la industria de la confección, vestido, tocado y complementos (Gorreria, Sombrereria, Mantoneria Bordada, Guantes y Flores Artificiales).

b) Industrias de Paraguera.

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

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

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

Se considera 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 47 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 1.958.

4.- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad cuya cuantía en el momento de entrar en vigor el Convenio sea superior a la que se pacta, se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que hubiere abonado en 1.983.

5.- Las gratificaciones extraordinarias no reglamentarias pactadas en Convenios, que quedarán congeladas en la cuantía líquida abonada en 1.983.

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, solo serán compensables y absorbidas en la parte en que su valor exceda del 40% 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 regimenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.

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

Artículo 3.- 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 66.2 del Convenio General.

Artículo 4.- 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% de su Oficial u operario).

b) Operario de Confección de 3ª.- 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% 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 18 años.

e) Los administrativos, programadores de máquinas de IBM o similares, tendrán el coeficiente salarial equivalente al de Oficial Administrativo de 1ª.

Artículo 5.- En tanto no se establezcan o revisen las categorías profesionales contenidas en el Nomenclador de la Ordenanza Laboral Textil, en la provincia de Barcelona seguirán vigentes las que se contienen y especifican en el Convenio Colectivo Provincial del ramo, publicado en el Boletín Oficial de dicha provincia de fecha 1 de Octubre de 1.974.

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

Artículo 6.- Definición de la actividad de confección económica o "mantecaire": Es la que se dedica a

confeccionar prendas de trabajo como delantales, monos, bombachos y otras prendas análogas.

Artículo 7.- 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 tramitan ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la Empresa complementará la prestación de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20%.

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

Artículo 8.- Jornada Laboral: Atendiendo que el resultado práctico de los dos días establecidos en el artículo 47 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.

Artículo 9.- Tablas salariales: Las tablas salariales del presente Convenio, se calcularán incrementando en un 7,5% las tablas del Convenio para la Industria de la Confección vigentes en 31 de Diciembre de 1.990, figurando las mismas como anexo a este Convenio.

Artículo 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% durante su permanencia en filas y el otro 50% al llegar esta fecha, una vez incorporado al trabajo.

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

El porcentaje condicionado al absentismo, establecido en el artículo 70.2 del Convenio General, se abonará en razón del 3% del salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad, a los trabajadores cuyo índice individual de asistencia al trabajo rebase el 93% 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), h) y k) del artículo 35, del Convenio General.

Los porcentajes establecidos en los dos párrafos anteriores se aplicarán, igualmente, sobre el importe percibido de las dos pagas extraordinarias.

No obstante lo anterior, las provincias que tuvieran establecidas condiciones y porcentajes especiales durante 1.983, respecto a esta paga, se mantendrán unas y otros, 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.

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

Artículo 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, 2-102.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por cinco vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio y el mismo número en representación de la Entidad Patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto presidirá la autoridad laboral o la persona en

quien en esta 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 de referido cómputo anual.

Tercera.- Al aplicarse el presente Convenio a la provincia de Ciudad Real, se mantendrán las condiciones más beneficiosas establecidas en el Convenio Provincial de 1.981. Esta cláusula no será de aplicación para el caso de que las mismas partes que firmaron el Convenio Colectivo Provincial de 1.981, pacten uno nuevo, de idénticos ámbitos, que los sustituya.

TABLAS SALARIALES CONVENIO 1.991

RETRIBUCION DIARIA			
Coefficiente	Salario 31-12-1.990	Incremento Salarial 7,5 %	TOTAL
1'00	1.671'69	125'37	1.797'06
1'05	1.724'70	129'33	1.854'03
1'10	1.776'48	133'08	1.907'56
1'15	1.827'49	137'06	1.964'55
1'20	1.879'43	140'95	2.020'38
1'25	1.930'28	144'77	2.075'05
1'30	1.982'22	148'66	2.130'88
1'35	2.035'24	152'64	2.187'88
1'40	2.087'17	156'33	2.243'70
1'45	2.138'03	160'35	2.298'38
1'50	2.189'96	164'20	2.354'20
1'55	2.240'82	168'06	2.408'88
1'60	2.291'67	171'87	2.463'54
1'65	2.342'53	175'68	2.518'21
1'70	2.393'54	179'66	2.575'20
1'75	2.447'48	183'36	2.631'04
1'80	2.500'50	187'53	2.688'03
1'85	2.552'43	191'43	2.743'86
1'90	2.605'45	195'40	2.800'85
1'95	2.656'31	199'22	2.855'53
2'00	2.708'24	203'11	2.911'35
2'05	2.760'18	207'01	2.967'19
2'10	2.811'03	210'82	3.021'85
2'15	2.864'03	214'80	3.078'83
2'20	2.914'90	218'61	3.133'51
2'25	2.967'92	222'59	3.190'51
2'30	3.018'78	226'40	3.245'18
2'35	3.069'63	230'22	3.299'85
2'40	3.120'48	234'03	3.354'51
2'45	3.174'58	238'09	3.412'67
2'50	3.226'52	241'98	3.468'50
2'55	3.279'54	245'96	3.523'50
2'60	3.331'47	249'86	3.581'33
2'65	3.383'41	253'75	3.637'16
2'70	3.435'35	257'65	3.693'00
2'75	3.486'20	261'46	3.747'66
2'80	3.538'14	265'36	3.803'50
2'85	3.590'07	269'25	3.859'32
2'90	3.642'01	273'15	3.915'16
2'95	3.693'94	277'04	3.970'98
3'00	3.745'86	280'94	4.026'82
3'05	3.796'73	284'73	4.081'48
3'10	3.850'83	288'81	4.139'64
3'15	3.901'69	292'62	4.194'31
3'20	3.954'71	296'60	4.251'31

SALARIO MINIMO
INTEXTIL 1.993'- 150'- 2.143'-

RETRIBUCION MENSUAL

Coefficiente	Salario 31-12-1990	Incremento Salarial (7'5 %)	TOTAL
1'00	50.818'29	3.811'37	54.630
1'05	52.401'26	3.930'09	56.331
1'10	53.979'89	4.048'49	58.028
1'15	55.562'86	4.167'21	59.730
1'20	57.132'84	4.284'96	61.418
1'25	58.714'73	4.403'60	63.118
1'30	60.291'20	4.521'84	64.813
1'35	61.868'76	4.640'15	66.509
1'40	63.448'48	4.758'63	68.207
1'45	65.023'87	4.876'79	69.901
1'50	66.602'51	4.995'18	71.598
1'55	68.181'14	5.113'58	73.295
1'60	69.746'80	5.231'01	74.978
1'65	71.334'09	5.350'05	76.684
1'70	72.912'73	5.468'45	78.381
1'75	74.493'53	5.587'01	80.081
1'80	76.068'92	5.705'16	81.774
1'85	77.639'99	5.822'99	83.463
1'90	79.226'20	5.941'96	85.168
1'95	80.802'67	6.060'20	86.863
2'00	82.379'15	6.178'43	88.558
2'05	83.954'54	6.296'59	90.251
2'10	85.528'85	6.414'66	91.944
2'15	87.115'06	6.533'62	93.649
2'20	88.692'62	6.651'94	95.345
2'25	90.270'17	6.770'26	97.040
2'30	91.841'24	6.888'09	98.729
2'35	93.417'71	7.006'32	100.424
2'40	95.003'92	7.125'29	102.129
2'45	96.581'48	7.243'61	103.825
2'50	98.153'63	7.361'52	105.515
2'55	99.726'85	7.479'51	107.206
2'60	101.307'66	7.598'07	108.906
2'65	102.894'95	7.717'12	110.612
2'70	104.470'34	7.835'27	112.306
2'75	106.042'49	7.953'18	113.996
2'80	107.617'88	8.071'34	115.689
2'85	109.195'44	8.189'65	117.385
2'90	110.782'73	8.308'70	119.091
2'95	112.351'63	8.426'37	120.778
3'00	113.930'27	8.544'77	122.475
3'05	115.508'91	8.663'16	124.172
3'10	117.085'38	8.781'40	125.867
3'15	118.673'76	8.900'53	127.574
3'20	120.243'74	9.018'28	129.262
SALARIO MÍNIMO INTERVENIENTE			
	60.600	4.583	65.183

ANEXO X

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

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

Art. 2º. Compensación.- Se considerarán excluidas de compensación las siguientes materias:

La compensación en metálico de economato, laboral obligatorio.

El plus de compensación de transporte si lo hubiese.

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

Las vacaciones de mayor duración que la vigente.

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

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

Los incentivos y las primas.

Art. 3º. 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 puedan conocer al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Art. 4º. Organización del trabajo.- La organización del trabajo es facultad de la Empresa conforme a lo establecido en las secciones 1ª y 2ª del capítulo 2º de la Ordenanza Laboral Textil y en especial del artículo 61 y demás concordantes.

Art. 5º. 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, etc.), se pagará al trabajador que trabaje a incentivo y haya permanecido en la fábrica en función del salario pactado en Convenio y previo aviso al Encargado de la Sección.

Art. 6º. 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 las tejidos.

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

a) Como Aprendiz de Varillero durante el primer período de su trabajo en la colocación de varillas (16 años).

b) Como Ayudante del Varillero, desde el segundo período inclusive, hasta cumplir los 18 años.

c) Como Oficial Varillero al final del período de aprendizaje y habiendo cumplido los 18 años.

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

Art. 7º. Oficial Carrillero.- Es el operario mayor de 18 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. 8º. Personal eventual.- Se contratará conforme a la normativa establecida en la Legislación vigente en cada momento.

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

Art. 9º. 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. 10º. 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. 11º. 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 estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan a los trabajadores acudir a ellos fuera de su jornada laboral.

Art. 12º. Incremento Salarial.- No obstante lo establecido en el art. 2º de este Anexo el 7'50 % de incremento total del presente Convenio operará exclusivamente para 1.991 sobre todos los conceptos retributivos, por lo que no se considerará absorbible en su aplicación.

Art. 13º. Tabla Salarial.- La retribución de cada puesto de trabajo será la que establece en la tabla salarial que figura como anexo de este Convenio.

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

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

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

trabajador ningún estímulo de incentivo para actividad medida o destajo o prima.

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

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

En cuanto a las percepciones semanales se devengarán como sigue:

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

Art. 16º.- 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 de tres por ciento 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. 17º.- 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. 18º.- Absentismo.- Las Empresas, por este concepto, abonarán además un porcentaje que estará sujeto a la siguiente escala:

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

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

Si no se supera el 4 por ciento de absentismo, se percibirá un seis cuarenta por ciento.

Si no se supera el 3 por 100 de absentismo, se percibirá un siete cuarenta por ciento.

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

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

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

Art. 19º.- 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. 20º.- Útiles y herramientas.- Los útiles y herramientas de trabajo de carácter accesorio que sean necesarias para la ejecución del trabajo deberán ser facilitados por las Empresas si bien en lo relativo al plástet y cuchilla, las

Empresas podrán optar libremente entre suministrarlas de su cuenta o compensar su importe con la cantidad de 4.000 pesetas anuales, abonadas por mitad al propio tiempo que se realiza el pago de las gratificaciones de julio y Navidad.

CAPITULO VI. REPRESENTACION COLECTIVA

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

Serán funciones del Delegado de personal ó 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, advirtiéndolo, con carácter previo, a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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. 22º.- 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 esta sea de más de 50 trabajadores.

Las secciones sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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

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

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

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

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

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

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, etc.

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

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

CAPITULO VII - BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

Art. 23º.- 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. 24º.- Formación Profesional.- Los aprendices menores de dieciocho años, que estuvieran matriculados en la Escuela de Formación Profesional de la localidad, y que así lo acrediten ante las Empresas, obtendrán de las mismas los necesarios permisos o en su caso la adaptación de la jornada laboral para poder asistir a cursos programados por la citada Escuela.

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

Art. 25º.- 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. 26º.- Los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de la edad mínima reglamentaria y acrediten diez años de antigüedad a la Empresa, percibirán un premio regulado según la siguiente escala:

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

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

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

CLAUSULA ADICIONAL

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

CLAUSULA TRANSITORIA

La retribución de los dos días de ausencia 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-1991

C A T E G O R I A -----	NOMEN- CLATOR	SUELDO BASE	COMPLEM. SALARIAL	PLUS C. INCENT.	REVI- SIONES
PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL					
-Jefe de Fabricación o Director Técnico	3.20	125877		5878	29432
-Jefe Administrativo Primera	2.80	112391		5878	27766
-Jefe Administrativo Segunda	2.35	103742		5878	25736
-Viajante	2.20	88901		5878	25081
-Oficial Administrativo Primera	2.05	81219		5878	24433
-Oficial Administrativo Segunda	1.75	74450		5878	23125
-Auxiliar Administrativo	1.20	65544	6106	5878	20728
-Jefe Sección Dibujo	2.05	81219		5878	24433
-Oficial de Dibujo	1.75	74450		5878	23125
-Telefonista	1.20	65544	6106	5878	20728
-Aspirante Administrativo de 16 a 17 años	0.70	34661		5878	18552
-Aspirante Administrativo de 17 a 18 años	0.80	41503		5878	18991
PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA					
-Encargado General	2.10	2743		233	774
-Encargado de Primera	2.05	2682		233	768
-Encargado de Segunda	1.95	2546		233	756
-Mecánico telares de Primera, Mecánico Talleres de Primera y Electricista de Primera	1.90	2480		233	743
-Conductor de Primera y Carpintero de Primera	1.80	2352		233	734
-Mecánico de Segunda, Mecánico de Telares de segunda y Electricista de segunda	1.70	2221		233	718
-Conductores de segunda, Carretillero eléctrico, Carpintero de segunda, Oficial albañil y Tejedor de Alfombras	1.60	2105		233	701
-Pintor, Urdidor, Pesador colorantes, Oficial de aprestos, de latex o de foam, Oficial Tundidor y Jefe de Corte	1.50	1992	176	233	687
-Blanqueador y Desengrasador	1.45	1920	227	233	679
-Oficial de Cartonajes y Fogonero	1.40	1887	277	233	677
-Tejedor de arpillera	1.30	1873	277	233	658
-Inspector de repasado y Auxiliar almacén	1.25	1836	303	233	655
-Vigilante, Portero, Sereno, Listero, Engrasador Limpiador de máquinas, Pelador de embés, Peón Especialista, Pic. cartonajes, Oficial varillero, Peón albañil, Enfardador, Oficial carrillero, Oficial fileta Tufting	1.20	1795	303	233	646
-Oficial de Secado, Anudador de urdimbre, Oficial Hidro	1.25	1836	303	233	655

C A T E G O R I A -----	NOMEN- CLATOR	SUELDO BASE	COMPLEM. SALARIAL	PLUS C. INCENT.	REVI- SIONES
-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	1795	72	233	646
-Personal de Limpieza	1.00	1765	72	233	618
-Sub-Ayudante	0.85	1128	153	233	596
-Aprendiz de 17 años	0.80	1042	153	233	586
-Aprendiz de 16 años	0.70	986	102	233	576
MANUAL DE ESPARTO Y FIBRAS DURAS					
-Tejedor	1.55	2040		233	697
-Hilador, Cardador, Engomador, Rastrillador y Cortador	1.50	1992	176	233	687
-Pintador, Acabador, Tallero, Ovillador	1.20	1795	72	233	646
Todos los puestos de trabajo no expresamente especificados en éste Anexo, se entienden comunes con los que expresamente se detallan en la tabla de "ALFOMBRAS".					
PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA					
-Contra maestro o Encargado	2.00	2612		233	761
-Oficial Ayudante o contra maestro	1.50	1992	176	233	687
-Oficial de Surtido	1.45	1920	227	233	679
-Oficial Bobinero repasador	1.40	1887	277	233	677
-Of. Continuas de hilar, Of. emborrador, Repasado Of. preparación y Diabolo	1.35	1878	277	233	669
-Diablero	1.30	1873	277	233	660
-Oficial Ayudante surtidos, ayudante de preparación	1.25	1836	303	233	655
-Auxiliar continuas de hilar, Oficial continuas de doblar	1.20	1795	303	233	646
-Atador	1.20	1795	72	233	646
TINTES Y ACABADOS					
-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	1992	176	233	687
-Preparación materias	1.20	1795	72	233	646

ANEXO XI

LOS NIVELES PROFESIONALES DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCION

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

Artículo 2.- 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 importancia 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.

Artículo 3.- 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 1.985 relativa a la correspondencia de las calificaciones de formación profesional entre los Estados miembros de las Comunidades Europeas.

Artículo 4.- 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 otros 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 interacción, 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 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, aún 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.

Artículo 5.- 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.