

Artículo 35. *Ascensos.*—Los Auxiliares Administrativos y Ayudantes pasarán automáticamente a las categorías de Auxiliar Administrativo de 1.ª y Dependiente, respectivamente, al cumplir la edad de 22 años.

Para todas las vacantes que se produzcan salvo personal directivo, ejecutivo, staff de Dirección, Jefe de Contabilidad, Jefe de Coordinación, Jefe Administrativo, Jefe de Sucursal, Jefe de Almacén, Jefe de Compras, Jefe de Sección Administrativa, Jefe de Sección Almacén, las plazas se cubrirán mediante pruebas de aptitud convocadas a tal efecto.

La composición del Tribunal que calificará las pruebas de cualquier vacante convocada en concurso-oposición serán las siguientes:

- Un Presidente designado por la Dirección de la Empresa.
- Dos vocales designados por la Dirección de la Empresa.
- Dos vocales designados por el Comité de Empresa.

Se tomarán como referencia las siguientes circunstancias en caso de igualdad:

- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Antigüedad.

Artículo 36. *Ayuda a subnormales y minusválidos.*—Independientemente de las prestaciones mensuales que conceda la Seguridad Social por este concepto, se concederá la cantidad de 50.000 pesetas anuales por hijo o hermano a su cargo, calificado como subnormal o minusválido por la Seguridad Social a cada trabajador.

Es condición necesaria que perciba la prestación correspondiente de la Seguridad Social.

Esta ayuda se pagará de una sola vez y en el mes de junio.

Artículo 37. El personal ya contratado para el turno nocturno y el que en adelante se contrate para dicho turno, tanto si su contratación es temporal como si se trata de fijos, la Empresa podrá en todo momento disponer los sucesivos cambios de turno que estime oportuno.

Artículo 38. Ningún trabajador fijo en la Empresa que en la fecha de hoy tenga turno diurno podrá ser pasado al turno nocturno sin su consentimiento.

Artículo 39. *Vinculación a la totalidad.*—El Convenio pactado se considera en todas sus normas y conceptos como un conjunto indivisible.

#### DISPOSICION FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### ANEXO I

Salarios mensuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio para el año 1991.

Categorías	Salarios mes
Jefe de Contabilidad	118.447
Jefe de Coordinación	118.447
Jefe Administrativo	108.945
Jefe de Sucursal	108.945
Jefe Sección Administrativo	102.758
Jefe Sección Almacén	102.758
Secretaría de Gerencia	95.047
Operador de Ordenadores	100.571
Oficial Administrativo	95.047
Oficial Administrativo 1.ª	100.571
Encargado de Mantenimiento	100.571
Dependiente Mayor	100.571
Dependiente	93.965
Profesional de Oficio 2.ª	91.838
Profesional de Oficio 1.ª	91.838
Ayudante	89.626
Auxiliar Administrativo	89.626
Auxiliar Administrativo 1.ª	93.965
Mozo	87.127
Vigilante	87.902
Limpiadora	83.741
Aspirante Administrativo	68.393
Aprendiz	68.393

#### ANEXO II

Horario Centro de Sevilla año 1991

##### Almacén

Turno de mañana: Lunes de 7 a 15 horas; martes a viernes: de 7,30 a 15 horas; sábado: de 8 a 15 horas.

Turno de tarde: Lunes a viernes: de 14 a 21,30 horas; sábado: de 8 a 15 horas.

##### Teléfono

Turno de mañana: Lunes a sábado: de 8 a 15 horas.

Turno de tarde: Lunes a viernes: de 12,30 a 20,30 horas.

Para los sábados (excepto los de julio y agosto) existen cuatro turnos que trabajarán los siguientes sábados:

Turno 1: 9/3, 13/4, 11/5, 8/6, 7/9, 5/10, 9/11, 7/12.

Turno 2: 16/3, 20/4, 18/5, 15/6, 14/9, 19/10, 16/11, 14/12.

Turno 3: 23/3, 27/4, 25/5, 22/6, 21/9, 26/10, 23/11, 21/12.

Turno 4: 6/4, 4/5, 1/6, 29/6, 28/9, 2/10, 30/11, 28/12.

Horarios de julio y agosto, según el artículo 5.º

##### Administración

Turno de mañana: Lunes: de 7 a 15 horas; martes a viernes: 7.30 a 15 horas; sábados: de 8 a 15 horas (una guardia cubierta por dos administrativos en turnos rotativos).

#### Horario centro de Sevilla año 1992

##### Almacén

Turno de mañana: Lunes a viernes: de 7,30 a 15 horas; sábados: de 8 a 15 horas.

Turno de tarde: Lunes a viernes: de 14 a 21,30 horas; sábados: de 8 a 15 horas.

##### Teléfono

Igual al horario de 1991.

##### Administración

Turno de mañana: Lunes a viernes: de 7,30 a 15 horas; sábados: de 8 a 15 horas (una guardia cubierta por dos administrativos en turnos rotativos).

**16083** RESOLUCION de 8 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro del Convenio Colectivo de la Empresa «Industria de Fósforos y Encendedores, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Industria de Fósforos y Encendedores, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 13 de mayo de 1992 de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por la Dirección de la Empresa en representación de la misma 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 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, 8 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito y criterios de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regirá en todos los Centros de trabajo de «Industria de Fósforos y Encendedores, Sociedad Anónima», establecidos o que puedan establecerse en el territorio español.

Artículo 2.º *Ambito personal y funcional.*—Las normas y condiciones laborales contenidas en el mismo serán de aplicación a todo el personal vinculado con «Industria de Fósforos y Encendedores, Sociedad Anónima», en virtud de una relación laboral.

Quedan, en todo caso, excluidos los niveles funcionales de Dirección, Jefatura de División y Departamento.

Artículo 3.º *Ambito temporal: periodo de vigencia.*—Las disposiciones de este Convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 1992, siendo su periodo de vigencia de cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 1995, salvo los artículos 17, 18, 22, 23, 26, 27, 34, 35, 36 y 37, cuya vigencia será de un año.

Artículo 4.º *Denuncia y revisión.*—La revisión total de este Convenio, conforme al artículo anterior, requerirá la denuncia del mismo, mediante escrito dirigido por el denunciante a la otra parte negociadora, antes del 31 de enero de 1996 remitiendo copia a la Dirección General de Trabajo.

A la denuncia formal se unirá escrito en que consten las materias objeto de negociación.

La parte social podrá efectuar la denuncia a través de cualquier Comité de Centro, quien deberá informar de ella a los restantes Comités.

En el supuesto de no ser denunciado el Convenio, se entenderá prorrogado por periodos de un año.

La revisión parcial no precisará denuncia, iniciándose las negociaciones durante el mes de febrero de cada uno de los años a que se contrae el período de vigencia de este Convenio.

Artículo 5.º *Integridad, compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico indivisible, por cuya razón, y a los meros efectos de su aplicación práctica, deberán ser consideradas siempre globalmente y referidas a un período anual.

Estas condiciones son compensables anualmente en su totalidad por cualquier nuevo concepto o incremento retributivo que pueda establecerse por disposición legal, ordenanza laboral, Convenio Colectivo de ámbito superior o laudo correspondiente, a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Igualmente estas condiciones retributivas o de otra naturaleza valoradas en su conjunto y en cómputo anual absorberán y compensarán a cuantas rigieren con anterioridad a la entrada en vigor del mismo.

Artículo 6.º *Garantía personal.*—Se respetarán las condiciones personales, y con este carácter, que excedan globalmente de las pactadas en este Convenio, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam» y en su valor económico, pues tan sólo son situaciones retributivas las que se garantizan en este artículo.

## CAPITULO II

### Organización y plantillas

Artículo 7.º *Organización del trabajo.*—En esta materia se estará con carácter general, a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 8.º *Movilidad funcional y desplazamientos.*—Se aplicará la normativa vigente en esta materia.

Las normas para gastos de salida (DIRHOM-2) serán de aplicación en los supuestos de desplazamientos por razón de trabajo. Las cuantías previstas en dichas normas se revisarán anualmente, con efecto desde el primer mes del trimestre natural siguiente a aquel en que se conozca el IPC del año precedente, salvo en el valor del kilometraje, que se determinará por sus integrantes específicos.

Artículo 9.º *Plantillas.*—Con independencia del censo del personal, escalafón y demás documentos referentes al número y situación de los trabajadores de la Empresa, ésta confeccionará y expondrá cada año, por Centros de Trabajo, una «plantilla técnica» del personal empleado y obrero, comprensiva de las necesidades reales de este personal, según la situación, maquinaria, métodos y producción, entregando copia de las mismas al Comité de Empresa de cada Centro, dentro del primer trimestre del año, previa puesta en común con el Comité de Empresa de cada centro.

Esta plantilla técnica estará dividida, para darle mayor claridad, en los siguientes grupos:

— Grupo 0: *Técnicos y Administrativos:* Administrativos, Técnicos titulados y no titulados, Mandos Medios Jefes y Mandos Medios.

— Grupo 1: *Producción:* Obreros de las secciones de producción, incluso almacén de primeras materias y elaborados, personal de afinación y sus encargados.

— Grupo 2: *Taller de construcción y reparaciones:* Mecánicos, electricistas y otros oficios dedicados a la construcción y reparación de maquinaria del taller de Tarazona.

— Grupo 3: *Servicios Auxiliares:* Oficiales de los distintos oficios dedicados al «minitaller», así como a la reparación y conservación de edificios, su vigilancia y otras tareas similares.

— Grupo 4: *Suplentes:* Los operarios que constituyen la mano de obra liberada de las secciones del resto de los grupos por mejora de equipos, aumento de productividad o producción restringida.

Artículo 10. *Provisión de vacantes.*—Como norma general, los puestos de trabajo se cubrirán con el personal más idóneo para los mismos, teniendo en cuenta el interés colectivo.

Artículo 11. *Ascensos.*—Para la promoción del personal, será supuesto indispensable la existencia de puesto de trabajo vacante, salvo en el caso de Botones, que pasarán a Ordenanzas al cumplir los 18 años.

Artículo 12. *Vacantes de libre designación.*—Serán de libre designación por la Empresa las siguientes vacantes, dando preferencia al personal de la misma:

a) *Técnicos:* En todas sus categorías.

b) *Administrativos:* Jefes de Negociado o 2.º y superiores, así como aquellas que impliquen la responsabilidad de Caja.

c) *Subalternos:* Conserje, entre los Ordenanzas, Ordenanzas, Guardia, Vigilante, Porteros y personal de limpieza.

Vigilantes Jurados de Industria, de conformidad con las normas vigentes.

Artículo 13. *Vacantes por concurso.*—El resto de las vacantes serán cubiertas:

1.º *Administrativos:* Oficiales de 2.º y 1.º, mediante concurso-oposición, que será convocado con tres meses de antelación a la realización de las pruebas correspondientes, entre los de categoría inmediatamente inferior.

Este concurso-oposición se regirá por las siguientes normas:

1.1. Al administrativo concursante de mayor antigüedad se le reconocerá una valoración de cinco puntos, siendo proporcional la de los demás opositores, en función de sus años de servicio. Las pruebas de aptitud se valorarán de cero a diez puntos.

1.2. Caso de que ninguno de los concursantes alcance una puntuación mínima de 6/10, en cada una de las pruebas, la Empresa se reserva la facultad de cubrir la plaza por libre designación, bien entre su propio personal o personal ajeno.

2. *Obreros:* Los Especialistas B, entre Especialistas C y Peones, previo examen de aptitud, dándose preferencia a la antigüedad, en igualdad de condiciones.

Las de Especialistas C, mediante pruebas y con un período de prueba práctica de dos meses.

El resto de las categorías laborales, por designación de la Empresa, en atención a la eficacia real en el trabajo, oyendo previamente al Comité de Empresa del Centro, conforme al artículo 12.

Artículo 14. *Ascensos por tiempo.*—No obstante lo dispuesto en los artículos 12 y 13, el personal ascenderá de categoría por el servicio ininterrumpido a la Empresa, de acuerdo con la tabla siguiente:

Sueldo (*)			Salarios		
De	A	Tiempo	De	A	Tiempo
Auxiliar	Oficial 2.º	5 años	Peón	Peón A	6 meses
Oficial 2.º	Oficial 1.º	15 años	Peón A	Especialista C	4,5 años
			Especialista C	Especialista B	10 años
			Oficial 3.º	Oficial 3.º	10 años
			Oficial 2.º	Oficial 1.º	20 años
T.M. Ing.	T.M. Ini.	6 meses			
T.M. Ing.	T.M. Ini.	6 meses			

(\*) El sueldo base asignado a la nueva categoría supondrá un incremento, respecto del que tuviera en la anterior, equivalente a un nivel. Este personal continuará, no obstante, desempeñando las funciones correspondientes a su categoría anterior, mientras no se produzca en la plantilla real una vacante de la nueva categoría adquirida de este modo automático. Quien ascienda de categoría percibirá, como mínimo, la retribución que corresponda a su nueva categoría.

Artículo 15. *Reincorporación incapacitados.*—En caso de incapacidad permanente total, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, legalmente declarada, la Empresa se compromete a reincorporar a su plantilla al trabajador en un puesto compatible con su disminución física.

Sus percepciones serán las que correspondan al puesto que ocupe, sin descuento alguno de su pensión de la Seguridad Social.

Artículo 16. *Indemnización por rescisión de contrato.*—En los supuestos de expedientes de regulación de empleo, una vez autorizados por la Autoridad Laboral competente, los productores afectados que causen baja en la Empresa percibirán una indemnización de un mes de

sus devengos por año de servicio, con un máximo de 24 meses, salvo que por Ley les corresponda una cantidad mayor.

## CAPITULO III

### Retribuciones

Artículo 17. *Retribuciones.*—Incremento de la retribución en un 7 por 100, conforme queda reflejado en la Tabla de los Anexos I y II, así como el resto de los conceptos retributivos.

Artículo 18. *Antigüedad.*—Los aumentos periódicos por años de servicio consistirán en dos trienios y cinco quinquenios, incrementados en un 7 por 100, según los Anexos I y II a este Convenio, que se abonarán a contar del trimestre siguiente a aquel en que se hubiese cubierto el plazo de tiempo correspondiente.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias y de beneficios.*—Se establecen cuatro pagas extraordinarias de treinta días cada una, que se denominan junio, Navidad, septiembre y beneficios.

Estarán integradas por los mismos conceptos que las pagas ordinarias, y se percibirán en proporción a los meses del trimestre a que hace referencia cada una, entendiéndose como completo el mes, aun cuando sólo se haya estado de alta en él parcialmente.

Denominación	Trimestre	Pago
Beneficios	Diciembre, enero, febrero	15 a 20 marzo
Junio	Marzo, abril, mayo	15 a 20 junio
Septiembre	Junio, julio, agosto	15 a 20 septiembre
Navidad	Septiembre, octubre, noviembre	15 a 20 diciembre

En caso de finiquito del personal en plantilla en 31 de diciembre de 1978, las pagas extraordinarias serán liquidadas por dozavas partes.

Se abonará la correspondiente a beneficios con arreglo a la tabla de retribuciones vigentes en 1 de enero, la de junio y septiembre con la tabla y condiciones personales del trabajador a 1 de julio y 1 de octubre, respectivamente, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente.

En el supuesto de promoción económica o ascensos a los que se refiere el artículo 14, se percibirá conforme a la categoría o nivel retributivo que se tenga asignado el último día del mes a que se refiere cada paga extraordinaria.

Artículo 20. *Plus de trabajos molestos.*—En este punto se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 21. *Nuevos gravámenes.*—En el supuesto de que, durante la vigencia del presente Convenio, recayeran nuevos o mayores gravámenes sobre las bases de cotización o percepciones salariales o extrasalariales, se estará a lo establecido por la Ley.

Artículo 22. *Pago de las retribuciones.*—Con carácter general, la Empresa organizará la liquidación de los salarios mensuales por meses vencidos, y dentro de los siete primeros días de cada mes.

El personal podrá percibir, con carácter regular, un anticipo mensual de su retribución, solicitándolo en la Oficina Administrativa, antes del último día del mes precedente a aquel en que deba comenzar su abono. Dicho abono se efectuará en la fecha en que se determine, anualmente, con carácter fijo, por la Jefatura del Centro y el Comité de Empresa.

#### CAPITULO IV

##### Jornada de trabajo y permisos

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*—La jornada de trabajo, con carácter general, será de 40 horas semanales, distribuidas en cinco días laborales, a excepción del personal que tenga el horario de Oficinas Centrales, que continuará con los actualmente vigentes.

Cada Centro de trabajo elaborará su calendario y horario, incorporándose al mismo la recuperación de las fiestas convenidas.

El trabajo de puesta a punto y cierre del trabajo de los demás se regirá por el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos.

Artículo 24. *Horarios.*—Los horarios de trabajo se fijarán en cada uno de los Centros, siendo el de los Técnicos y Administrativos no adscritos directamente al proceso productivo en jornada de mañana y tarde, y coincidente, en lo posible, en todos ellos. Con carácter general se mantendrá el horario habitual hasta la fecha en cada Centro de trabajo, de lunes a viernes.

En el caso de producirse una modificación sustancial en el mismo, tal como se contempla en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se requerirá el previo acuerdo del Comité, acudiéndose, caso de no lograrse, a la tramitación ante la autoridad laboral prevista en dicho artículo.

Artículo 25. *Comienzo y fin de jornada.*—Se entenderán por horas en que debe comenzar o terminar la labor de cada obrero o empleado aquellas que oficialmente correspondan al principio o fin de jornada, es decir, que el personal deberá permanecer íntegramente la jornada oficial en su puesto de trabajo, realizando su labor.

Artículo 26. *Vacaciones.*—El periodo de vacaciones para todo el personal técnico, administrativo y obrero, se establece en un mes de 31 días. Las retribuciones serán las que se deriven de la tabla de salarios vigente en el momento.

Se considerará como periodo de vacaciones todas las horas laborales que resulten del artículo 23 y excedan de 1.800 de trabajo efectivo.

La misma consideración tendrán los días 24 y 31 de diciembre o análogos de ser éstos festivos.

Artículo 27. *Permisos particulares.*—Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, añadiéndose los casos de matrimonio de

hijos y hermanos, en que se podrá solicitar permiso para el día en que éste se celebre.

#### CAPITULO V

##### Horas extraordinarias

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*—A fin de favorecer la creación de empleo, la Empresa, siempre que ello sea posible, acudirá a las modalidades establecidas para la contratación de personal, evitando la realización de horas extraordinarias.

Artículo 29. *Horas extraordinarias: Clasificación.*—A los efectos previstos en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, sobre cotización a la Seguridad Social, se considerarán estructurales las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno u otras de análoga naturaleza, que no puedan ser sustituidas por la contratación de nuevo personal, en alguna de las modalidades establecidas en la legislación para atender dichas situaciones de trabajo.

Siguiendo lo establecido en dicho Real Decreto, la Jefatura y el Comité de Empresa de cada Centro de Trabajo se reunirán mensualmente para acordar cuáles son, de entre las horas extraordinarias realizadas, aquellas que revisten la calificación de estructurales, y la relación de trabajadores a que afectan, a fin de realizar los trámites fijados en el antedicho Real Decreto sobre cotización a la Seguridad Social y en la Orden de 1 de marzo de 1983.

Artículo 30. *Horas extraordinarias: Retribución.*—Las horas extraordinarias serán liquidadas al personal de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan esta materia.

Artículo 31. *Horas extraordinarias: Trabajos de mantenimiento.*—La Jefatura de cada Centro de trabajo podrá llevar a efecto los trabajos de mantenimiento y puesta a punto de las instalaciones que no puedan llevarse a cabo dentro de la jornada de trabajo ordinaria, en los días laborales, excluidos como tales del calendario de cada Centro, y en último lugar en días festivos, mediante horas extraordinarias.

#### CAPITULO VI

##### Acción sindical

Artículo 32. *Acción sindical.*—La Empresa se obliga de modo expreso a conceder toda clase de facilidades a aquellos de sus empleados y trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos y funciones sindicales. Asimismo, se compromete a facilitar todos los medios normales para que dicho personal pueda realizar, a entera satisfacción, su labor.

Los empleados y trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones a que se refiere el párrafo anterior vendrán obligados a comunicar a sus correspondientes jefes las posibles ausencias derivadas de sus cargos tan pronto como las conozcan, sin perjuicio de que las justifiquen oportunamente.

Durante sus ausencias, los empleados y trabajadores a que se refiere el presente artículo, percibirán íntegramente los emolumentos de todo orden que les hubiesen correspondido de haber estado presentes en la fábrica, y asistido, por tanto, a su trabajo.

El abono de gastos de viaje ocasionados por actuaciones sindicales será en cada caso acordado por la Empresa, mientras que por disposición legal no se regule esta materia.

Los órganos de representación de los trabajadores tendrán las facultades que legalmente les están atribuidas por la Ley.

Las horas de uso sindical de los miembros del Comité de Empresa son acumulables en uno o varios de sus miembros hasta el 100 por 100 de las reconocidas a un solo representante.

#### CAPITULO VII

##### Asistencia social

Artículo 33. *Jubilación.*—La Empresa se compromete a estudiar la jubilación de cualquiera de sus productores, a petición del interesado, tanto técnicos como administrativos y obreros, cuando hayan cumplido los sesenta años, completándose la pensión de jubilación que les corresponde cobrar de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe de los devengos que vinieran percibiendo en la fecha de su jubilación (con excepción de la protección a la familia y de los incentivos los que disfrutaran de ellos).

Artículo 34. *Fondo de ayuda social.*—Se incrementará la aportación mensual por trabajador en un 15 por 100 más la cantidad fija de 5.000 pesetas/mes y centro de trabajo.

Dado que no ha sido incrementada esta aportación en el Convenio Colectivo 1988/1991, la base para aplicar dicho 15 por 100 será la aportación en 1987, con un incremento anual acumulado de un 10 por 100.

Participarán en la concesión de ayudas con cargo a este Fondo los Jefes de Fábrica de cada Centro de trabajo, a fin de aclarar y supervisar el cumplimiento del Reglamento para su aplicación, junto con el Comité de Empresa.

Artículo 35. *Subsidio de matrimonio.*—El personal, tanto masculino como femenino, que al contraer matrimonio estuviera en activo, percibirá con este motivo un subsidio de 50.000 pesetas.

Artículo 36. *Subsidio de natalidad.*—Se establece un subsidio de 50.000 pesetas con ocasión del nacimiento de cada hijo de los trabajadores o empleados que permanezcan en activo.

Artículo 37. *Auxilio de defunción.*—Se fija una cuantía de 100.000 pesetas en caso del fallecimiento del trabajador, cónyuge o hijos. Esta cantidad será entregada a quien se haga cargo de las exequias. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el Decreto-ley de 2 de marzo de 1944 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de marzo de 1944).

Artículo 38. *Prendas de Trabajo.*—A todo el personal comprendido en este Convenio se le entregarán dos prendas de trabajo al año. En cuanto a la distribución en prendas, de verano e invierno, se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa del Centro.

#### DISPOSICION ADICIONAL

*Comité paritario.*—Sin perjuicio de las funciones atribuidas a las Autoridades Laborales, al Cuerpo de Inspección de Trabajo y a las Magistraturas de Trabajo, sin mengua tampoco del derecho de las partes de acudir a las jurisdicciones administrativas o contenciosas, según los casos, se crea el Comité Paritario del Convenio, con las funciones de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento estricto de lo que se establece en el mismo.

Este Comité quedará domiciliado en Madrid, en las Oficinas de la calle María de Molina, número 39, o IFESA-Valencia.

Aprobado el Convenio, la Comisión deliberadora, y entre sus miembros, procederá a elegir los componentes de este Comité paritario, que estará integrado por:

- Cuatro vocales en representación de la Empresa.
- Cuatro vocales en representación de la mesa negociadora.

Previa petición de las partes, podrán asistir a las reuniones de la Comisión los Asesores jurídicos respectivos.

Para la validez de los acuerdos que adopte el Comité paritario bastará la concurrencia paritaria de seis vocales, con asistencia del Presidente y Secretario de la misma.

La citación para las reuniones deberá efectuarse con una antelación mínima de 72 horas.

#### DISPOSICIONES FINALES

I. *Vinculación a la totalidad.*—Todos los pactos y condiciones del presente Convenio Colectivo se entienden vinculados a la totalidad del mismo, por lo que la no aceptación o la impugnación que prosperase de cualquiera de sus cláusulas, supondría la del conjunto de todas ellas, obligándose las partes en tal caso a nuevas negociaciones.

No obstante, si el pacto no aceptado o impugnado no fuera sustancial, sino accesorios en la relación colectiva de trabajo, las partes limitarán su negociación al contenido del mismo y, en su caso, de las cláusulas con él relacionadas.

II. *Cláusula de revisión.*—La empresa abonará, siempre que el I.P.C. real supere el 7 por 100, la diferencia entre este porcentaje y dicho I.P.C. real.

#### ANEXO I

##### Tabla de retribuciones Técnicos-Administrativos

##### 1. Personal titulado

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Ingreso (I)	Inicial		Tienio	Quinquenio
Titulado Superior .....	110.810	151.860	15.185	6.620	13.240
Titulado Medio .....	97.560	131.595	10.130	6.620	13.240

##### 2. Personal no titulado

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Mínimo	Máximo		Tienio	Quinquenio
Jefe de 1. <sup>a</sup> .....	217.830	253.250	5.060	5.975	11.950
Jefe de 2. <sup>a</sup> .....	174.115	209.535	5.060	5.975	11.950
Oficial de 1. <sup>a</sup> .....	125.520	171.060	5.060	5.100	10.200
Oficial de 2. <sup>a</sup> .....	103.655	123.895	5.060	5.100	10.200
Auxiliar Administrativo .....	69.645	94.945	5.060	4.505	9.010
Mando Medio Jefe .....	140.710	186.250	5.060	5.100	10.200
Mando Medio .....	110.340	135.640	5.060	5.100	10.200

##### 3. Subalternos

Categoría	Niveles		Incremento de nivel	Antigüedad	
	Mínimo	Máximo		Tienio	Quinquenio
Conserje .....	141.715	156.895	5.060	4.505	9.010
Ordenanza .....	103.660	139.080	5.060	4.505	9.010
Botones .....	61.085	—	—	—	—

#### ANEXO II

##### Tabla de retribuciones personal a salario

Categoría	Salario base	Complementos					
		Personales			Puesto		
		Antigüedad		Movilidad funcional mecánicos	Afinación	Movilidad geográfica G <sup>o</sup> 2 CC Ar. 9	Responsable producción
		Tienio	Quinquenio				
Encargado .....	580,75	17,60	35,20	—	—	—	35,40
Subencargado .....	552,65	16,40	32,80	—	—	—	35,40
Oficial Producción .....	546,45	15,30	30,60	—	—	—	35,40

Categoría	Salario base	Complementos					
		Personales			Puesto		
		Antigüedad		Movilidad funcional mecánicos	Afinación	Movilidad geográfica G <sup>o</sup> 2 CC Ar. 9	Responsable producción
		Trienio	Quinquenio				
Especialista A.	522,60	15,30	30,60	-	-	-	35,40
Especialista B.	516,75	14,85	29,70	-	-	-	-
Especialista C.	501,05	14,25	28,50	-	-	-	-
Maestro 1. <sup>a</sup>	680,30	21,75	43,50	-	28,90	14,20	35,40
Maestro 2. <sup>a</sup>	656,65	20,60	41,20	-	28,90	14,20	35,40
Oficial 1. <sup>a</sup> E.	601,00	18,45	36,90	31,10	28,90	14,20	35,40
Oficial 1. <sup>a</sup>	580,75	17,60	35,20	31,10	28,90	14,20	35,40
Oficial 2. <sup>a</sup>	552,65	16,40	32,80	31,10	28,90	14,20	35,40
Oficial 3. <sup>a</sup>	516,75	14,85	29,70	31,10	28,90	14,20	35,40
Peón A.	479,90	13,75	27,50	-	-	-	-
Peón	344,80	-	-	-	-	-	-

**16084 RESOLUCION de 9 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción del texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Industria Textil y de la Confección.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Industria Textil y de la Confección que fue suscrito con fecha 8 de mayo de 1992 de una parte por UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores y de otra por el Consejo Intertextil Español, «APOYFIDE» y «UNIFAM» en representación de las empresas 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 acuerda:

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

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

Madrid, 9 de junio de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**Modificaciones de los artículos del Convenio Colectivo General de la Industria Textil y Confección**

Artículo 62. *Tablas salariales.*—Las retribuciones son las que constan en el Convenio anexo en 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 1992 un incremento superior al 6,4 por 100 respecto de la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1991, 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 1 de enero de 1992, 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.

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

2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía de 2.296 pesetas diarias, equivalente a 69.837 pesetas mensuales para el año 1992.

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 alcance 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 (número 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.

**DISPOSICION TRANSITORIA**

Primera.—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 15 de junio de 1992; a partir de cuya fecha se establece, para dichas diferencias, un recargo de mora del 10 por 100. Entre los representantes legales de los trabajadores y la Dirección de las empresas, podrán establecerse los calendarios más adecuados a las condiciones concretas de cada empresa, para el abono de los mencionados atrasos con plazos más breves.

**ANEXO I  
Fibras de recuperación**

**Tabla salarial 1992**

Calificación	Día	Complemento de incentivo fijo artículo 9. <sup>o</sup> Anexo I actualizado
1/1,15	2.312,80	526,45
1,20	2.335,20	530,70
1,25	2.357,30	535
1,30	2.378,60	539,30
1,35	2.401,70	543,60
1,40	2.423,75	547,85
1,45	2.445,90	552,10
1,50	2.468	556,45
1,55	2.490,15	557,50
1,60	2.512,25	564,95
1,65	2.533,60	569,25
1,70	2.556,55	573,50
1,75	2.578,70	577,85
1,80	2.600,85	582,15
1,85	2.622,95	586,40
1,90	2.645,10	590,70
1,95	2.667,20	594,95
2	2.702,65	604,75
2,05	2.738	608,65
2,10	2.773,50	615,50
2,15	2.808,85	622,40
2,20	2.844,30	629,15
2,25	2.879,75	636
2,30	2.915,10	642,85
2,35	2.950,50	649,75
2,40	2.985,90	656,60
2,45	3.021,30	663,45
2,50	3.056,75	670,30
2,55	3.092,10	677,15
2,60	3.127,45	684,05