

22791 RESOLUCIÓN de 27 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro del texto del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (número de código 9904975).

Visto el texto del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección (número de código 9904975), que fue suscrito con fecha 11 de julio de 1996, de una parte, por el Consejo Intertextil Español, APOYFIDE, la Asociación Nacional de Desmotadores de Algodón y la Unión Nacional de Fabricantes de Moquetas y Alfombras, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores y la Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 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 y Migraciones 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, 27 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN PARA 1996-1997

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado español.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente Convenio obliga a todas las empresas que se dedican a las actividades de la Industria Textil y de la Confección, y que se detallan en el ámbito funcional de los anexos sectoriales. Asimismo, se podrán adherir, en lo sucesivo, otras actividades relacionadas con la Industria Textil.

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

Artículo 3. Ámbito personal.

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

SECCIÓN 2.ª VIGENCIA

Artículo 4. Vigencia y duración.

Entrará en vigor en la fecha de su firma, es decir, el día 11 de julio de 1996. Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1997, sin perjuicio de lo establecido en determinadas materias, así como en la disposición adicional tercera.

Artículo 5. Retroactividad.

La aplicación del salario mínimo intertextil y de las tablas salariales pactadas en el presente Convenio, se retrotraerá a 1 de enero de 1996, y las correspondientes a 1997, a 1 de enero de 1997.

Artículo 6. Resolución o revisión.

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

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

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

SECCIÓN 3.ª COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 8. Compensación y absorción.

Compensación.—Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

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

En cuanto a las ausencias retribuidas previstas en el artículo 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.

Artículo 9. Garantías.

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. Facultades de la Dirección de la empresa.

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

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

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

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

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

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.

Artículo 13. *Procedimiento de implantación o modificación.*

I. El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el siguiente:

1. Notificar por escrito a la representación sindical de los trabajadores de la empresa, con un mínimo de quince días de antelación, el propósito de implantar o sustituir la organización del trabajo y su contenido básico 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 podrán recurrir ante la jurisdicción competente contra la resolución 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 artículo 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, etcétera, se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

En caso de desacuerdo, lo notificará o notificarán razonada y conjuntamente a la Dirección de la empresa y a la representación sindical de los trabajadores. Ésta, 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 jurisdicción competente.

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.

Artículo 15. *Revisión de incentivos.*

Las empresas que tengan establecido un sistema de incentivo, tanto si se trata de actividad medida o de destajo, podrán revisarlo:

a) Cuando las percepciones medias de los trabajadores sujetos a la misma tarifa excedan del 40 por 100 de las señaladas en cada caso para la actividad normal.

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

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

Artículo 16. *Definiciones.*

La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

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

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

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

Corresponde 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 el que corresponde al rendimiento óptimo.

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

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

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

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 geográfica

Artículo 19. Sin contenido.

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, se estará a lo dispuesto legalmente.

Artículo 21.

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

Artículo 22. Fuerza mayor.

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

Artículo 23. Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría.

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 bacerlo, y el trabajador percibirá la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si, como consecuencia de lo previsto en el párrafo anterior, 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.

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

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.

Artículo 25. Cambios de turno.

En el caso que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesiten, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación, de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia de trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores.

Mensualmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Artículo 26. Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

Se facilitará, transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen, especialmente en los casos de trabajo en los regímenes de turno y nocturno, previa justificación de facultativo médico, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa.

CAPÍTULO III

Inicio y desarrollo de la relación laboral

SECCIÓN 1.ª CONTRATACIÓN

Artículo 27. Contratación.

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.

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 más de nueve meses seguidos o alternos, dentro del año natural, pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo.

Artículo 28. Ingreso.

Para acceder a la empresa es preciso tener cumplida la edad de dieciséis años y, excepto en los casos de contrato de aprendizaje, 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 material 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. *No discriminación.*

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido, como para el personal con contrato de duración determinada.

Artículo 32. *Modalidades del contrato.*

No obstante lo dispuesto en el artículo 27 en materia de contratación:

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

2. Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de dieciocho meses, continuos o discontinuos, dentro de un período de veinticuatro meses, contados a partir del momento inicial de contratación.

Cuando tales contratos se concertaren por una duración inferior a la máxima establecida, podrán prorrogarse una o varias veces, por acuerdo entre ambas partes, hasta dicho límite máximo de duración.

Se entenderá que concurren las causas previstas en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores con la cita, en el contrato, del pacto contenido en este artículo del Convenio.

Los contratos de esta naturaleza que estén en vigor a la fecha de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», podrán prorrogarse hasta el límite máximo previsto en este punto, aplicándose, en consecuencia, el resto de las condiciones aquí establecidas.

3. Contrato de obra o servicio: A fin de potenciar la utilización por las empresas del sector textil-confección de las modalidades de contratación previstas por la Ley, y evitar al máximo la utilización de formas de contratación externas a las empresas, particularmente las empresas de trabajo temporal, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen, que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. Previamente a la utilización de esta modalidad contractual, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores de la causa objeto del contrato, así como, de las condiciones de trabajo de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, niveles profesionales a asignar y duración prevista. La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse, en ningún caso, como limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Aprendizaje: El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio. La edad inicial para concertar el contrato de aprendizaje estará comprendida entre los dieciseis y los veintidós años de edad del trabajador.

De concertarse el contrato por tiempo inferior al máximo legalmente establecido, se podrán convenir cuantas prórrogas sean precisas por períodos de seis meses, como mínimo, hasta alcanzar dicho máximo.

Artículo 33. *Forma del contrato.*

La contratación del personal podrá hacerse verbalmente o por escrito. Deberán constar por escrito en los casos expresamente previstos por la Ley. Las denominaciones de oficio y categoría profesionales que figuren en los contratos serán las que figuran en el capítulo III de la Ordenanza Laboral para la Industria Textil derogada, en el Nomenclator de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la Industria Textil y en este Convenio Colectivo con sus anexos. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo tercero de la disposición adicional tercera del Convenio.

Artículo 34. *Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional, hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

1. Seis meses para los técnicos y directivos (niveles D, E, F y G).
2. Un mes para los demás trabajadores (niveles A, B y C).

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.

Artículo 36. *Preaviso de cese.*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa deberá notificarlo por escrito con la siguiente anticipación:

- a) Personal directivo, Técnico, Jefe de Ventas y Jefe de Administración de primera (niveles profesionales D, E, F y G): Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

Artículo 37. *Liquidación por cese.*

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

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

SECCIÓN 2.ª TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 38. *Jornada.*

1. Actividades textiles, incluida Alfombras y excepto Confección:

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

b) Jornada continuada: Cuando se trabaje en jornada continuada de más de seis horas diarias, se entenderá comprendidos en dicha jornada quince minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de mil ochocientas dieciocho horas, que representan un mínimo de mil setecientas sesenta y dos horas anuales de trabajo real.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso, tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

2. Industria de la Confección:

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

b) Jornada continuada: La jornada ordinaria de trabajo, en turno continuado, para la industria de la Confección, será de mil ochocientas dieciocho horas anuales de presencia, aunque, como mínimo, el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, de mil setecientas sesenta y dos horas anuales.

Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientas dieciocho horas anuales de presencia se entenderá, incluido el tiempo de descanso de quince minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientas sesenta y dos 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 aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el período de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos de descanso, de los que quince minutos serán considerados como jornada efectiva, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada continuada exceda de cuatro horas y media.

3. Jornada nocturna:

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

4. Descanso en jornada continuada:

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

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

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

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

7. Entre la empresa y la representación de los trabajadores, al pactar el calendario, podrá establecerse una distribución irregular de la jornada durante el año, sin superar el máximo de horas anuales fijadas en este Convenio, aunque se superen las cuarenta horas semanales y las nueve diarias, hasta un máximo de diez horas diarias, respetando, en todo caso, los descansos mínimos legales entre jornadas y semanales.

Artículo 39. Ordenación de la jornada.

1. Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o falta de pedidos u otras análogas, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, el empresario, previa comunicación a la representación legal del personal, podrá determinar que la jornada de trabajo sea superior o inferior a cuarenta horas semanales, durante un máximo de trece semanas al año, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta el límite de horas anuales convenidas, conforme se establece en los párrafos siguientes, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el máximo de diez horas diarias y cincuenta semanales.

2. La determinación de la semana o las semanas en que la jornada será superior o inferior a cuarenta horas semanales, se hará por el empresario preavisando la decisión a los representantes legales de los trabajadores y a los afectados, con siete días de antelación.

3. Se decidirá, de común acuerdo, entre el empresario y la representación legal de los trabajadores, las semanas del año en que, como regularización de las trece semanas a que se alude en el párrafo 1, la jornada será, igualmente, inferior o superior a las cuarenta horas semanales. Dicha regularización, se podrá realizar sin necesidad de haberse agotado las trece semanas. En defecto, de acuerdo, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos, pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana. Los descansos compensatorios se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes a la prolongación de la jornada y antes del 31 de diciembre, si bien, tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas,

productivas u organizativas. En todos los casos, los trabajadores afectados serán preavisados con un mínimo de siete días.

4. Cuando, como consecuencia de esta ordenación de la jornada, se trabajen más de nueve horas diarias, sin que pueda excederse de diez, la hora décima tendrá una compensación adicional del 15 por 100, que se hará efectiva en el momento de su regularización, bien incrementando el tiempo equivalente de descanso en este porcentaje, bien incrementando la retribución de la hora trabajada en su 15 por 100. A estos efectos, se entiende por retribución de la hora trabajada la que corresponde como salario para actividad normal, según el artículo 61 del Convenio más la antigüedad, en su caso.

La determinación de uno u otro sistema de compensación será decidida por el empresario, previa consulta a la representación legal del personal.

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

6. Las empresas, cuyo régimen de trabajo sea de tres o más turnos, para poder aplicar la flexibilidad prevista en este artículo, deberán, necesariamente, habilitar los sábados. Tal habilitación responderá, en todos los supuestos, a necesidades de producción de la empresa, debiendo la dirección de la misma, previamente, comunicar y razonar la medida, en el plazo previsto en este artículo, a los representantes de los trabajadores. En el supuesto de la aplicación de la flexibilidad en sábados, los trabajadores tendrán una compensación adicional del 15 por 100, en tiempo de descanso o en retribución, por cada hora trabajada, que exceda de las cuarenta horas semanales, en los términos fijados en el punto 4 del presente artículo.

Artículo 40. Prolongación de la jornada.

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

Artículo 41. Porteros.

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

Artículo 42. Trabajo ininterrumpido.

1. Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y cuarto y quinto turnos, 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 y, en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, con el cumplimiento de los siguientes requisitos por parte de la empresa:

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.

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 cuarto y quinto turnos.

1. Los trabajadores adscritos a los turnos cuarto y quinto, cuya prestación de trabajo se desarrolla, únicamente, en sábados, domingos, festivos,

vacaciones y algunos días laborables intersemanales, tendrán una jornada máxima anual de mil seiscientas horas de presencia.

2. En las empresas que, en la actualidad, estén realizando dicho sistema de trabajo, la duración máxima de jornada diaria, incluido 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 1 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 artículos 38, 39, 40 y demás concordantes de este Convenio.

Artículo 44. *Trabajo nocturno.*

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

Artículo 45. *Horario.*

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

Artículo 46. *Horas extraordinarias (régimen).*

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 riesgos de pérdida de materias primas.
- Se mantendrá, 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 anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Artículo 47. *Ausencias retribuidas.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas autorizarán y, en consecuencia, los trabajadores gozarán, sin necesidad de justificación y en la forma y condiciones que se dirán, de dos días de ausencia retribuidos y no recuperables. La retribución será equivalente a la actividad normal.

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

Artículo 48. *Fiestas.*

Se observarán las fiestas establecidas en los calendarios aprobados anualmente por la autoridad laboral.

Artículo 49. *Vacaciones (régimen).*

El período anual de vacaciones será de treinta 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 ésta fuera posterior a las mismas, no podrá disfrutarlas hasta el año siguiente.

SECCIÓN 3.ª SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Artículo 50. *Excedencia voluntaria.*

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

Artículo 51. *Excedencia sindical.*

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

Artículo 52. *Excedencia por maternidad.*

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

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

En otros casos, se respetará lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada al mismo por la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

Artículo 53. *Servicio militar.*

1. Los trabajadores, durante el 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 personal que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.
- f) Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuges, 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 la misma forma y cuantía que se percibe un día trabajado.

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

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.

Artículo 57. *Licencia por estudios.*

El trabajador tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como, a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Artículo 58.

En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 50 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días cada año.

Este beneficio será absorbible con cualquier otro que pueda reconocerse al trabajador que represente el pago de estos cuatro días.

Artículo 59. *Actividades estacionales.*

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

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

2. La suspensión de la relación jurídico-laboral, que prevé el apartado 1 de este artículo, habrá de regirse por el procedimiento regulado por la legislación vigente en cada momento y los artículos 10 de los anexos IV y 7 del anexo IX, debiendo las empresas promover la incoación del expediente con la antelación suficiente para que por la autoridad laboral puedan ser resueltos antes de la fecha prevista para la suspensión solicitada.

CAPÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 60. *Sistemas de retribución.*

Los sistemas de retribución podrán ser:

- a) A tiempo.
- b) Con incentivo.

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

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

Artículo 61. *Salario actividad normal.*

El salario para la 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.*

1. 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.

2. Incremento salarial para 1996: El incremento salarial para 1996, que consta incorporado a dichas tablas, ha sido calculado de la siguiente forma: Las tablas salariales vigentes en 31 de diciembre de 1995 se han incrementado en un 0,98 por 100, en cumplimiento de lo pactado en la disposición adicional primera del anterior Convenio Colectivo, y sobre la cantidad resultante se ha aumentado el 3 por 100.

Si, a 31 de diciembre de 1996, el IPC real correspondiente a dicho año superase el 3,5 por 100 de incremento, las tablas de los anexos del Convenio serían regularizadas en lo que el IPC real superase dicho porcentaje, aplicándose el exceso sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 1995, después de haber aplicado la actualización del 0,98 por 100 antes aludido.

3. Incremento salarial para 1997: Las tablas salariales a 31 de diciembre de 1996, incluida la regularización del IPC, en su caso, se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno para dicho año 1997. En el supuesto de que el IPC real a 31 de diciembre de 1997, referido a dicho año, supere el previsto, las tablas salariales serían regularizadas en el exceso, abonándose las diferencias con efecto retroactivo a 1 de enero de 1997.

Artículo 63. *Salario mínimo intertextil.*

1. Se establece un salario mínimo intertextil.

2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía de 2.673 pesetas diarias, equivalente a 81.304 pesetas mensuales para el año 1996. Para 1997 se aplicará al salario mínimo intertextil el incremento previsto en el artículo 62.3.

Tanto para 1996 como para 1997, al salario mínimo intertextil le serán de aplicación, en su caso, las regularizaciones por posibles diferencias del IPC en la forma prevista en el artículo 62.2 y 3.

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 (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 al Nomenclátor de profesiones y oficios de la industria textil, 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 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 coeficiente de Oficial esté afectado por aquél. Se exceptúa la retribución de los aprendices que se regula en el artículo 63 bis.

5. Sobre la cuantía resultante, se calculará la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias, la participación en beneficios, las horas extraordinarias y el trabajo nocturno.

Artículo 63 bis. *Contrato de aprendizaje.*

La retribución del contrato de aprendizaje será del 70, 80 ó 90 por 100 del salario mínimo intertextil durante, respectivamente, el primer, segundo o tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica. La retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al 60 por 100 del salario mínimo intertextil.

Artículo 64. *Salario anual.*

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.

Artículo 65. *Sistemas de retribución con incentivo.*

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

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

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

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

Artículo 66. *Garantías salariales.*

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

2. En los casos de trabajo a destajo en actividad no medida se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a la de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100 en las actividades de confección, géneros de punto, fibras artificiales, fibras diversas, esparto, manual de cáñamo 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 doce 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 aquélla que represente el importe de cuarenta y ocho 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.

Artículo 69. *Premio de antigüedad.*

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.

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.

Con independencia de lo que antecede, en el marco del presente Convenio, se acuerda crear una Comisión Paritaria encargada de estudiar y analizar la transformación del concepto de antigüedad.

Artículo 70. *Participación en beneficios.*

1. Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe se hará efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las empresas podrán establecer su pago en 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 fuera 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.

Artículo 71. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

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

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

Artículo 72. *Plus de nocturnidad.*

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

Artículo 73. *Horas extraordinarias (retribución).*

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por 100, salvo pacto en contrato.

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.

Artículo 74. *Vacaciones (retribución).*

La retribución correspondiente al período de vacaciones será la que realmente perciba el trabajador en jornada normal de trabajo, incluido, en su caso, el promedio de los incentivos percibidos durante las doce últimas semanas efectivamente trabajadas dentro de los doce meses anteriores a la fecha de su inicio.

Artículo 75. *Dietas y desplazamientos.*

Cuando un trabajador se desplace transitoriamente de la localidad por orden de la empresa, ésta le abonará, además de su retribución normal, los gastos de desplazamiento y las dietas correspondientes.

CAPÍTULO V

Prestaciones no salariales

Artículo 76. *Premio de jubilación.*

Las empresas abonarán a los trabajadores con diez o más años de antigüedad, que causen baja por jubilación, un premio con arreglo a la siguiente escala:

- A los sesenta años: 225.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 192.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 160.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 139.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 117.000 pesetas.
- A los sesenta y cinco años: 91.000 pesetas.

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

Artículo 77. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

Se podrá aplicar lo dispuesto sobre contrato de relevo y jubilación parcial, siempre que exista acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado (Reales Decretos 1991/1984 y 1194/1985 y Ley 10/1994).

Artículo 78. *Póliza de seguros.*

Las empresas deberán concertar con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de todos los trabajadores de su plantilla de personal en virtud de la cual se les garantice que, en caso de fallecimiento o de invalidez permanente en sus grados de absoluta o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, percibirán una indemnización de 1.200.000 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 sólo 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 el 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.

CAPÍTULO 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 perjudicarlo 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 disponga de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas, previamente, a la Dirección o titularidad del centro.

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 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa, será el siguiente:

- De 250 a 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

El Delegado sindical será elegido por y entre los trabajadores afiliados al sindicato que presten sus servicios en la empresa o centro de trabajo respectivo.

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 y Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto.
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 sistema 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 al 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 la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.

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

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 Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, 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.

Tales permisos serán también concedidos a los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio, Comisión Paritaria de Tratamiento de la Antigüedad, así como la específica del Nomenclátor, siempre que la empresa esté afectada por dicha negociación.

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 del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trate:

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

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

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

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

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de 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 su carácter reservado.

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

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

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 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 quince 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 por 100 del total de horas disponibles correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma central sindical, sumándose las horas resultantes a las que tenga reconocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

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

Régimen disciplinario

SECCIÓN 1.ª 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 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 del período de un mes, excepto 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 la 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 de 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 artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

SECCIÓN 2.ª 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 e 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 y despido.

Artículo 93. *Prescripción.*

Las faltas prescribirán 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 acor-

darlo, 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 días 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 enhiaguez 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, y el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.
- h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

CAPÍTULO VIII

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

SECCIÓN 1.ª EQUIPOS DE PROTECCIÓN 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 antigás son aquellas en las que las copillas y armaduras son de caucho 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 2.ª 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 potos y tan pequeños como sea factible.

3. Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotas, corbatas y cadenas de llavero 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 deberán mantenerse ajustados.

SECCIÓN 3.ª PROTECCIÓN 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 electricidad. Tendrán un ala a todo su alrededor para proporcionar protección a la cabeza, cara y parte posterior del cuello.

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

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

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

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

SECCIÓN 4.ª PROTECCIÓN DEL CABELLO

Artículo 98.

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

SECCIÓN 5.ª PROTECCIÓN 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 requiere el empleo de anteojos con lentes correctivos y necesiten usar gafas protectoras serán provistos de gafas cuyas lentes protectoras suministren la corrección correspondiente; gafas que incorporen las lentes correctivas montadas dentro de las protectoras.

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

4. Las superficies del frente y de la parte posterior de las lentes y ventanas no causarán distorsión lateral, excepto cuando las lentes 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, recalcado, 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 ten-

drán 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 apropiado, siendo examinados a intervalos regulares e inmediatamente reemplazadas las partes defectuosas.

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

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

SECCIÓN 6.ª PROTECCIÓN DE LOS OÍDOS

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 cepas para oído hechas de cuero y mantenidas en su lugar por medio de un resorte de acero ajustable alrededor de la cabeza o en un dispositivo protector equivalente.

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

SECCIÓN 7.ª 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 un 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 extenderá alrededor de todo el cuerpo, de 30 a 40 centímetros por debajo de la cintura. La protección suministrada por estos mandiles será, por lo menos, igual a la proporcionada por el plomo de un milímetro de espesor.

SECCIÓN 8.ª PROTECCIÓN 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 perecederas; 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 al 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 de esterilizarlos.

SECCIÓN 9.ª 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 arreglar 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 conec-

tadas, 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 en 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.*

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

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

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 de tablero situado debajo de ellas se efectuarán sólo a máquina parada cuando exista el riesgo de que la personal 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 compartimentos de mezcla.

2. Cuando las máquinas batidoras de mezcla sean alimentadas por formadores de napa o transportadores, se instalarán por encima de estos últimos rejillas de protección sólidas, que se extienden a 1,22 metros,

como mínimo, a partir del ángulo de entrada de los cilindros de alimentación.

3. Los rodillos formadores de napa o 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 puedan 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 normas 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 10.ª MÁQUINAS DE HILAR, TEJER Y HACER PUNTO

Artículo 115. *Definiciones.*

Los términos que se expresan a continuación tienen el significado siguiente:

1.º 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 bobinas o en carretelas, incluyendo los urdidores y las calandras.

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

3.º Máquinas de hacer punto es la equipada con agujas que enlazan 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 está desconectada y la máquina detenida; la limpieza de las partes estacionarias de las mismas o del suelo debajo de dichas máquinas se llevará a cabo solamente mientras esté en reposo cuando exista peligro inminente de contacto de la persona o de cualquier cosa que sostenga en la mano con las partes móviles de

la máquina, y se hará por medio de dispositivos aspiradores o escobillas cuando cualquier parte sea limpiada mientras la máquina esté en movimiento.

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 6 milímetros para resguardos de 10 centímetros de dicha parte móvil o 13 centímetros cuadrados de dichas partes.

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

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 necesario, 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 enclavados con los cambiadoras u otros mecanismos de control, a fin de prevenir que la cubierta, el panel o puerta se abra mientras el mecanismo esté en movimiento, y que la máquina sea puesta en marcha hasta que la cubierta, panel o puerta sea cerrada con llave.

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

Artículo 121. Máquinas de hilar intermitentes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 122. Máquinas de hilar continuas, de campana, de aletas y de anillos.

1. Se proveerá un resguardo efectivo para el punto de contacto de 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 alimentadores 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 de 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, encaladoras, 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 pueden 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 hacia fuera; dichos resguardos se instalarán de tal modo que no puedan abrirse mientras las máquinas están en operación; las máquinas no pueden 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 debería aumentarse considerablemente en los nuevos establecimientos y en los modernizados.

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

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

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

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

7. En los telares habrá un espacio de no menos de 18 milímetros entre la cabeza del batán y el antepecho, excepto donde la cabeza del batán se extiende 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 maquineta 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 engoznados y enclavados, diseñados para evitar que los trabajadores sean lesionados entre la cuchilla y la barra de 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.

Disposición transitoria primera.

Las diferencias salariales correspondientes al año 1996 anteriores a la publicación del presente Convenio que, en su caso, resulten de la aplicación del mismo, se abonarán, como límite máximo, hasta treinta días después de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado». A partir de esta fecha y de la terminación de este plazo, 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 en los plazos más breves.

Disposición transitoria segunda.

Los efectos económicos del presente Convenio sólo afectarán al personal que mantuviera vigente su relación laboral con la empresa en la fecha de la firma efectiva del mismo.

Disposición adicional primera. *Formación profesional.*

Habida cuenta que la formación profesional representa uno de los ejes para asegurar el futuro de la industria textil-confección española y las posibilidades de promoción económica y social de los trabajadores que en ella prestan sus servicios, 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.

Consecuentemente, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua de 10 de marzo de 1993, se constituyen en Comisión Paritaria Nacional Sectorial, compuesta por ocho miembros, cuatro en representación sindical (dos por FIA-UGT y dos por FITEQA-CCOO) y cuatro por los empresarios, con las funciones que dicho acuerdo les atribuye en su artículo 15.

Disposición adicional segunda. *Cláusula de inaplicación del incremento salarial.*

Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente

situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para las que el referido incremento salarial ponga en peligro la viabilidad de la empresa.

En tal caso se trasladará a las partes la fijación del incremento salarial a aplicar, a cuyo fin se desarrollará la negociación correspondiente en el seno de la empresa.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar a la representación de los trabajadores la documentación legal contable debidamente auditada, así como una memoria sobre la viabilidad de la empresa. Los representantes de los trabajadores están obligados a observar respecto de todo ello el sigilo profesional.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención en tal sentido, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, a la Comisión Paritaria del mismo, así como a la representación sindical de la empresa si la hubiese.

El incumplimiento de cualquiera de los plazos impedirá acogerse a esta cláusula.

En cualquier caso siempre será de plena aplicación el salario mínimo intertextil. En cuanto a la aplicación del incremento pactado para dicho año de las tablas salariales, la negociación tendrá un plazo máximo de treinta días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores. El resultado de dicha negociación se comunicará a la Comisión Paritaria en el plazo de quince días.

En los supuestos de desacuerdo podrán las partes someter la cuestión a decisión de la Comisión Paritaria, o bien a arbitraje. Si la Comisión Paritaria no resuelve en el plazo de dos meses, quedará expedita la vía jurisdiccional.

Los acuerdos alcanzados por los representantes de los trabajadores y la empresa, o los alcanzados por la Comisión Paritaria, así como los laudos arbitrales, tendrán igual valor y serán plenamente ejecutivos.

Disposición adicional tercera. *Movilidad funcional y Nomenclátor.*

Las representaciones empresariales y sindicales se comprometen a culminar la negociación, sobre la base de los trabajos técnicos desarrollados, para acordar las modalidades y procedimientos de movilidad funcional, el Nomenclátor de categorías profesionales y la equiparación salarial correspondiente, con la voluntad de terminar esta negociación durante la vigencia del presente Convenio.

A tal efecto, las disposiciones del presente Convenio que se refieren a estas materias tendrán vigencia hasta tanto no sean sustituidas de común acuerdo por otras.

Los acuerdos que se vayan concluyendo a lo largo de 1996 y 1997 surtirán efecto desde el momento que se establezca en los mismos, pasado el 1 de enero de 1997, afectando, en consecuencia, a aquellos artículos del Convenio que guardan relación con la clasificación profesional y movilidad funcional. Por lo que se refiere a la homogeneización salarial, en caso de que proceda, se aplicará el incremento automático, si bien limitado al 1 por 100 anual, salvo pacto en contrario, hasta alcanzar dicha homogeneización, con efecto del primero del mes siguiente a la fecha del acuerdo.

Disposición adicional cuarta. *Comisión Paritaria.*

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

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 10 Vocales, uno por cada actividad, en representación de las entidades empresariales, y el mismo número de Vocales en representación de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. 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 domicilios de la Comisión:

Consejo Intertextil Español: 08010 Barcelona, gran vía de les Corts Catalanes, número 670.

FIA-UGT: 28002 Madrid, avenida de América, 25, segunda planta.

FITEQA-CCOO: 28015 Madrid, plaza Cristino Martos, 4, quinta planta.

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

d) En los Convenios anexos se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por seis miembros cada una de las representaciones, empresarial y de las Centrales Sindicales firmantes, con idénticas funciones a las del apartado a), pero limitadas a asuntos que afecten exclusivamente a cada Convenio. Cuando las cuestiones planteadas puedan afectar a lo establecido en las cláusulas del Convenio General, la Comisión Paritaria correspondiente habrá de ponerlo en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio General, antes de adoptar ningún acuerdo.

e) Para garantizar el principio de no discriminación reconocido por el Convenio, esta Comisión Paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.

Disposición adicional quinta. *Prevención de riesgos laborales.*

Ambas partes acuerdan proceder, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, a la adecuación del capítulo VIII del mismo («Reglas específicas de seguridad e higiene en el trabajo de la industria textil») a las disposiciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Disposición adicional sexta. *Adhesión al ASEC.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan la adhesión, incondicional, en el acto de la firma del mismo, al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscribiendo la correspondiente acta.

Disposición adicional séptima. *Observatorio industrial.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, con el fin de realizar un correcto y eficaz seguimiento del desarrollo tanto a nivel de sector como económico, convienen la creación de un observatorio permanente en el que las partes firmantes del presente Convenio Colectivo estén presentes y, a la vez, puedan realizar los estudios dirigidos al objetivo antes descrito.

Disposición especial primera. *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 Central Hispano, sucursal urbana 1459 (Madrid). Cuenta 1.367-2.

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

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

Disposición especial segunda. *Acoso sexual.*

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción.

Disposición final única.

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

Segundo.—El Nomenclátor de Profesiones y Oficios de la Industria Textil y el capítulo 3.º Clasificación y Categorías Profesionales de la Ordenanza Laboral Textil derogada se aplicará hasta tanto no se alcancen los acuerdos previstos en la disposición adicional tercera.

ANEXO I

Convenio Colectivo de la Industria Textil, de Firmas de Recuperación y Ramo de Agua de la misma**Artículo 1. *Ámbito funcional.***

Este Convenio obliga a las empresas y su personal integradas en el Sector Textil de Fibras de Recuperación. Igualmente obliga a las de Alfombras y Moquetas ubicadas geográficamente en las localidades siguientes:

- a) Alicante, Alcoy, Alcocer de Planes, Alcolecha, Bañeres, Benasau, Benejama, Benifallim, Benilloba, Beniarrrés, Biar, Cela de Núñez, Cocentaina, Gayanes, Muro de Alcoy y Villena.
- b) Valencia, Agullent, Albaida, Adzaneta de Albaida, Alcadia de Crespins, Anna, Ayelo de Malferit, Bocairente, Canals, La Cañada, Montaverner, Onteniente y Sagunto.
- c) Castellón y Forcall.

Asimismo, les será de aplicación este anexo si las empresas afectadas de estas localidades se trasladasen a otra distinta o estableciesen en diferentes poblaciones de las provincias de Alicante, Valencia o Castellón, dependencias, sucursales, agencias, oficinas, etc.

Las empresas del Ramo del Agua ubicadas en las localidades arriba citadas, que manufacturen exclusivamente por cuenta de terceros, aplicarán la normativa que se detalla en el artículo 12 de este anexo, y acuerdo de la Comisión Paritaria de 30 de marzo de 1994, que lo interpreta.

Artículo 2.

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 3. *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 pudiesen tener establecidos las empresas.
6. Los incentivos y primas.

Artículo 4. *Jornada.*

En materia de jornada se estará a lo dispuesto en el Convenio General.

Artículo 5. *Vacaciones.*

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

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

Artículo 6. *Tablas salariales.*

Son las que figuran al final de este anexo.

Artículo 7. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Artículo 8. *Beneficios.*

Por el concepto de participación en beneficios, se abonará un 10 por 100 del salario base, incrementado con el premio de antigüedad.

Artículo 9. *Incentivos.*

Cuando el 50 por 100 de la plantilla de una empresa perciba algún plus, trabajo a destajo, topes o cualquier otro sistema de retribución con incentivo, el resto de los productores que trabajen en la misma, cualquiera que sea su calificación profesional, recibirá un incentivo en la cuantía que se fija en la tabla que se relaciona al final del presente anexo, que se abonará por día laborable, de lunes a sábado.

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

Los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores, experimentarán un aumento del 3 por 100 durante el año 1996 y del IPC previsto para el año 1997, en que volverán a negociarse dada su naturaleza, limitando dicho aumento a la cuantía líquida de estos incentivos que representen hasta el 40 por 100 sobre los salarios base de los días de trabajo del año anterior en aquellas empresas en que los incentivos representen cantidades superiores al 40 por 100.

El incremento señalado no garantiza o presupone, en ningún caso, el pago de un determinado incentivo, sino que éste se abonará en relación con la actividad que en cada caso se obtenga.

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

Artículo 10. *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán a su personal prendas de trabajo confeccionadas en razón de tres cada dos años, a excepción del personal de Ramo de Agua, que recibirán dos prendas al año.

Artículo 11. *Contratación temporal.*

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

Así como a lo especificado al respecto en las normas generales de este Convenio.

Artículo 12.

De conformidad con el acuerdo inicialmente suscrito el 3 de marzo de 1988, entre las centrales sindicales UGT y CCOO y la representación empresarial, ratificado y conformado el 29 de abril de 1993, e interpretado por la Comisión Paritaria el 30 de marzo de 1994, se ha iniciado el proceso periódico-progresivo de adaptación de las tablas salariales de las empresas del Ramo de Agua que estaban adscritas al anexo I, a las del anexo VI. Equiparación que se rige por los acuerdos que constan en este artículo y los de la citada reunión de la Comisión Paritaria de 30 de marzo de 1994.

La equiparación salarial, afectará a las empresas de tal actividad que la realicen exclusivamente como servicio a terceros, rigiéndose, éstas, en los demás aspectos socio-laborales y a partir de la firma de este Convenio, por la normativa específica del anexo VI, de conformidad con el acuerdo de 29 de abril de 1993, que regula y concreta el sistema a seguir de la siguiente manera:

1. A partir del 1 de julio de 1993, se aplicará a las empresas del anexo I cuya actividad corresponda con la detallada en el artículo 1 del anexo VI (Ramo de Agua) la totalidad del anexo VI, incluso el Nomenclátor de categorías del referido Convenio con la excepción de las tablas salariales que se equiparan de acuerdo a las normas y los plazos establecidos en el presente acuerdo. No quedarán derechos adquiridos del anexo I ni dimiñantes de pactos relativos a primas o incentivos que contradigan lo aquí acordado.

2. La aplicación del anexo VI se hará también en materia de definiciones y calificaciones profesionales del Ramo de Agua, incluso en los casos de aquellos puestos de trabajo que resulten desencuadrados al apli-

cársele el nuevo Nomenclátor, aplicando las que resulten procedentes de conformidad con el Ramo de Agua. Los trabajadores afectados por esta recalificación conservarán en su cuantía líquida la retribución que hubiera venido percibiendo en su cualificación superior anterior, establecida tanto por norma legal o pacto colectivo o individual. Aquellos trabajadores que pasen a ostentar una categoría superior percibirán el nuevo salario que les corresponda con aplicación de las compensaciones y absorciones previstas en el presente acuerdo.

3. La equiparación de los salarios con el anexo VI (Ramo de Agua) se realizará en un período de cinco años y seis meses, contados a partir del 1 de junio de 1993. El incremento de equiparación correspondiente a 1993 será el 2 por 100 aplicable únicamente al segundo semestre. Dicha equiparación en el año 1994 y siguientes se realizará de la siguiente forma: Sobre los salarios base de la tabla salarial de empresas del Ramo de Agua del anexo I, vigente al 31 de diciembre de 1993, se aplicará un incremento del 3 por 100 para el año 1994. Sobre el salario vigente al 31 de diciembre de 1994 de la tabla salarial de empresas del Ramo de Agua del anexo I, se aplicará un incremento del 4 por 100 para el año 1995. Sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 1995 de la misma tabla salarial, se aplicará un incremento del 5 por 100 para el año 1996. Sobre el salario vigente a 31 de diciembre de 1996, de la misma tabla salarial se aplicará un incremento del 6 por 100 para el año 1997. Para 1998 el porcentaje será el resultante para alcanzar la equiparación total prevista en este artículo.

Los incrementos que se pacten en sucesivos Convenios Colectivos se aplicarán sobre el salario vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior de la tabla salarial del Ramo de Agua de este anexo I.

4. La diferencia existente entre los salarios derivados del anexo VI (Ramo de Agua) y los del anexo I (Fibras de Recuperación) que se produzcan como consecuencia de la incorporación indicada se compensarán y absorberán con cargo a aquellas cantidades que las empresas viniesen abonando a sus trabajadores en concepto de incentivos, primas, destajos, que no respondan a una verdadera actividad en un sistema de trabajo medio o no y esté o no autorizado por la autoridad laboral hasta una cuantía que represente el 80 por 100 de estas cifras o el 35 por 100 del salario día de tablas del anexo I multiplicado por 365. Asimismo los incentivos o primas que se abonen o tuviesen que abonarse a actividad normal o exigible, serán compensables o absorbibles en la misma forma indicada.

5. Las empresas que vengán prestando su labor en cualquier sistema de trabajo, podrán pasar a trabajar o a exigir la actividad normal, en cuyo caso las primas o incentivos o complementos que venían abonando hasta entonces serán compensables y absorbibles en la misma forma que se establece en el párrafo anterior.

En ningún caso la absorción de las cantidades referidas permitirán niveles de rendimiento inferiores a la actividad normal actualmente establecida en las empresas o que puedan establecerse en el futuro.

Aquellas empresas que pasen a exigir actividad normal o mínima aplicarán una línea de incentivos para aquellos supuestos en que algún trabajador supere el mínimo exigible sin perjuicio de la facultad empresarial de pedir sólo la actividad normal. Para el caso de que en su establecimiento no hubiese acuerdo lo fijará la jurisdicción social competente, atendiendo a que la actividad normal se corresponda con la que en realidad sea tal, posterior a este acuerdo.

En aquellos casos en que se tenga un incentivo medido y no se absorba la totalidad del mismo se negociará con la representación sindical la forma y cuantía de su devengo.

Aquellos incentivos, gratificaciones o complementos que no resulten absorbidos o compensados por la referida equiparación salarial no experimentarán incrementos como consecuencia de los aumentos salariales porcentuales que se pacten en la negociación de la revisión del actual anexo I (Fibras de Recuperación), salvo lo que se disponga sobre el particular en el anexo VI (Ramo de Agua) o pacto empresarial en contrario.

6. El plazo de la equiparación fijado en el punto 8 del presente acuerdo, podrá ser reducido por la Dirección de la empresa.

7. En cualquier caso quedará absorbido y sin quedar como derecho adquirido la prima fija (20 por 100) del artículo 9 del anexo I (Fibras de Recuperación), que se incorporará al salario base. Aquellas cantidades que se vengán percibiendo como gratificaciones voluntarias o complementos especiales también podrán absorberse o compensarse, sin que se queden como condición más beneficiosa.

8. El complemento por "participación en beneficios", previsto en el artículo del anexo VI, se abonará prorrateado por mensualidades, basta que tenga lugar la equiparación salarial prevista, en cuyo momento se estará a lo establecido en el anexo VI (Ramo de Agua).

9. A los fines de asegurar la mejor interpretación y aplicación del presente acuerdo se constituye una comisión de seguimiento integrada por cuatro representantes de la Asociación Empresarial, y dos representantes de la Central Sindical UGT y dos de la Central Sindical CCOO. Esta comisión deberá intervenir a solicitud de cualesquiera de las partes interesadas en la aplicación del acuerdo y emitirá dictamen en el plazo máximo de treinta días a partir de la solicitud. Emitido dictamen o transcurrido el plazo fijado, las partes interesadas podrán ejercer libremente las acciones que consideren oportunas en la defensa de sus intereses.

10. Desde el 1 de enero de 1993, hasta el 30 de junio de 1993 se aplicarán el anexo I y su respectiva tabla salarial.

Cláusula adicional 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.

Cláusula adicional segunda. Seguro de muerte o invalidez.

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

Cláusula adicional tercera.

Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria se establece como procedimiento para solventar las mismas el siguiente: Sométida a la Comisión una cuestión para su resolución, se convocará a reunión que deberá celebrarse en el plazo de cinco días. En dicha reunión se debatirá ampliamente el tema entre las partes, procediendo a continuación a realizar votación respecto del mismo, tomándose los acuerdos por mayoría simple de los asistentes a la reunión. En cualquier caso se estimará debidamente constituida la Comisión cualquiera que fuera el número de los asistentes a ella.

Fibras de recuperación

Tabla salarial 1996

Coeficiente	Salario base	Incentivo (1)
	Pesetas	(1 ^{er} y 2. ^o párrafos del artículo 9) Pesetas
1,00	2.692,81	612,95
1,10	2.692,81	612,95
1,15	2.692,81	612,95
1,20	2.718,90	617,87
1,25	2.744,64	622,90
1,30	2.769,43	627,89
1,35	2.796,31	632,93
1,40	2.822,00	637,85
1,45	2.847,81	642,83
1,50	2.873,50	647,87
1,55	2.899,30	652,81
1,60	2.925,05	657,78
1,65	2.949,90	662,76
1,70	2.976,61	667,74
1,75	3.002,42	672,78
1,80	3.028,22	677,82
1,85	3.053,91	682,75
1,90	3.079,72	687,73
1,95	3.105,46	692,71
2,00	3.146,71	704,13
2,05	3.187,86	708,67

Coefficiente	Salario base — Pesetas	Incentivo (1) (1ª y 2ª párrafos del artículo 9) Pesetas
2,10	3.229,23	716,60
2,15	3.270,37	724,66
2,20	3.311,62	732,51
2,25	3.352,94	740,52
2,30	3.394,07	748,46
2,35	3.435,27	755,85
2,40	3.476,54	764,47
2,45	3.517,73	772,48
2,50	3.558,99	780,42
2,55	3.600,13	788,43
2,60	3.641,32	796,43
2,65	3.682,09	804,38
2,70	3.723,78	812,33
2,75	3.764,98	820,34
2,80	3.806,13	828,35
2,85	3.847,38	836,35
2,90	3.888,57	844,30
2,95	3.929,84	852,29
3,00	3.970,92	860,24
3,05	4.011,84	868,08
3,10	4.053,53	876,20
3,15	4.094,58	884,04
3,20	4.135,94	892,10

(1) No computable en los complementos salariales.

Equiparación

Empresas del ramo de Agua

Coefficiente	Salario total equiparación 1-1-1996 — Pesetas	Salario con el 0,98 y 3 por 100, 1996 Pesetas	Base cálculo equiparación 0,98 por 100, 1994 — Pesetas	Salario provisional equiparación 1-1-1996 — Pesetas
1,00	3.004,00	2.932,69	2.847,27	2.960,62
1,10	3.073,67	2.932,69	2.847,27	2.960,62
1,15	3.073,67	2.932,69	2.847,27	2.960,62
1,20	3.103,45	2.961,10	2.874,86	2.989,30
1,25	3.132,85	2.989,15	2.902,09	3.017,62
1,30	3.161,12	3.016,13	2.928,28	3.044,86
1,35	3.191,84	3.045,44	2.956,74	3.074,44
1,40	3.221,18	3.073,43	2.983,91	3.102,70
1,45	3.250,58	3.101,48	3.011,15	3.131,02
1,50	3.279,92	3.129,48	3.038,33	3.159,28
1,55	3.309,38	3.157,59	3.065,62	3.187,66
1,60	3.338,78	3.185,64	3.092,85	3.215,98
1,65	3.367,12	3.212,68	3.119,10	3.243,27
1,70	3.397,65	3.241,80	3.147,38	3.272,68
1,75	3.427,05	3.269,86	3.174,62	3.301,00
1,80	3.456,51	3.297,97	3.201,91	3.329,38
1,85	3.485,86	3.325,97	3.229,10	3.357,65
1,90	3.515,31	3.354,07	3.256,38	3.386,02
1,95	3.544,71	3.382,13	3.283,62	3.414,34
2,00	3.591,79	3.427,05	3.327,23	3.459,69
2,05	3.638,75	3.471,85	3.370,72	3.504,91
2,10	3.687,98	3.516,91	3.414,47	3.550,40
2,20	3.780,05	3.606,66	3.501,62	3.641,01
2,25	3.827,19	3.651,64	3.545,28	3.686,42
2,30	3.874,14	3.696,44	3.588,78	3.731,65
2,35	3.921,16	3.741,30	3.632,33	3.776,94
2,70	4.250,46	4.055,50	3.937,38	4.094,13
2,75	4.297,48	4.100,36	3.980,93	4.139,41
2,80	4.344,49	4.145,22	4.024,49	4.184,70
3,00	4.532,56	4.324,66	4.198,70	4.365,85
3,20	4.720,94	4.504,40	4.373,20	4.547,30

ANEXO II

Convenio Colectivo para las Industrias de Obtención de Fibras de Algodón y Aprovechamientos de Subproductos

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Este Convenio obliga a todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio General, que se dediquen a la obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos, o a esta actividad conjuntamente con otras.

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

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 2.

Se establecen las definiciones y valoración de los siguientes puestos de trabajo:

Cosedor de sacos y capazos: Es el operario que, con máquina o útiles adecuados, realiza el cosido y las reparaciones de sacos y envases, procediendo a su clasificación. Calificación: 1,05.

Afilador: Es el operario mayor de dieciocho años que afila los discos, monta y desmonta los ejes de los discos y los acopla a las máquinas desmontadoras. Calificación: 1,15.

Artículo 3.

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

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

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

Artículo 4.

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

Artículo 5.

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

CAPÍTULO III
Condiciones económicas

Artículo 6.

Para el personal mensual el importe del sueldo se calculará dividiendo por 12 el importe de 365 días de salario.

Artículo 7.

Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

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

Artículo 8.

Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias a que se refiere el artículo 71 del Convenio General serán, para el personal mensual, de una mensualidad por cada una de ellas.

Artículo 9.

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

Artículo 10.

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor del 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 de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 del 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 de beneficios.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 70.2 del Convenio General no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre procederá aplicar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponda.

Dicha percepción seguirá las condiciones establecidas en el mencionado Convenio, de ser calculada sobre el salario a actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad, así como el no computarse para el cálculo de las horas extraordinarias.

Para el cómputo de ausencias al trabajo no se tomarán en consideración los permisos con retribución que se determinan en los apartados a), b), c), e), g), h) y k) del artículo 55 del Convenio General.

Artículo 11.

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

Disposición final.

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

Disposición adicional única.

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 las 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 plaza de Cuba, número 5, 8.º, Sevilla.

Tabla salarial 1996

Coefficiente	Salario — Pesetas	Coefficiente	Salario — Pesetas
1,00	2.647	2,10	3.781
1,05	2.680	2,15	3.848
1,10	2.720	2,20	3.913
1,15	2.760	2,25	3.987
1,20	2.803	2,30	4.056
1,25	2.837	2,35	4.130
1,30	2.869	2,40	4.199
1,35	2.908	2,45	4.268
1,40	2.943	2,50	4.340
1,45	2.986	2,55	4.412
1,50	3.032	2,60	4.482
1,55	3.077	2,65	4.550
1,60	3.121	2,70	4.620
1,65	3.161	2,75	4.685
1,70	3.215	2,80	4.763
1,75	3.287	2,85	4.829
1,80	3.352	2,90	4.900
1,85	3.427	2,95	4.977
1,90	3.495	3,00	5.040
1,95	3.563	3,05	5.323
2,00	3.641	3,50	5.700
2,05	3.707		

Salario mínimo intertextil: 88.414 pesetas/mes y 2.908 pesetas/día.

ANEXO III

Convenio Colectivo de Trabajo en la Industria Textil de Proceso Algodonero

CAPÍTULO I**Disposiciones generales****Artículo 1. Ámbito funcional.**

El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya actividad está comprendida en el anexo II del Nomenclátor de actividades industriales y de profesiones y oficios de la industria textil. Las empresas afectadas lo serán en forma total y exclusiva, comprendiendo todas las actividades, tanto hilatura como tisaje, tinte y acabado, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 2. Compensación.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 del Convenio General de Trabajo de la Industria y de la Confección se considerarán excluidos de la compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda. En cuanto las ausencias retribuidas previstas en el artículo 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 sólo 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.

Artículo 3. *Garantía «ad personam».*

Las personas pertenecientes a las categorías de Encargado, Contra-maestre 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.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 4. *Trabajo a destajo.*

En los sistemas de incentivo consistentes en el trabajo a destajo se estará a lo establecido en el artículo 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 artículo 65.2 del Convenio General, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo, en la actividad medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 15 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el artículo 66.2 del Convenio General.

Artículo 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 artículo 16 del Convenio General, aun cuando las percepciones medidas de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 6. *Clasificación profesional.*

Se establece la definición y valoración del siguiente puesto de trabajo:

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

Artículo 7. *Tablas salariales.*

Las retribuciones para los años 1996 y 1997 serán, para el personal mensual y de retribución diaria, las que se fijan en los anexos I y II del presente Convenio. La suma de ambos conceptos —salario base y complemento del Convenio— constituirá, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 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.

Artículo 9. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario —junio y Navidad— tendrán la cuantía que se determina a continuación:

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

Artículo 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.

Artículo 11. *Personal en servicio militar.*

El personal que se halle en servicio militar percibirá íntegramente las dos gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

Artículo 12. *Participación en beneficios.*

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el artículo 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 artículo 55 del Convenio General y los que tengan como causa accidente de trabajo o enfermedad común, siempre que en ambos casos se produzca hospitalización o intervención quirúrgica.

Cuando el cómputo de absentismo previsto en dicho artículo no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponda.

Disposición final.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio será de aplicación, con carácter supletorio, lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Trabajo para la Industria Textil y de la Confección y Nomenclátor de actividades industriales y de profesiones y oficios de la industria textil, aprobado en 26 de febrero de 1996.

Disposición 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. 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 1996.

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

Tablas de retribución para el año 1996

Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
1,00	49.013,26	24.395,11	73.408,40
1,05	51.463,34	23.361,62	74.824,95
1,10	53.915,10	21.910,99	75.826,10
1,15	56.365,18	21.076,71	77.441,90
1,20	58.815,25	21.012,01	79.827,25
1,25	61.267,02	20.417,79	81.684,80
1,30	63.717,08	19.811,67	83.528,75

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
1,35	66.167,15	19.215,75	85.382,90
1,40	68.618,92	18.609,62	87.228,55
1,45	71.068,99	18.117,56	89.186,55
1,50	73.519,05	17.877,49	91.396,55
1,55	75.970,83	17.559,11	93.529,95
1,60	78.420,89	17.284,98	95.705,85
1,65	80.870,96	16.993,84	97.864,80
1,70	83.322,73	16.718,00	100.040,75
1,75	85.772,80	16.430,26	102.203,05
1,80	88.224,57	16.151,04	104.375,60
1,85	90.674,64	15.865,00	106.539,65
1,90	93.124,70	15.573,85	108.698,55
1,95	95.576,47	15.291,21	110.867,70
2,00	98.026,54	15.029,02	113.055,55
2,05	100.476,61	14.731,05	115.207,65
2,10	102.928,38	14.455,23	117.383,60
2,20	107.828,51	13.872,93	121.701,45
2,25	110.280,28	13.600,52	123.880,80
2,35	115.180,42	13.036,94	128.217,35
2,70	132.336,00	11.055,10	143.391,10
2,75	134.786,06	10.769,06	145.555,10
2,80	137.237,83	10.483,02	147.720,85
3,00	147.039,85	9.359,30	156.399,15
3,20	156.841,79	8.221,94	165.063,75

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 81.304 pesetas.

Personal con retribución diaria

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
1,00	1.611,40	802,04	2.413,45
1,05	1.691,95	768,06	2.460,00
1,10	1.772,56	720,36	2.492,90
1,15	1.853,10	692,93	2.546,05
1,20	1.933,66	690,81	2.624,45
1,25	2.014,27	671,28	2.685,55
1,30	2.094,81	651,35	2.746,15
1,35	2.175,37	631,75	2.807,10
1,40	2.255,97	611,82	2.867,80
1,45	2.336,52	595,65	2.932,15
1,50	2.417,07	587,76	3.004,85
1,55	2.497,67	577,28	3.074,95
1,60	2.578,23	568,28	3.146,50
1,65	2.658,78	558,71	3.217,50
1,70	2.739,38	549,64	3.289,00
1,75	2.819,93	540,17	3.360,10
1,80	2.900,54	531,00	3.431,55
1,85	2.981,09	521,59	3.502,65
1,90	3.061,64	512,02	3.573,65
1,95	3.142,25	502,73	3.645,00
2,00	3.222,79	494,11	3.716,90
2,05	3.303,35	484,31	3.787,65
2,10	3.383,96	475,24	3.859,20
2,15	3.464,50	465,56	3.930,05
2,20	3.545,06	456,10	4.001,15
2,25	3.625,66	447,14	4.072,80
2,30	3.706,21	438,01	4.144,20
2,35	3.786,76	428,61	4.215,40
2,40	3.867,37	418,93	4.286,30
2,45	3.947,92	409,81	4.357,70
2,50	4.028,47	400,34	4.428,80
2,55	4.109,08	391,34	4.500,40
2,60	4.189,62	382,32	4.571,95
2,65	4.270,18	372,58	4.642,75
2,70	4.350,79	363,46	4.714,25
2,75	4.431,33	354,05	4.785,40
2,80	4.511,94	344,65	4.856,60
2,85	4.592,49	335,47	4.927,95
2,90	4.673,04	326,01	4.999,05

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
2,95	4.753,65	316,60	5.070,25
3,00	4.834,20	307,70	5.141,90
3,20	5.156,45	270,31	5.426,75

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 2.673 pesetas.

ANEXO IV

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El Convenio obliga a todas las empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para el Sector de Géneros de Punto de la Industria Textil, de 4 de octubre de 1946, y por los Convenios Interprovincial y Estatal de Géneros de Punto, Fabricación de Calcetines y Fabricación de Medias, de 22 de mayo de 1976, cuyas actividades están recogidas en el anexo XIV del Nomenclátor de industrias y actividades, así como el de oficios y profesiones de la industria textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966.

Artículo 2.

Las empresas afectadas lo serán de forma total y comprensiva de las actividades de bobinar, tejer, confección, acabados, aprestos y ramo de agua, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares, aun cuando se ejerzan en distintos centros de trabajo.

Se aplicará, asimismo, a las empresas que efectúan confección utilizando, en forma mayoritaria, tejidos de malla de onda y de recogida y tejidos de malla de urdimbre.

Artículo 3. *Compensación.*

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

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. En relación con las ausencias retribuidas a que se refiere el artículo 47 del Convenio General, se estará a la compensación y absorción establecidas en el número 4 de dicho artículo.
3. El plus de compensación de transporte, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
4. Las gratificaciones extraordinarias 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 media, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base más el complemento de Convenio.
6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
8. Las condiciones especiales referentes a accidente, enfermedad y maternidad, superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

SECCIÓN 1.ª TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTO

Artículo 4.

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 están bien establecido cuando el 65 por 100 del personal sujeto a una misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal supere dichas percepciones, por lo menos, en un 25 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el artículo 66 del Convenio General.

Artículo 5.

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

SECCIÓN 2.ª CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6.

El Nomenclátor de profesiones y oficios de la industria textil y el capítulo 3.º, clasificación y categorías profesionales de la Ordenanza Laboral Textil derogada, se aplicará hasta tanto se alcancen los acuerdos previstos en la disposición adicional tercera del Convenio General.

SECCIÓN 3.ª TRABAJO A DOMICILIO Y DE TEMPORADA

Artículo 7. *Trabajo a domicilio.*

En materia de trabajo a domicilio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores debiendo garantizarse por las empresas a los trabajadores contratados por este sistema un mínimo de cuarenta y ocho jornales al semestre.

Artículo 8. *Trabajo de temporada.*

Las empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad cualquiera que fuese su proceso industrial (tejidos, confección y acabados y aprestos) podrán suspender en cualquier época del año sus actividades laborales durante un período máximo de sesenta días al año, suspensión que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, los representantes de los trabajadores de la empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión, en el expediente o expedientes que se tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la empresa complementará la prestación del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

SECCIÓN 1.ª REGULACIÓN SALARIAL

Artículo 9.

Las tablas salariales (salario base y complemento de Convenio) vigentes para todo el año 1996, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, para aquellos trabajadores a que se refiere la disposición transitoria segunda del Convenio General serán, para cada categoría profesional identificada por su correspondiente calificación, las que figuran en las tablas A y B. Se aplicará, en su caso, la revisión salarial en la forma prevista en el artículo 62.2 del convenio general.

En 1 de enero de 1997, dichas tablas salariales se incrementarán en el índice de precios al consumo previsto por el Gobierno para dicho año, regularizándose en el índice de precios al consumo real que resulte a 31 de diciembre de 1997 tan pronto se constate y con efectos económicos desde 1 de enero del mismo año.

Artículo 10.

Para el personal mensual el importe del sueldo se calculará dividiendo el importe de 365 días de salario por 12 meses. La fijación del salario

diario para dicho personal se determinará dividiendo por 30 el importe del salario fijado en las tablas salariales (tabla B), con independencia del número de días de cada mes.

SECCIÓN 2.ª COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 11. *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 dichas 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 12. *Consideración de personal mensual.*

Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- Personal administrativo, todo.
- Personal mercantil, con excepción del Encargado de Almacén, Oficial de Almacén y Mozo de Almacén.
- Personal técnico y directivo:

Director técnico.

Mayordomo-Encargado general y Técnicos titulados.

Artículo 13. *Participación en beneficios.*

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor de lo dispuesto en el artículo 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 artículo 55 del Convenio General; y las ausencias retribuidas del artículo 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.

Disposición adicional 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, 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 enco-

mendadas; 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 o de su superior jerárquico, colabore en los trabajos propios de la Sección para la buena marcha de la misma, o esté al frente de las subsecciones, sustituyendo a 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 el volumen de la industria no lo requieren.

Disposición adicional segunda. *Comisión Paritaria.*

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

b) La Comisión Paritaria de este Convenio estará integrada por seis Vocales en representación de las centrales sindicales firmantes del convenio y un número igual de Vocales en representación de la entidad empresarial. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y entidad empresarial firmantes del Convenio, designándose como domicilio de la Comisión, a estos exclusivos efectos, el de la Agrupación Española de Fabricantes de Género de Punto, sita en avenida Diagonal, número 474, 08006 Barcelona.

Disposición transitoria primera.

El pago de las diferencias salariales se hará en la forma y plazos previstos en la disposición transitoria primera del Convenio General.

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición final.

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

Tablas salariales para 1996

Coeficientes, salario base y complemento Convenio

Coeficiente	Tabla A Retribución diaria — Pesetas	Tabla B Retribución mensual — Pesetas
1,00	2.452 (1)	74.582 (2)
1,05	2.486 (1)	75.616 (2)
1,10	2.543 (1)	77.349 (2)
1,15	2.603 (1)	79.174 (2)
1,20	2.657 (1)	80.817 (2)
1,25	2.725	82.885
1,30	2.780	84.558
1,35	2.840	86.383
1,40	2.904	88.330
1,45	2.967	90.246
1,50	3.032	92.223
1,55	3.107	94.504
1,60	3.171	96.451
1,65	3.241	98.580
1,70	3.317	100.892
1,75	3.388	103.051
1,80	3.457	105.150

Coeficiente	Tabla A Retribución diaria — Pesetas	Tabla B Retribución mensual — Pesetas
1,85	3.524	107.188
1,90	3.591	109.226
1,95	3.669	111.599
2,00	3.736	113.636
2,05	3.811	115.918
2,10	3.875	117.864
2,15	3.951	120.176
2,20	4.016	122.153
2,25	4.088	124.343
2,30	4.158	126.472
2,35	4.233	128.753
2,40	4.300	130.791
2,45	4.367	132.829
2,50	4.440	135.050
2,55	4.513	137.270
2,60	4.582	139.369
2,65	4.657	141.650
2,70	4.723	143.658
2,75	4.790	145.696
2,80	4.861	147.855
3,00	5.147	156.554
3,20	5.427	165.071

(1) Salario mínimo intertextil: 2.673 pesetas/día.

(2) Salario mínimo intertextil: 81.304 pesetas/mes.

ANEXO V

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

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *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 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 del ámbito de este anexo.

Artículo 2.

Las empresas afectadas los serán en su totalidad, comprendiendo las principales actividades de lavar, peinar, hilar, tejer, teñir y acabar, con sus conexas preparatorias complementarias y auxiliares.

Artículo 3. *Compensación.*

Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 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:

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.
- e) Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad media, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 4. Clasificación y calificación profesional.

Hasta tanto no se haya desarrollado lo dispuesto en la disposición adicional tercera del Convenio General relativa a la actualización del Nomenclátor de industrias y actividades y de oficios y profesiones anexo a la derogada Ordenanza Laboral, las clasificaciones del personal y definiciones de puestos de trabajo son las contenidas en dicha Ordenanza, en su anexo de categorías comunes a toda la actividad textil y anexos relacionados en el artículo 1 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 5. 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 Colectivo General de Trabajo 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 6. Destajos.

En los sistemas de incentivos consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 66.2 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 7. Regulación salarial.

Los salarios pactados en el presente Convenio para todo el año 1996 son los que figuran en las tablas integrantes de su propio texto y relacionadas al final de su articulado.

Artículo 8.

Los porcentajes a aplicar sobre el salario de Oficial para obtener los correspondientes a Ayudantes, Subayudantes de Oficial, son los que se especifican en las tablas salariales y responden a los de habitual aplicación en la industria lanera.

Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria

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 10. Servicio militar.

Los trabajadores que se hallen prestando el servicio militar percibirán las gratificaciones extraordinarias en igual cuantía y forma a la del resto del personal de la empresa.

Artículo 11. 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 70.2 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, se abonará a título individual, el 4,4 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo 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 70.2 no alcance el 8 por 100 de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, 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 Colectivo General de Trabajo 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.

Disposición 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. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y entidad patronal firmantes del presente Convenio.

Disposición final.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, son de aplicación el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección y el Nomenclátor de 28 de julio de 1966.

Tablas salariales 1996

Calificaciones	Modo	Salario 1996 — Pesetas
<i>Personal servicios complementarios</i>		
Jefe de Laboratorio	S	28.639
Encargado Compras Materias Auxiliares	S	27.339
Encargado Tráfico	S	27.339
Encargado Almacén	S	24.780
Oficial Laboratorio	S	22.183
Administrativo de Fábrica	S	21.745
Encargado Economato	S	21.745
Guardadora Infantil	S	19.623
Dependiente Economato	S	19.623
Auxiliar Laboratorio	S	19.623
Oficial servicios complementarios	D	2.924
Oficial de Peines, Cepillos y Corronera	D	2.924

Calificaciones	Modo	Salario 1996 - Pesetas
Oficial auxiliar Almacén	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Personal servicios auxiliares</i>		
Jefe Entrenimiento Preventivo	S	28.619
Encargado servicios auxiliares	S	27.339
Encargado Impresores	S	27.339
Encargado de Mecánicos, Electricistas, Carpinteros, Albañiles e Impresores	S	27.339
Encargado de Fogoneros	S	24.780
Impresor de primera	D	3.538
Mecánico de primera	D	3.538
Electricista de primera	D	3.538
Conductor mecánico	D	3.414
Carpintero de primera	D	3.414
Albañil de primera	D	3.414
Impresor de segunda	D	3.295
Mecánico de segunda	D	3.295
Pintor de primera	D	3.295
Electricista de segunda	D	3.295
Fogonero de primera	D	3.295
Fontanero	D	3.233
Carretillero de primera	D	3.163
Albañil de segunda	D	3.163
Carpintero de segunda	D	3.163
Conductor	D	3.163
Fogonero de segunda	D	3.053
Pintor de segunda	D	3.053
Ayudante oficios auxiliares (mayores de dieciocho años)	D	2.924
Carretillero de segunda	D	2.924
Carrero	D	2.801
Untador-Engrasador	D	2.801
Guarda jurado	D	2.801
Vigilante	D	2.801
Portero	D	2.801
Auxiliares limpieza máquinas	D	2.801
Oudenzanza	D	2.801
Peón	D	2.801
Ayudante oficios auxiliares (menores de dieciocho años)	D	2.210
Botones de diecisiete a dieciocho años	D	1.899
Botones de dieciséis a diecisiete años	D	1.710
<i>Personal administrativo, mercantil y de organi- zación</i>		
Director técnico	M	156.099
Director comercial	M	156.099
Jefe administrativo de primera	M	141.218
Jefe de Ventas	M	137.431
Jefe administrativo de segunda	M	124.365
Jefe Organización	M	124.365
Viajante	M	118.767
Jefe de Almacén	M	118.767
Oficial primera administrativo	M	113.172
Técnico organización primera	M	113.172
Encargado Almacén	M	107.568
Oficial de Ventas	M	107.568
Oficial segunda administrativo	M	105.701
Técnico organización segunda	M	105.701
Auxiliar administrativo	M	90.767
Ayudante Organización	M	90.767
Cobrador	M	88.903
Auxiliar de Ventas	M	85.254
Telefonista	M	85.254
Meritorio de diecisiete años	M	77.885
Meritorio de dieciséis años	M	72.284
Oficial auxiliar Almacén	S	19.622
Mozo Almacén	S	19.622

Calificaciones	Modo	Salario 1996 - Pesetas
<i>Personal facultativo o titulado</i>		
Ingeniero	M	148.639
Licenciado	M	148.639
Jefe Personal primera	M	141.218
Jefe Personal segunda	M	124.365
Perito	M	124.365
Practicante ATS	M	124.365
Asistente Social	M	120.633
Jefe Personal tercera	M	118.767
Maestro industrial	M	107.568
<i>Ayudante de Oficial</i>		
Subayudante de Oficial	60 por 100 del Oficial	
Ayudante de Oficial	70 por 100 del Oficial	
<i>Clasificación y Sorteo</i>		
Encargado	S	27.339
Contramaestre	S	25.183
Ayudante Repasador	S	23.068
Sorteador	D	3.108
Cortador de Pez	D	2.801
Cosedor Sacos	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Deslanaje</i>		
Encargado	S	27.339
Contramaestre	S	25.183
Ayudante Contramaestre	S	23.068
Oficial de Deslanaje	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Lavado</i>		
Encargado Sección	S	27.339
Ayudante Encargado (antes turno)	S	23.068
Oficial de Lavado	D	2.801
Oficial de Lanolina	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Peinaje</i>		
Mayordomo	S	31.662
Contramaestre de Cardas	S	25.183
Contramaestre de Guills, Peinadoras y Lizosas	S	25.183
Ayudante de Contramaestre	S	23.068
Limpiador, Esmerilador Cardas	D	2.861
Oficial de Cardas	D	2.801
Oficial de Guills y Peinadoras	D	2.801
Oficial de Lizosas	D	2.801
Oficial de Batuar	D	2.801
Oficial de Convertidores	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Limpiador de Peines	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Hilatura de Estambre</i>		
Mayordomo	S	31.662
Contramaestre de Preparación	S	25.183
Contramaestre de Hilatura	S	25.183
Contramaestre de Retorcido	S	25.183
Contramaestre de Bobinado	S	25.183
Ayudante de Contramaestre	S	23.068
Hilador de Selfactina	D	3.108
Almacenero	D	3.053
Anudador de Selfactina	D	2.861
Coordinador Sacamudadas	D	2.861
Oficial Continua de Hilar	D	2.801
Oficial Guills y Peinadoras	D	2.801
Oficial Mecheros	D	2.801
Vaporizador	D	2.801

Calificaciones	Modo	Salario 1996 — Pesetas
Oficial Continua de Retorcer	D	2.801
Oficial Sacamudadas	D	2.801
Oficial Bobinar, Reunir, Aspear y Molinosa	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Oficial Encajador y Pesador	D	2.801
Clasificador Tubos y Cartones	D	2.801
Limpiador Peines	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Regenerados</i>		
Encargado	S	27.339
Encargado Turno	S	24.344
Ayudante Encargado Turno	S	22.183
Almacenero	D	3.053
Oficial Especial	D	2.861
Oficial Triturador	D	2.801
Oficial Emborrador	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Clasificador Trapos y Desperdicios	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Hilatura de Carda</i>		
Mayordomo	S	31.662
Encargado	S	27.339
Contra maestre Preparación	S	25.183
Contra maestre Hilatura	S	25.183
Almacenero	D	3.053
Oficial ayudante	D	2.924
Cadenero	D	2.861
Oficial de Surtido	D	2.861
Oficial de Dentina	D	2.801
Atador	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Hilatura de Fantasía</i>		
Mayordomo	S	31.662
Contra maestre	S	25.183
Almacenero	D	3.053
Oficial de Continua	D	2.801
Oficial de Reunido	D	2.801
Oficial de Bobinado	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Paquetería</i>		
Encargado	S	27.339
Contra maestre	S	25.183
Ayudante Contra maestre	S	23.068
Almacenero	D	3.053
Oficial Aspear	D	2.801
Oficial Rodetero Madejas	D	2.801
Oficial Ovillador	D	2.801
Oficial Paquetero	D	2.801
Oficial Encajador y Pesador	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Tejeduría</i>		
Teórico	M	141.218
Segundo Teórico	M	131.846
Mayordomo	S	31.662
Encargado de Telares	S	27.339
Encargada Zurcidoras	S	27.339
Encargado Turno	S	27.339
Ayudante Teórico	S	25.621
Contra maestre Encolado	S	25.183
Contra maestre Telares	S	25.183
Contra maestre Urdidores	S	25.183
Contra maestre Canilleras	S	25.183
Ayudante Contra maestre Telares	S	23.068
Ayudante Encargada Zurcidoras	S	23.068

Calificaciones	Modo	Salario 1996 — Pesetas
Tejedor Novedad Pañería	D	3.163
Tejedor Novedad Lanería	D	3.053
Almacenero	D	3.053
Oficial de Encolado	D	2.924
Oficial Máquinas Plegatelas	D	2.924
Pasador	D	2.924
Zurcidor especial	D	2.924
Urdidor Novedad	D	2.924
Tejedor Género Liso	D	2.861
Tejedor hasta 150 centímetros	D	2.861
Tejedor Garrote	D	2.861
Tejedor Circulares	D	2.861
Oficial Encolado al Sol	D	2.801
Zurcidor	D	2.801
Canillero especial	D	2.801
Auxiliar Encolado al Sol	D	2.801
Anudador a Mano o a Máquina	D	2.801
Urdidor Género Liso	D	2.801
Oficial de Canilleras	D	2.801
Oficial Bobinador	D	2.801
Repartidor Trama o Revolvero	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Despinzador-Desborrador	D	2.801
Peón	D	2.801
Ayudante Pasador	D	2.380
Ayudante Urdidor	D	2.380
Ayudante Anudador	D	2.380
<i>Ramo de Agua</i>		
Mayordomo de Aprestos y Acabados	S	31.662
Mayordomo de Tintes y Blanqueo	S	31.662
Jefe de Laboratorio	S	28.639
Tintorero	S	27.785
Encargado Aprestos y Acabados	S	27.339
Contra maestre de Lavadoras, Batanes, Perchas, Blanqueo y Tinte, Tundidoras, Carbonización, Repaso, Guills y Lizosas, Prensas y Empaquetado.	S	25.183
Ayudante de Contra maestre	S	23.068
Ayudante de Tintorero	S	21.343
Pesador Colorante	D	3.163
Oficial especialista	D	3.053
Oficial	D	2.981
Zurcidor	D	2.801
Bobinador	D	2.801
Letrista-Ribeteador	D	2.801
Despinzador-Desborrador	D	2.801
Revisor-Empaquetador	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Acondicionamiento Textil</i>		
Jefe de Tráfico y Almacenes	S	29.065
Encargado de Sección	S	27.339
Ayudante de Tráfico	S	23.068
Ayudante de Encargado	S	23.068
Pesador	D	2.981
Conductor Carretilla Elevadora Mecánica	D	2.924
Especialista Sacapruedas	D	2.801
Oficial Acondicionamiento	D	2.801
Auxiliar	D	2.801
Peón	D	2.801
<i>Alfombras Anudadas a Mano</i>		
Jefe de Fabricación	M	148.639
Dibujante Jefe	M	133.704
Dibujante	M	113.214
Encargado	S	27.339
Auxiliar Dibujante	S	21.343
Oficial Anudador de primera	D	2.801
Oficial Repasador Restaurador	D	2.801
Oficial Anudador de segunda	D	2.801

Calificaciones	Modo	Salario 1996 — Pesetas
Ovillador	D	2.801
Oficial Anudador de tercera	D	2.801
Copista de Dibujo	D	2.801
<i>Alfombras</i>		
Dibujante Jefe	M	133.704
Dibujante	M	113.214
Mayordomo	S	31.662
Encargado	S	27.339
Contramaestre Telares	S	25.183
Contramaestre Tundosas	S	25.183
Ayudante Contramaestre	S	23.068
Tejedor «Gripper-Jacquard» Doble Tela	D	3.295
Gripper-Jacquard Moqueta	D	3.163
Tundidor	D	3.108
Almacenero	D	3.053
Tejedor Moqueta Lisa	D	2.981
Oficial Encolado	D	2.924
Oficial Pesador Plegaderas	D	2.861
Contador de Chenilla	D	2.861
Urdidor de «Spool»	D	2.861
Tejedor de Chenilla	D	2.861
Ayudante de Encolado	D	2.801
Ayudante de Tejedor	D	2.801
Ayudante Tundosas	D	2.801
Clasificador de Almacén	D	2.801
Lector-Tejedor	D	2.801
Copista de Dibujo	D	2.801
Clasificador de Chenilla	D	2.801
Clasificador de Dibujos	D	2.801
Ayudante de Almacén	D	2.801
Repasador Traspasador	D	2.801
Repasador Acabados	D	2.801
Oficial Máquinas «Overlock»	D	2.801
Oficial Máquinas Orillos	D	2.801
Oficial Máquina de Flecós	D	2.801
Bobinador	D	2.801
Filetero de Moqueta	D	2.801
Enrollador	D	2.801
Peón	D	2.801
Ayudante Cortador	D	2.618

D: Diario.
S: Semanal.
M: Mensual.

Tablas salariales aplicables en las empresas ubicadas en Béjar que se dedican a las actividades de ramo de agua por cuenta de terceros

Categorías	Salario 1996 — Pesetas/mes
Director técnico	196.023
Director comercial	196.023
Ingeniero	186.626
Licenciado	186.626
Jefe de Personal de primera	177.001
Jefe administrativo de primera	177.001
Jefe de Ventas	174.689
Jefe de Personal de segunda	155.403
Perito	155.403
Jefe Administrativo de segunda	155.403
Jefe de Organización	155.403
Practicante ATS	155.403
Viajante	148.429
Jefe de Almacén	148.429
Jefe de Personal de tercera	148.429
Oficial administrativo de primera	141.193
Técnico Organización de primera	141.193
Oficial administrativo de segunda	127.096

Categorías	Salario 1996 — Pesetas/mes
Técnico Organización de segunda	127.096
Auxiliar administrativo	100.948
Ayudante de Organización	100.948
Telefonista	110.309
<i>Salario 1996 — Pesetas/semana</i>	
Mayordomo Aprestos y Acabados	39.663
Mayordomo tinte	39.663
Jefe de Laboratorio	35.764
Tintorero	34.743
Encargado aprestos y acabados	34.159
Contramaestre	31.446
Ayudante de Tintorero	29.249
Ayudante de Contramaestre	27.593
<i>Salario 1996 — Pesetas/día</i>	
Pesador de Colorantes	3.860
Oficial especialista	3.784
Oficial	3.708
Peón	3.004
Zurcidor	3.004
Bobinador	3.004
Letrista-Ribeteador	3.004
Despinzador-Desborrador	3.004
Revisor-Empaquetador	3.004
Auxiliar	3.004
<i>Personal de servicios auxiliares y complementarios</i>	
<i>Salario 1996 — Pesetas/semana</i>	
Jefe de Entretenimiento	35.764
Encargado de Mecánicos	34.159
Encargado de Tráfico	34.159
Encargado de Almacén	30.855
Encargado de Fogoneros	30.855
Oficial de Laboratorio	26.485
Mozo de Almacén	22.639
<i>Salario 1996 — Pesetas/día</i>	
Mecánico de primera	4.408
Electricista de primera	4.408
Albañil de primera	4.247
Carpintero de primera	4.247
Conductor Mecánico	4.247
Fogonero de primera	4.247
Electricista de segunda	4.099
Mecánico de segunda	4.099
Pintor de primera	4.099
Carretillero de primera	3.941
Carpintero de segunda	3.941
Conductor	3.941
Albañil de segunda	3.941
Fogonero de segunda	3.941
Pintor de segunda	3.784
Auxiliar de Limpieza	3.004

ANEXO VI

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

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Se consideran comprendidas en este Convenio las empresas y centros de trabajo exclusivamente dedicadas a las operaciones de lavar, descruar, mercerizar, aprestar, teñir, blanquear, estampar y operaciones previas,

complementarias y de acabado, de cualquiera de las distintas fibras textiles, ya sean animales, químicas, vegetales o de otra extracción, sin distinción alguna a sus diversos estados de transformación y, por tanto, en rama o floca, hilo, pieza tejida o géneros, cuando se trate de géneros de punto por cuenta de terceros.

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

Sólo se exceptuarán las empresas del Ramo del Agua ubicadas en el término municipal de Béjar (Salamanca), que se incluyen en el ámbito funcional del anexo V, y aquellas adscritas al ciclo productivo de la fabricación de alfombras ubicadas en la provincia de Alicante. A las empresas de Ramo de Agua ubicadas en los términos municipales de la provincia de Castellón, Alicante y Valencia se les aplicará lo previsto en el artículo 12 del anexo I de este Convenio.

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.

Artículo 3. *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.

Artículo 4. *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 designen. 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 Sabadell (08201), calle Sant Quirze, número 30, 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.

Artículo 5. *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.

Artículo 6. *Clasificación y calificación profesional.*

Las clasificaciones del personal y calificaciones de los puestos de trabajo son las contenidas en el anexo I y anexo XVIII del nomenclátor aprobado por Orden de 28 de julio de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto), en tanto no resulten modificadas o complementadas por el contenido del anexo II del presente Convenio.

Artículo 7. *Personal mensual.*

Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- a) Personal administrativo.
- b) Personal mercantil, con excepción del Encargado de Almacén, Oficial de Almacén y Mozo de Almacén.
- c) Personal técnico directivo: Director técnico, Director comercial, Administrador, Encargado general, Técnicos titulados, Jefes de Organización, Distribución, Contratación y de Personal.

El importe de la retribución de dicho personal mensual se calculará a razón de trescientos sesenta y cinco días anuales y dividido por doce.

Artículo 8.

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

Los relevos en cuestión 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.

Artículo 9. *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 treinta días la de junio y treinta 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.

Artículo 10. *Participación en beneficios.*

a) Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6 por 100 del salario por actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe será efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las empresas podrán establecer su pago en períodos de tiempo más breves.

b) Las empresas por el mismo concepto abonarán, además, mensualmente, un 6,4 por 100 sobre el salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad en los supuestos que los índices de ausencia

al trabajo, cualquiera que sea la causa de ellas, no alcance el 8 por 100 en el curso del mes natural, de la plantilla efectiva de su personal.

De no abonarse esta retribución complementaria por haberse alcanzado dicho índice se garantiza el pago 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.

Artículo 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.

Artículo 12. Vacaciones.

El período anual de vacaciones será de treinta días naturales, de los que se disfrutarán veintiún días naturales consecutivos en verano, empezando en lunes, y los restantes se fijarán para su disfrute mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 13.

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 1996

Categoría	Coefficiente	Salario día - Pesetas	Semana - Pesetas	Mes - Pesetas
Peón	1,00	3.004	21.027	91.365
Mozo Almacén	1,15	3.234	22.636	98.357
Auxiliar Administrativo	1,20	3.319	23.233	100.951
Portero	1,30	3.471	24.296	105.570
Vigilante	1,30	3.471	24.296	105.570
Guardia Jurado	1,30	3.471	24.296	105.570
Oficial Aux. Almacén	1,30	3.471	24.296	105.570
Telefonista	1,40	3.628	25.395	110.347
Oficial	1,45	3.708	25.956	112.783
Oficial especialista	1,50	3.784	26.487	115.092
Pintor de segunda	1,50	3.784	26.487	115.092
Laborante	1,50	3.784	26.487	115.092
Administrativo fábrica	1,55	3.860	27.019	117.402

Categoría	Coefficiente	Salario día - Pesetas	Semana - Pesetas	Mes - Pesetas
Pesador cuarto de colores	1,55	3.860	27.019	117.402
Fogonero de segunda	1,60	3.941	27.586	119.869
Cobrador	1,60	3.941	27.586	119.869
Ayudante Contramaestre	1,60	3.941	27.586	119.869
Albañil de segunda	1,60	3.941	27.586	119.869
Conductor de segunda	1,60	3.941	27.586	119.869
Estampador máquina	1,65	4.019	28.133	122.242
Mecánico de segunda	1,70	4.099	28.693	124.678
Pintor de primera	1,70	4.099	28.693	124.678
Electricista de segunda	1,70	4.099	28.693	124.678
Ayudante de Encargado	1,70	4.099	28.693	124.678
Ayudante de Laboratorio	1,70	4.099	28.693	124.678
Ayudante de Colorista	1,70	4.099	28.693	124.678
Ayudante de Tintorero	1,75	4.179	29.254	127.114
Pintor de «Lyonesa» manual	1,75	4.179	29.254	127.114
Administrativo de segunda	1,75	4.179	29.254	127.114
Fogonero de primera	1,80	4.247	29.727	129.170
Conductor de primera	1,80	4.247	29.727	129.170
Albañil de primera	1,80	4.247	29.727	129.170
Mecánico de primera	1,90	4.408	30.855	134.074
Electricista de primera	1,90	4.408	30.855	134.074
Pintor de «Lyonesa» máquina automática	1,90	4.408	30.855	134.074
Contramaestre	1,95	4.491	31.438	136.605
Pintor de «Lyonesa» máquina de estam- par cuatro colores	1,95	4.491	31.438	136.605
Estampador, máquina cuatro colores	2,00	4.570	31.991	139.009
Administrativo de primera	2,05	4.642	32.494	141.192
Viajante	2,20	4.879	34.154	148.405
Encargado	2,20	4.879	34.154	148.405
Tintorero	2,25	4.964	34.751	151.000
Jefe de personal de segunda	2,35	5.110	35.770	155.429
Mayordomo	2,70	5.666	39.665	172.354
Jefe de Distribución	2,75	5.743	40.204	174.695
Jefe de Personal de primera	2,80	5.819	40.735	177.004
Técnico titulado (grado superior)	3,00	6.136	42.949	186.622
Director técnico	3,20	6.443	45.104	195.986

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 Nomenclátor de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto), y Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 15 de noviembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» del 25), y 28 de febrero de 1967 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de marzo).

ANEXO 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 por 100 del Oficial
Restante tiempo	55 por 100 del Oficial
Subayudante	60 por 100 del Oficial
Ayudante Oficial del Ramo	70 por 100 del Oficial
Ayudante Pintor «Lyonesa», hombre	1,45
Ayudante Pintor «Lyonesa», mujer (cuando realice la totalidad de las funciones asignadas al Ayudante, Pintor «Lyonesa», hombre)	1,45
Menores dieciocho años («Lyonesa»)	70 por 100 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, calgarla, lavar los moldes y rasera, traer y llevar los colores y demás trabajos inherentes a la estampación de tal modalidad. En las empresas que tengan establecido el sistema de estampar sin carro o con carro auxiliar, el Ayudante podrá estampar a las órdenes directas del Oficial Estampador.

Subayudante.—Es el obrero menor de dieciocho años que habiendo finalizado su aprendizaje no alcanza la edad exigida para asimilarle a Ayudante de Oficial.

Ayudante de Oficial de Ramo.—De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ordenanza Laboral Textil, el Ayudante del Oficial 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 percibirla sea cual sea el tiempo que durante una semana realizan el antedicho coeficiente durante los siete días de la semana natural.

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

Oficial Especialista de Hilados o Madejas.—Se añade un inciso a la definición que para esta categoría da el anexo XVIII de la Ordenanza Laboral Textil (Nomenclátor de Oficios y Prestaciones), B) Personal obrero; a) Del Oficial especialista 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 dieciocho años de edad	0,95

Clasificación	Calificación
Aprendices de Servicios Auxiliares. —Se dividirá la duración del aprendizaje en cuatro períodos iguales:	
Primer período	50 por 100 del Oficial
Segundo período	55 por 100 del Oficial
Tercer período	60 por 100 del Oficial
Cuarto período	65 por 100 del Oficial

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

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

Convenio Colectivo de trabajo de la Industria Textil de Fibras Diversas

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

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

Artículo 2.

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

Artículo 3. *Compensación.*

Se consideran excluidos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda. En relación con las ausencias retribuidas a que se refiere el artículo 47 del Con-

venio Colectivo General, se estará a lo establecido en el número 4 del mismo.

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

4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y las que hayan sido pactadas en Convenios Colectivos anteriormente, y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1981.

5. Las primas de producción que se abonan en los sistemas de incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.

6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

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

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

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 4.

En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el artículo 65 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 5.

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 6. *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.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 7. *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 8.

Tendrá la consideración mensual el siguiente personal:

- Director técnico, Administrador, Jefe de Fabricación, Jefe de Personal de primera, segunda y tercera, y Jefe de Organización, Técnico titulado de grado superior y Técnico titulado de grado medio.
- Personal Administrativo.
- Oficiales y Auxiliares de Organización.
- Jefe de Ventas y Oficial de Ventas.

Artículo 9.

La retribución de los aprendices se ajustará a lo previsto en el artículo 63 bis del Convenio Colectivo.

Artículo 10.

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 11. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

Artículo 12. *Participación en beneficios.*

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo, alcance o supere el 8 por 100 conforme a lo dispuesto en el artículo 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 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 en su cómputo personal mensual, a estos efectos, no se computarán como ausencias los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g), 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 por 100 se hará efectivo por mensualidades vencidas a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias que se abonarán semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el índice colectivo de absentismo previsto en el artículo 70, punto 2, antes citado, no alcance el 8 por 100 de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá a efectuar el pago de las diferentes 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.

Disposición 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.

Disposición adicional.

Comisión Paritaria:

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

b) La Comisión Paritaria estará integrada por cinco Vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de la Entidad Patronal. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y entidad Patronal firmantes de 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, calle Ramírez de Arellano, sin número, edificio «Gan».

Condiciones especiales para las empresas de Murcia:

A los trabajadores de las empresas de Murcia se les aplicarán las condiciones establecidas en el último Convenio Colectivo Provincial en lo referente a 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 1996

Coefficiente	Total día — Pesetas	Mensual — Pesetas
0,65	1.964	64.348
0,70	1.977	60.115
0,80	2.136	64.958
1,00	3.220	97.928
1,10	3.220	97.928
1,15	3.220	97.928
1,20	3.220	97.928
1,25	3.220	97.928
1,30	3.220	97.928
1,35	3.272	99.477
1,40	3.378	102.723
1,45	3.483	105.900
1,50	3.588	109.081
1,55	3.689	112.256
1,60	3.803	115.545
1,65	3.903	118.666
1,70	4.005	121.845
1,75	4.107	124.971
1,80	4.217	128.202
1,85	—	—
1,90	4.431	134.718
1,95	4.536	137.843
2,00	4.633	140.968
2,05	4.739	144.201
2,10	—	—
2,15	—	—
2,20	5.054	153.786
2,25	5.160	156.914
2,30	—	—
2,35	5.367	163.216
2,40	—	—
2,45	—	—
2,50	—	—
2,55	—	—
2,60	—	—
2,65	—	—
2,70	6.108	185.786
2,75	—	—
2,80	6.310	191.929
2,85	—	—
2,90	—	—
2,95	—	—
3,20	—	—

Salario mínimo intertextil:

Diario: 2.673 pesetas.

Mensual: 81.304 pesetas.

ANEXO VIII

Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil Sadera

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas incluidas en el texto del anexo IV, Industria Sadera, del nomenclátor de Industrias y Actividades y de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966.

Artículo 2.

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

Artículo 3. *Compensación.*

Se consideran excluidos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda. En relación con las ausencias retribuidas a que se refiere el artículo 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 1958.
4. 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 hubiere abonado en 1979.
5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivos y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose por tal el salario base más el complemento 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.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Artículo 4. *Clasificación y calificación profesional.*

Las clasificaciones y calificaciones del personal comprendido en el ámbito de este Convenio son las contenidas en el capítulo III de la Ordenanza Laboral Textil derogada, y sus anexos de Oficios y Profesiones de la Industria Sadera y del Ramo de Agua.

Artículo 5.

Se incluyen en el grupo de Personal Obrero de la Industria Sadera las siguientes categorías profesionales:

Torcidos y Manipulados. Texturizador: Es el operario que cuida de las máquinas de falsa torsión, comprendiendo las operaciones de carga, reposición, puesta en marcha, relance de roturas, descarga de mudadas, vigilancia y limpieza en general. Calificación: 1,30.

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

Cintería, pasamanería, trencillería. Anudador: Es el operario que anuda uno a uno los hilos de un plegador de urdimbre con los extremos procedentes de otra urdimbre. Calificación: 1,35.

Artículo 6. *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 al aprendiz a la categoría de Ayudante de Oficial y Ayudante de Contramaestre, según sea mayor de dieciséis años y menor de dieciocho años, o haya cumplido los dieciocho años, respectivamente.

Artículo 7. *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 8. *Sistema de remuneración por incentivo.*

Las empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas

en el artículo 16 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, aun cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

Artículo 9. *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.

CAPÍTULO III

Condiciones económicas

Artículo 10. *Regulación salarial.*

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

Artículo 11.

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

Artículo 12.

Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- El personal directivo, con excepción de Mayordomo, Encargado de Sección, Contramaestre, Ayudante de Encargado y Ayudante de Contramaestre.
- 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.
- El personal Administrativo.
- El personal Mercantil, con excepción de Auxiliar de Ventas, Encargado de Almacén, Oficial Auxiliar de Almacén, Mozo de Almacén y Mozo Cobrador.

Artículo 13. *Tablas salariales.*

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

Artículo 14. *Retribución de los Aprendices.*

La retribución de los Aprendices se ajustará a lo previsto en el artículo 63 bis del Convenio Colectivo.

Artículo 15. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias serán de treinta días cada una de ellas para el personal con retribución semanal o diaria, y de una mensualidad para el personal con retribución mensual.

Artículo 16. *Participación en beneficios.*

En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100 conforme a lo dispuesto en el artículo 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 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 en su cómputo personal mensual; a estos efectos no se computarán como ausencias los permisos retribuidos previstos en los apartados a), b), c), g), 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 por 100 se hará efectivo por mensualidades vencidas a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias que se abonarán semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el índice colectivo de absentismo previsto en el artículo 70, punto 2 antes citado, no alcance el 8 por 100 de ausencia en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudieran corresponder.

Disposición final única.

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.

Disposición adicional única.

Comisión Paritaria:

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

b) La Comisión Paritaria estará integrada por seis vocales, en representación de las Centrales Sindicales, y el mismo número, en representación de la entidad patronal. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. 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 en Barcelona 08003, calle Sant Pere Mes Alt, número 1.

Tablas salariales Industria Textil Sadera a partir de 1 de enero de 1996

a) Personal mensual:

Calificación	Salario Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Total — Pesetas
1,00	49.881,54	22.943,31	72.825,00
1,10	49.881,54	22.943,31	77.813,00
1,15	57.363,77	22.943,31	80.307,00
1,20	59.857,85	22.943,31	82.801,00
1,25	62.351,93	22.943,31	85.295,00
1,30	64.846,00	22.943,31	87.789,00
1,35	67.340,08	22.943,31	90.283,00
1,40	69.834,16	22.943,31	92.777,00
1,45	72.328,23	22.943,31	95.272,00
1,50	74.822,31	22.943,31	97.766,00
1,55	77.316,39	22.943,31	100.260,00
1,60	79.810,46	22.943,31	102.754,00
1,65	82.304,54	22.943,31	105.248,00
1,70	84.798,62	22.943,31	107.742,00
1,75	87.292,70	22.943,31	110.236,00
1,80	89.786,77	22.943,31	112.730,00
1,90	94.774,93	22.943,31	117.718,00
1,95	97.269,00	22.943,31	120.212,00
2,00	99.763,08	22.943,31	122.706,00
2,05	102.257,16	22.943,31	125.200,00
2,10	104.751,23	22.943,31	127.695,00
2,20	109.739,39	22.943,31	132.682,00
2,35	117.221,62	22.943,31	140.165,00
2,70	134.680,16	22.943,31	157.623,00
2,75	137.174,24	22.943,31	160.118,00
2,80	139.668,31	22.943,31	162.612,00
3,00	149.644,62	22.943,31	172.588,00
3,20	159.620,93	22.943,31	182.564,00

b) Personal retributivo semanal o diario:

Calificación	Salario — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Total — Pesetas
1,00	1.639,89	754,28	2.394,00
1,01	1.656,29	754,28	2.411,00
1,05	1.721,88	754,28	2.476,00
1,08	1.771,08	754,28	2.525,00
1,09	1.787,48	754,28	2.542,00
1,10	1.803,88	754,28	2.558,00
1,11	1.820,28	754,28	2.575,00
1,13	1.853,08	754,28	2.607,00
1,14	1.869,47	754,28	2.624,00
1,15	1.885,87	754,28	2.640,00
1,16	1.902,27	754,28	2.657,00
1,17	1.918,67	754,28	2.673,00
1,19	1.951,47	754,28	2.706,00
1,20	1.967,87	754,28	2.722,00
1,24	2.033,46	754,28	2.788,00
1,25	2.049,86	754,28	2.804,00
1,28	2.099,06	754,28	2.853,00
1,30	2.131,86	754,28	2.886,00
1,31	2.148,26	754,28	2.903,00
1,33	2.181,05	754,28	2.935,00
1,35	2.213,85	754,28	2.968,00
1,37	2.246,65	754,28	3.001,00
1,40	2.295,85	754,28	3.050,00
1,44	2.361,44	754,28	3.116,00
1,45	2.377,84	754,28	3.132,00
1,46	2.394,24	754,28	3.149,00
1,48	2.427,04	754,28	3.181,00
1,50	2.459,84	754,28	3.214,00
1,52	2.492,63	754,28	3.247,00
1,53	2.509,03	754,28	3.263,00
1,55	2.541,83	754,28	3.296,00
1,56	2.558,23	754,28	3.313,00
1,57	2.574,63	754,28	3.329,00
1,59	2.607,43	754,28	3.362,00
1,60	2.623,82	754,28	3.378,00
1,64	2.689,42	754,28	3.444,00
1,65	2.705,82	754,28	3.460,00
1,66	2.722,22	754,28	3.477,00
1,68	2.755,02	754,28	3.509,00
1,70	2.787,81	754,28	3.542,00
1,72	2.820,61	754,28	3.575,00
1,75	2.869,81	754,28	3.624,00
1,76	2.886,21	754,28	3.640,00
1,79	2.935,40	754,28	3.690,00
1,80	2.951,80	754,28	3.706,00
1,85	3.033,80	754,28	3.788,00
1,90	3.115,79	754,28	3.870,00
2,00	3.279,78	754,28	4.034,00
2,05	3.361,77	754,28	4.116,00
2,10	3.443,77	754,28	4.198,00
2,15	3.525,76	754,28	4.280,00
2,20	3.607,76	754,28	4.362,00
2,25	3.689,75	754,28	4.444,00
2,30	3.771,75	754,28	4.526,00
2,70	4.427,70	754,28	5.182,00
2,80	4.591,69	754,28	5.346,00

Salario mínimo intertextil:

Diario: 2.673 pesetas.

Mensual: 81.304 pesetas.

ANEXO IX

Convenio Colectivo para la Industria de la Confección

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio afecta a las empresas siguientes:

a) Las dedicadas a la industria de la confección, vestido, tocado y complementos (gorrería, sombrerería, mantonería bordada, guantes y flores artificiales).

b) Las dedicadas a la fabricación, elaboración de pelo de conejo y elaboración de fieltros.

c) Industrias de paragüería.

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

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

2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda. Sin perjuicio, no obstante, de la posible compensación o absorción establecida en el artículo 47 del Convenio Colectivo General y 8 de este anexo, respecto al día o días de ausencia retribuida.

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

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

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

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

7. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

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

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

Artículo 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 por 100 de su Oficial u operario).

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

c) Contrato de formación en el trabajo (antiguos Aprendices): Salario, 65 por 100 de su Oficial u operario.

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

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

Artículo 5.

En tanto no se establezcan o revisen las categorías profesionales contenidas en el Nomenclátor de la Ordenanza Laboral Textil, en la provincia de Barcelona seguirán vigentes las que se contienen y especifican en el

Convenio Colectivo Provincial del Ramo, publicado en el «Boletín Oficial» de dicha provincia, de fecha 1 de octubre de 1974.

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

Artículo 6. Definición de la actividad de confección económica o «man-tecaire».

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 tramiten ante la autoridad laboral, en cuyo caso, la empresa complementará la prestación de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20 por 100.

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

Artículo 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 Convenio son las unidas al mismo que para 1996, se calcularon incrementando en un 3 por 100 las tablas del Convenio para la Industria de la Confección vigentes en 31 de diciembre de 1995, incorporada la revisión del 0,98 por 100, y para 1997 se incrementará el IPC previsto en los presupuestos de 1997 sobre las tablas vigentes al 31 de diciembre de 1996, que serán revisadas con la diferencia hasta el IPC real de 1997 tan pronto se constate dicho IPC y con efectos de enero de 1997.

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 por 100 durante su permanencia en filas y el otro 50 por 100 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 por 100 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 por 100 del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, a los trabajadores cuyo índice individual de asistencia al trabajo rebase el 93 por 100 de las horas laborales mensuales, abonándose su importe por mensualidades vencidas.

En este supuesto no se considerarán horas laborales mensuales las correspondientes a los permisos concedidos en uso de los párrafos a), b), c), g), h) y k) del artículo 55 del Convenio General.

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

No obstante lo anterior, las provincias que tuvieran establecidas condiciones y porcentajes especiales durante 1983, respecto a esta paga, se

mantendrán unas y otras, calculado para ello de la forma establecida en los párrafos anteriores. Para la provincia de Barcelona se mantendrán los mismos porcentajes, forma de cálculo y condicionamientos ya establecidos con anterioridad.

Artículo 12. Fallecimiento del trabajador.

En caso de fallecimiento de un/a trabajador/a, la empresa abonará a su cónyuge, 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, 2-10.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por cinco vocales, en representación de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, y el mismo número, en representación de la entidad patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y entidad patronal firmantes de este Convenio.

Disposición final única.

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.

Disposición adicional 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.

Disposición adicional segunda.

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

Disposición adicional tercera.

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

**REVISIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES PARA 1996
(Artículo 62, párrafo segundo del vigente Convenio)**

Retribución mensual

Coficiente	Salario a 31-12-95 Pesetas	Incremento del 0,98 por 100 atrasos del 95 — Pesetas	Total — Pesetas	Incremento del 3 por 100 subida del 96 — Pesetas	Total — Pesetas
1,00	65.435,22	641,27	66.076,49	1.982,29	68.058,78
1,05	67.472,59	661,23	68.133,82	2.044,01	70.177,84
1,10	69.505,48	681,15	70.186,63	2.105,60	72.292,23
1,15	71.543,96	701,13	72.245,09	2.167,35	74.412,44
1,20	73.565,95	720,94	74.286,59	2.228,60	76.515,19
1,25	75.601,90	740,90	76.342,80	2.290,28	78.633,08
1,30	77.632,54	760,80	78.393,34	2.351,80	80.745,14
1,35	79.664,31	780,71	80.445,02	2.413,35	82.858,37
1,40	81.697,20	800,63	82.497,83	2.474,93	84.972,77

Coficiente	Salario a 31-12-95 — Pesetas	Incremento del 0,98 por 100 atrasos del 95 — Pesetas	Total — Pesetas	Incremento del 3 por 100 subida del 96 — Pesetas	Total — Pesetas
1,45	83.726,72	820,52	84.547,24	2.536,42	87.083,66
1,50	85.759,61	840,44	86.600,05	2.598,00	89.198,06
1,55	87.792,50	860,37	88.652,87	2.659,59	91.312,45
1,60	89.807,47	880,11	90.687,58	2.720,63	93.408,21
1,65	91.851,56	900,15	92.751,71	2.782,55	95.534,26
1,70	93.884,45	920,07	94.804,52	2.844,14	97.648,65
1,75	95.920,68	940,02	96.860,70	2.905,82	99.766,52
1,80	97.947,97	959,89	98.907,86	2.967,24	101.875,10
1,85	99.970,79	979,71	100.950,50	3.028,52	103.979,02
1,90	102.013,75	999,73	103.013,48	3.090,40	106.103,89
1,95	104.043,28	1.019,62	105.062,90	3.151,89	108.214,79
2,00	106.073,92	1.039,52	107.113,44	3.213,40	110.326,85
2,05	108.102,34	1.059,40	109.161,74	3.274,85	112.436,60
2,10	110.129,63	1.079,27	111.208,90	3.336,27	114.545,17
2,15	112.171,47	1.099,28	113.270,75	3.398,12	116.668,87
2,20	114.203,23	1.119,19	115.322,42	3.459,67	118.782,09
2,25	116.233,88	1.139,09	117.372,97	3.521,19	120.894,16
2,30	118.256,70	1.158,92	119.415,62	3.582,47	122.998,08
2,35	120.287,34	1.178,82	121.466,16	3.643,98	125.110,14
2,40	122.329,18	1.198,83	123.528,01	3.705,84	127.233,85
2,45	124.360,96	1.218,74	125.579,70	3.767,39	129.347,09
2,50	126.384,89	1.238,57	127.623,46	3.828,70	131.452,17
2,55	128.409,94	1.258,42	129.668,36	3.890,05	133.558,41
2,60	130.446,18	1.278,37	131.724,55	3.951,74	135.676,29
2,65	132.490,26	1.298,40	133.788,66	4.013,66	137.802,32
2,70	134.518,67	1.318,28	135.836,95	4.075,11	139.912,06
2,75	136.543,72	1.338,13	137.881,85	4.136,46	142.018,30
2,80	138.571,01	1.358,00	139.929,01	4.197,87	144.126,88
2,85	140.602,77	1.377,91	141.980,68	4.259,42	146.240,10
2,90	142.645,74	1.397,93	144.043,67	4.321,31	148.364,98
2,95	144.666,31	1.417,73	146.084,04	4.382,52	150.466,56
3,00	146.699,20	1.437,65	148.136,85	4.444,11	152.580,96
3,05	148.732,08	1.457,57	150.189,65	4.505,69	154.695,34
3,10	150.762,73	1.477,47	152.240,20	4.567,21	156.807,41
3,15	152.806,81	1.497,51	154.304,32	4.629,13	158.933,45
3,20	154.828,51	1.517,32	156.345,83	4.690,37	161.036,20

Salario mínimo intertextil: 81.304 pesetas.

Retribución diaria

Coficiente	Salario a 31-12-95 — Pesetas	Incremento del 0,98 por 100 atrasos del 95 — Pesetas	Total — Pesetas	Incremento del 3 por 100 subida del 96 — Pesetas	Total — Pesetas
1,00	2.152,28	21,09	2.173,37	65,20	2.238,57
1,05	2.220,76	21,76	2.242,52	67,28	2.309,80
1,10	2.284,88	22,39	2.307,27	69,22	2.376,49
1,15	2.353,12	23,06	2.376,18	71,29	2.447,47
1,20	2.419,99	23,72	2.443,71	73,31	2.517,02
1,25	2.485,47	24,36	2.509,83	75,29	2.585,12
1,30	2.552,35	25,01	2.577,36	77,32	2.654,68
1,35	2.620,62	25,68	2.646,30	79,39	2.725,69
1,40	2.687,49	26,34	2.713,83	81,41	2.795,24
1,45	2.752,98	26,98	2.799,96	83,40	2.863,36
1,50	2.819,83	27,63	2.847,46	85,42	2.932,89
1,55	2.885,33	28,28	2.913,61	87,41	3.001,01
1,60	2.950,81	28,92	2.979,73	89,39	3.069,12
1,65	3.016,28	29,56	3.045,84	91,38	3.137,21
1,70	3.084,55	30,23	3.114,78	93,44	3.208,22
1,75	3.151,43	30,88	3.182,31	95,47	3.277,78
1,80	3.219,70	31,55	3.251,25	97,54	3.348,79
1,85	3.286,58	32,21	3.318,79	99,56	3.418,35
1,90	3.354,84	32,88	3.387,72	101,63	3.489,35
1,95	3.420,33	33,52	3.453,85	103,62	3.557,46
2,00	3.487,19	34,17	3.521,36	105,64	3.627,01
2,05	3.554,07	34,83	3.588,90	107,67	3.696,57

Coficiente	Salario a 31-12-95 — Pesetas	Incremento del 0,98 por 100 atrasos del 95 — Pesetas	Total — Pesetas	Incremento del 3 por 100 subida del 96 — Pesetas	Total — Pesetas
2,10	3.619,55	35,47	3.655,02	109,65	3.764,67
2,15	3.687,82	36,14	3.723,96	111,72	3.835,68
2,20	3.753,29	36,78	3.790,07	113,70	3.903,77
2,25	3.821,56	37,45	3.859,01	115,77	3.974,78
2,30	3.887,04	38,09	3.925,13	117,75	4.042,89
2,35	3.952,53	38,73	3.991,26	119,74	4.111,00
2,40	4.018,00	39,38	4.057,38	121,72	4.179,10
2,45	4.087,66	40,06	4.127,72	123,83	4.251,55
2,50	4.154,53	40,71	4.195,24	125,86	4.321,10
2,55	4.222,80	41,38	4.264,18	127,93	4.392,11
2,60	4.289,68	42,04	4.331,72	129,95	4.461,67
2,65	4.356,56	42,69	4.399,25	131,98	4.531,23
2,70	4.423,45	43,35	4.466,80	134,00	4.600,80
2,75	4.488,92	43,99	4.532,91	135,99	4.668,90
2,80	4.555,79	44,65	4.600,44	138,01	4.738,45
2,85	4.622,66	45,30	4.667,96	140,04	4.808,00
2,90	4.689,55	45,96	4.735,51	142,07	4.877,57
2,95	4.756,41	46,61	4.803,02	144,09	4.947,11
3,00	4.823,29	47,27	4.870,56	146,12	5.016,67
3,05	4.888,76	47,91	4.936,67	148,10	5.084,77
3,10	4.958,42	48,59	5.007,01	150,21	5.157,22
3,15	5.023,91	49,23	5.073,14	152,19	5.225,34
3,20	5.092,19	49,90	5.142,09	154,26	5.296,36

Salario mínimo intertextil: 2.673 pesetas.

ANEXO X

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

Artículo 1. *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).

Artículo 2. *Compensación.*

Se considerarán excluidas de compensación las siguientes materias:

La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

El plus de compensación de transporte, si lo hubiere.

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

Las vacaciones de mayor duración que las vigentes.

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

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

Los incentivos y las primas.

Artículo 3. *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 compuesta por un Presidente, un Secretario y dos Vocales por cada una de las centrales sindicales y de las asociaciones empresariales que han intervenido en la negociación del presente Convenio. La comisión se reunirá por convocatoria del Presidente por su propia iniciativa o a requerimiento de la mitad de los vocales. Las partes aceptan además la competencia a estos efectos del Comité Paritario Interconfederal de Meditación, Arbitraje y Conciliación, así como la de los Comités Interconfederales y Territoriales que pudieran 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.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la empresa conforme a lo establecido en las secciones primera y segunda del capítulo II de la Ordenanza Laboral Textil y en especial del artículo 61 y demás concordantes.

Artículo 5. 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.

Artículo 6. 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 telas, repaso de hilos por cambio de medida y plegado y medida de los tejidos.

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

- Como Aprendiz de Varillero durante el primer período de trabajo en la colocación de varillas (dieciséis años).
- Como Ayudante de Varillero, desde el segundo período inclusive, hasta cumplir los dieciocho años.
- Como Oficial Varillero al final del período de aprendizaje y habiendo cumplido los dieciocho años.

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

Artículo 7. Oficial Carrillero.

Es el operario mayor de dieciocho años que atiende al 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.

Artículo 8. Personal eventual.

Se contratará conforme a la normativa establecida en la legislación vigente en cada momento.

Si al cesar el trabajador eventual no hubiera rebasado el período de tres meses de trabajo, se le indemnizará con el 10 por 100 de la retribución percibida durante la vigencia del contrato y con el 7 por 100 de dichas percepciones cuando el tiempo ocupado sea superior a los indicados tres meses, sin rebasar los siete.

Artículo 9. 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.

Artículo 10. Jornada laboral.

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

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

Artículo 11. Licencias.

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

Artículo 12. Incremento salarial.

No obstante lo establecido en el artículo 2 de este anexo, el 3 por 100 de incremento del presente Convenio operará exclusivamente para 1996 sobre todos los conceptos retributivos, por lo que no se considerará absorbible en su aplicación.

Artículo 13. Tabla salarial.

La retribución de cada puesto de trabajo será la que se establece en la tabla salarial que figura como anexo de este Convenio.

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

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

El plus de carencia de incentivo se percibirá por cada día laborable y no repercutirá en ningún otro concepto retributivo, con excepción de vacaciones. Este plus se percibirá exclusivamente en los casos en que no exista establecido para el trabajador ningún estímulo de incentivo para actividad medida o destajo o prima.

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

Artículo 14. Condiciones económicas.

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

Artículo 15. Retribución de los Varilleros.

A efectos de las gratificaciones y festividades, el jornal de Varillero será el que figura en las tablas salariales del presente convenio.

En cuanto a las percepciones semanales se devengarán como sigue:

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

Artículo 16. Antigüedad.

Los aumentos retribuidos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán, para todos los grupos de personal, en seis quinquenios del 3 por 100 cada uno sobre salario base convenio, vigente en cada momento. El cómputo de la antigüedad del período de servicio como aprendiz o aspirante se realizará tomando como punto de partida la fecha de entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción aprobada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, es decir, el 15 de marzo de 1980 y no implicará liquidaciones complementarias de períodos pasados.

Artículo 17. Participación en beneficios.

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

Artículo 18. Absentismo.

Las empresas, por este concepto, abonarán además un porcentaje que estará sujeto a la siguiente escala:

- Si no supera el 8 por 100 de absentismo, se percibirá un 4,40 por 100.
- Si no supera el 5 por 100 de absentismo, se percibirá un 5,40 por 100.
- Si no supera el 4 por 100 de absentismo, se percibirá un 6,40 por 100.
- Si no supera el 3 por 100 de absentismo, se percibirá un 7,40 por 100.

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

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

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

Artículo 19. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 20. *Útiles y herramientas.*

Los útiles y herramientas de trabajo de carácter accesorio que sean necesarias para la ejecución de trabajo deberán ser facilitados por las empresas si bien en lo relativo al platet y cuchilla, las empresas podrán optar libremente entre suministrarlas de su cuenta o compensar su importe con la cantidad de 4.000 pesetas anuales, abonables por mitad al propio tiempo que se realiza el pago de las gratificaciones de julio y Navidad.

CAPÍTULO VI

Representación colectiva

Artículo 21. *Delegado de Personal y Comités de Empresa.*

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

Serán funciones del Delegado de Personal o Comité de Empresa las siguientes:

a) Vigilar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral 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 y salud laboral 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 adoptar sobre:

1. Expediente de regulación de 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 y sin que se perturbe el proceso normal de producción.

Tanto estas asambleas como las reuniones de los Comités de Empresa deberán ser preavisados 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.

Artículo 22. *Secciones sindicales de empresa.*

Las empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente.

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

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

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

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

c) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección sindical de empresa fuera de las horas de trabajo y en los locales del centro de trabajo.

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

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

Estas reuniones de afiliados a secciones 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 descontarla 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 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 las efectuará el empresario a la persona designada por la central a la vista de la relación que se cita en el apartado anterior; la persona específicamente designada, firmará recibo al empresario de la cantidad recibida.

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

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

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

CAPÍTULO VII

Beneficios asistenciales y varios

Artículo 23. Ayuda de estudios.

Al comienzo de cada curso escolar, las empresas facilitarán a los trabajadores que acrediten tener hijos de Enseñanza General Básica libros de textos 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.

Artículo 24. Formación profesional.

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

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

Artículo 25. Jubilación.

Cuando el trabajador adquiera la condición de jubilado, la empresa deberá abonarle la gratificación extraordinaria inmediata a su jubilación íntegra sin prorrateo ni descuentos.

Artículo 26.

Los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de la edad mínima reglamentaria y acrediten diez años de antigüedad en la empresa, percibirán un permiso regulado según la siguiente escala:

- Jubilación a los setenta 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, correspondientes 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.

Cláusula 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.

Cláusula 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.

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base — Pesetas	Complem. salarial — Pesetas	Plus C. Incent. — Pesetas	Revisiones — Pesetas
Personal con retribución mensual:					
Jefe de Fabricación o Director técnico	3,20	156.820	—	7.322	36.666
Jefe administrativo primera	2,80	140.017	—	7.322	34.592
Jefe administrativo segunda	2,35	129.243	—	7.322	32.063
Viajante	2,20	110.755	—	7.322	31.246
Oficial administrativo primera	2,05	101.183	—	7.322	30.440
Oficial administrativo segunda	1,75	92.750	—	7.322	28.809
Auxiliar administrativo	1,20	81.655	7.606	7.322	25.823
Jefe Sección Dibujo	2,05	101.183	—	7.322	30.440
Oficial de Dibujo	1,75	92.750	—	7.322	28.809
Telefonista	1,20	81.655	7.606	7.322	25.823
Aspirante administrativo de dieciséis a diecisiete años	0,70	43.181	—	7.322	23.113
Aspirante administrativo de diecisiete a dieciocho años	0,80	51.704	—	7.322	23.659
Personal con retribución diaria:					
Encargado general	2,10	3.417	—	289	964
Encargado de primera	2,05	3.341	—	289	957
Encargado de segunda	1,95	3.172	—	289	941
Mecánico Telares de primera, Mecánico Talleres de primera y Electricista de primera	1,90	3.089	—	289	926
Conductor de primera y Carpintero de primera	1,80	2.931	—	289	914
Mecánico Telares de segunda, Mecánico Talleres de segunda y Electricista de segunda	1,70	2.787	—	289	894
Conductores de segunda, Carretillero eléctrico, Carpintero de segunda, Oficial Albañil y Tejedor de Alfombras	1,60	2.622	—	289	873
Pintor, Urdidor, Pesador colorantes, Oficial de aprestos, de látex o de foam, Oficial Tundidor y Jefe de Corte	1,50	2.480	219	289	855
Blanqueador y Desengrasador	1,45	2.392	283	289	847
Oficial de Cartonajes y Fogonero. Tejedor de Arpillera	1,40	2.350	345	289	843
Inspector de Repasado y Auxiliar Almacén	1,30	2.333	345	289	819
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	1,25	2.289	378	289	816
Oficial de Secado, Anudador de Urdimbre, Oficial Hidro	1,20	2.237	378	289	805
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	2.237	91	289	805
Personal de Limpieza	1,00	2.200	91	289	768

Categoría	Nomen- clátor	Sueldo base — Pesetas	Complem. salarial — Pesetas	Plus C. Incent. — Pesetas	Revisiones — Pesetas
Subayudante	0,85	1.405	192	289	743
Aprendiz de diecisiete años	0,80	1.298	192	289	730
Aprendiz de dieciséis años	0,70	1.229	127	289	718
Manual de esparto y fibras duras:					
Tejedor	1,55	2.542	—	289	868
Hilador, Cardador, Engomador, Rastrillador y Cortador	1,50	2.480	219	289	855
Pintador, Acabador, Tallero, Ovi- llador	1,20	2.237	91	289	805

(Todos los puestos de trabajo no expresamente especificados en este anexo, se entienden comunes con los que expresamente se detallan en la tabla de «Alfombras»)

INDUSTRIAS AUXILIARES DE LANAS Y ALFOMBRAS HILATURA

Personal con retribución diaria:

Contramaestre o Encargado	2,00	3.255	—	289	949
Oficial Ayudante o Contramaestre	1,50	2.480	219	289	855
Oficial de Surtido	1,45	2.392	283	289	847
Oficial Bobinero Repasador	1,40	2.350	345	289	843
Oficial Continuas de Hilar, Oficial Emborrador, Repasador, Oficial Preparación y Diabla	1,35	2.339	345	289	834
Diablero	1,30	2.333	345	289	822
Oficial Ayudante Surtidos, Ayu- dante de Preparación	1,25	2.289	378	289	816
Auxiliar Continuas de Hilar, Ofi- cial Continuas de Doblar	1,20	2.237	378	289	805
Atador	1,20	2.237	91	289	805
Tintes y acabados:					
Ayudante Laboratorio, Pesador Colorantes y Almacén, Apresta- dor de Bombo, Desengrasador, Oficial de Barcas, Oficial de Hidroextractor, Oficial Secado- res, Oficial de Tundosa, Oficial de Aprestos	1,50	2.480	219	289	855
Preparación materias	1,20	2.237	91	289	805

ANEXO XI

Los niveles profesionales de la industria textil y de la confección

Artículo 1.

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

Artículo 2.

Los factores de asignación serán los siguientes:

- Autonomía: Factor que define la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.
- 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.
- 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.
- Iniciativa: Factor que define el mayor o menor grado de sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función.
- 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.

D) 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 1985, 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, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

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, Formación Profesional de segundo grado o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

22792 *ORDEN de 9 de octubre de 1996 por la que se convocan becas para el reciclaje del personal investigador del Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (INIA) y de las Comunidades Autónomas.*

El Real Decreto-ley 12/1995, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera, determina los Presupuestos Generales del Estado prorrogados para 1996.

La Orden de 29 de junio de 1995 estableció los objetivos básicos, directrices y normativa generales del Programa Sectorial de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para el cuatrienio 1996-1999. En ella se prevé la existencia de becas y ayudas para la realización de acciones de formación de personal investigador y de estímulo para su incorporación a dicho programa.

El procedimiento a seguir en la concesión de las ayudas será el establecido en el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprobó el Reglamento del procedimiento para la concesión de subvenciones públicas.

Por otra parte, el Reglamento (CEE) número 4253/1988, del Consejo de la Unión Europea, aprobó las disposiciones de aplicación del Reglamento (CEE) número 2052/1988, en lo relativo a la aplicación de los Fondos Estructurales, modificado por el Reglamento (CEE) número 2082/1993.

Para dar cumplimiento a lo indicado en las citadas disposiciones, a propuesta de la Dirección General del INIA y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 81.6 de la Ley General Presupuestaria, cuyo texto refundido se aprobó por Real Decreto legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre, se hace pública la presente Convocatoria para la concesión de becas para el Reciclaje del Personal Investigador, previstas en el artículo 3 apartado e) de la Orden de 29 de junio de 1995.

En su virtud dispongo:

Artículo 1. Objeto.

El objeto de la presente Orden es la convocatoria de becas para la reorientación, la actualización y el reciclaje del personal investigador, tanto dentro como fuera del territorio nacional, preferentemente en los países

de la Unión Europea, y en el marco del Programa Sectorial de Investigación y Desarrollo Agrario y Alimentario del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (en adelante Programa Sectorial de I+D del MAPA).

Artículo 2. Financiación de las becas.

Se hará con cargo al concepto presupuestario 780 del presupuesto de gastos del INIA y podrán ser cofinanciadas, en lo que se refiere a las regiones de objetivo 1, por el Fondo Social Europeo, (en adelante, FSE).

Artículo 3. Duración de las becas.

Las becas se concederán para el período de tiempo comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de 1996, contemplando la posibilidad de prórroga durante el primer trimestre de 1997. El período de disfrute de la beca no podrá ser interrumpido ni superar, en ningún caso, el máximo de cinco meses en dos años consecutivos.

Artículo 4. Dotación de las becas.

Los beneficiarios percibirán durante el período de disfrute además de las retribuciones básicas del sueldo que tengan asignado, 175.000 pesetas íntegras mensuales como compensación por desplazamiento cuando la actividad se desarrolle en España y 300.000 pesetas íntegras mensuales, cuando sea en el extranjero. Estas cantidades estarán sometidas a las retenciones establecidas en el Real Decreto 2539/1994, de 29 de diciembre. Además, la beca incluirá:

Los gastos ocasionados al centro receptor, justificados mediante factura.

Una póliza de seguro de asistencia médica y accidentes.

El importe originado por el desplazamiento de ida y vuelta, justificado mediante los correspondientes billetes o equivalentes. Los beneficiarios que deseen utilizar su vehículo particular para realizar este desplazamiento, deberán solicitar autorización previa de la Dirección General del INIA, abonándose las cantidades establecidas en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de febrero de 1993.

Los gastos abonados por el beneficiario que sean inherentes al desarrollo de la beca.

En el caso de que la actividad de la beca se desarrolle en países diferentes a Estados Unidos, Gran Bretaña y Francia, el beneficiario deberá remitir a la Subdirección General de Prospectiva y Relaciones Científicas del INIA, una copia compulsada de la póliza del seguro de asistencia médica y accidentes suscrita al efecto.

Artículo 5. Beneficiarios.

Podrá solicitar las becas reguladas en la presente Orden, el personal investigador que reúna los siguientes requisitos:

Ser investigadores, funcionarios o personal laboral, pertenecientes a los grupos A y B, y que desarrollen su labor investigadora en los Centros del INIA o de las Comunidades Autónomas.

Haber participado, al menos durante tres años, en proyectos de investigación del Programa Sectorial de I+D del MAPA.

Tener el permiso oportuno del centro de trabajo donde desarrolle su actividad laboral habitual.

Poseer la aceptación del centro receptor en la que figure el nombre del tutor.

Artículo 6. Obligaciones de los beneficiarios.

El desarrollo de la beca deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 1996, de no concurrir en la situación de prórroga señalada en el artículo 3.º

Al finalizar la actividad, se remitirá a la Subdirección General de Prospectiva y Relaciones Científicas del INIA, un informe de la labor realizada.

En el caso de renunciar a la beca, se comunicará al INIA con la mayor antelación que sea posible. Las percepciones indebidas que se pudieran generar por la renuncia, obligarán a su reembolso en un plazo máximo de quince días posteriores a la fecha del asiento en su cuenta corriente.

Hacer constar en cualquier publicación que sea consecuencia de la beca, que ésta fue concedida por el INIA y cofinanciada, en su caso, por el FSE.