

de los trabajadores de las emisoras consignadas que fueron elegidos en las votaciones efectuadas al efecto en cada lugar de trabajo.

De común acuerdo, establecen los siguientes puntos:

Primero.—Este documento será de aplicación con carácter retroactivo desde 1 de enero del presente año.

Segundo.—Se establece una subida del 20 por 100 sobre la masa salarial bruta (sueldo más antigüedad) del pasado año 1977, para todos los trabajadores en plantilla.

Tercero.—Con independencia de todo lo expuesto anteriormente, y de común acuerdo entre ambas partes, se satisfará a todo el personal de esta empresa, una paga extraordinaria consistente en una mensualidad más la antigüedad, que se hará efectiva en el mes de mayo, como venía ocurriendo en los últimos años, según el artículo 3 del convenio sindical para el Grupo de Empresas de Radiodifusión Privada.

Cuarto. Con la máxima urgencia posible la Rueda de Emisoras Rato a través de los Directores de las respectivas emisoras y en colaboración con los Delegados de los trabajadores, procederán a la elaboración de un reglamento de régimen interior que se ajuste a las necesidades de cada medio.

Quinto.—En lo demás, tanto la Empresa como los trabajadores se atenderán a la Ordenanza Laboral de las Entidades de Radiodifusión, publicada en el «Boletín Oficial del Estado», con fecha 10 de marzo de 1977.

Este convenio a nivel de empresa tendrá validez para todo el año 1978.

Y para que así conste y tenga sus efectos, se firma el presente documento en la fecha indicada ut supra.

18390

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Montefibre Hispania, S. A.», para sus centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (Alicante).

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Montefibre Hispania, S. A.», por sus centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (Alicante), y

Resultando que con fecha 29 de marzo de 1978, tiene entrada en esta Dirección General de Trabajo el expediente correspondiente al citado Convenio Colectivo, con su texto, informe y documentación complementaria, suscrito por las partes el 13 de marzo de 1978, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberante, designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que señalado en el artículo primero del proyecto presentado, que el Convenio será de aplicación al centro de trabajo de Barcelona y que sus condiciones pactadas se entenderán extendidas al centro de trabajo de Alcoy (Alicante), se interesó por este Centro directivo, del Delegado de Trabajo en Alicante, informe sobre la conformidad al efecto de la representación laboral del último citado centro, habiéndose recibido el día 2 de junio de 1978.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales de general aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del expediente le viene atribuida a esta Dirección General por el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, y Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, y artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo y disponer, en su caso, su inscripción en el Registro de la misma y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»;

Considerando que los acuerdos objeto de estas actuaciones se ajustan a los preceptos reguladores contenidos en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, y en el Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación; que en nota informativa de 28 de mayo de 1978 hace constar el Gabinete Económico de esta Dirección General de Trabajo, que analizada la adaptación del Convenio a los criterios salariales de referencia, se ha comprobado en base a la declaración sellada y firmada por la Dirección de la Empresa, que los crecimientos de la masa salarial bruta en 1978, en condiciones homogéneas, son del 17,23 por 100, sin nueva antigüedad ni ascenso, y del 18,68 por 100 con nueva antigüedad y ascensos —tomando en ambos casos un crecimiento de la Seguridad Social del 22 por 100— no superando, por tanto, los topes máximos establecidos del 20 y 22 por 100, respectivamente; que no se observa en sus cláusulas contravención a disposiciones de derecho necesario, por todo lo que procede su homologación. De manera expresa se señala que conforme previene el número 1 de la disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en la vigente Ley de Convenios Colectivos, en las Comisiones Deliberadoras podrán autorizarse representaciones específicas elegidas por los trabajadores o empresarios afectados.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, de la Empresa «Montefibre Hispania, Sociedad Anónima», por sus centros de trabajo de Barcelona y Alcoy (Alicante), suscrito el día 13 de marzo de 1978, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.2 y en el artículo séptimo del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo lo dispuesto en el artículo 14 no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Lo que comunico a ustedes para su conocimiento y efectos. Dios guarde a ustedes.

Madrid, 16 de junio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la Empresa y trabajadores afectados.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTERPROVINCIAL, DE LA EMPRESA «MONTEFIBRE HISPANIA, SOCIEDAD ANONIMA» PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA Y ALCOY (ALICANTE)

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito*.—Este Convenio es de aplicación al centro de trabajo de Barcelona de «Montefibre Hispania, S. A.». Afecta a la totalidad de su personal, con exclusión de los miembros del Comité Directivo definido en el artículo sexto. Los empleados con relaciones laborales de carácter especial, tal como se definen en el artículo 3, 1.º, K, de la Ley 18/1976 de Relaciones Laborales («el trabajo de alta dirección o alta gestión de las Empresas») podrán excluirse, voluntariamente, de este Convenio.

Todas las condiciones pactadas en este Convenio se entienden extendidas al centro de trabajo de Alcoy (Alicante).

Art. 2. *Vigencia*.—Las normas derivadas de este Convenio producirán sus efectos desde su aprobación u homologación por la autoridad laboral hasta 31 de diciembre de 1978.

No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero del mismo año.

Se entenderá anual y tácitamente prorrogado si en el plazo de tres meses anteriores al término de su vigencia o de su prórroga no se hubiera pedido la resolución o revisión, por cualquiera de las partes.

Art. 3. *Resolución o revisión*.—La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá presentarse ante la autoridad laboral, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de terminación del plazo de vigencia o de sus sucesivas prórrogas.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad y absorción*.—El contenido de este Convenio forma un todo indivisible. En consecuencia, si la autoridad laboral, en uso de sus facultades reglamentarias, no lo aprobara en su totalidad se considerará nulo y sin eficacia. Las condiciones pactadas serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

Las mejoras establecidas en este Convenio, en su conjunto, serán compensables con las de carácter general o individual que anteriormente rigiesen, y absorbibles por las que pudieran establecerse, de cualquier tipo, por disposición legal.

Art. 5. *Interpretaciones*.—Para la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de este Convenio y la ejecución de algunas tareas fijadas en él, se crea una Comisión Paritaria. Estará formada por dos representantes de los trabajadores, dos representantes de la Dirección de la Sociedad y eventualmente presidida por el de la autoridad laboral.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran plantearse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista, antes del planteamiento de tales casos en sede jurisdiccional.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Art. 6. *Clasificación de los puestos de trabajo*.—El Comité Directivo de la Sociedad está integrado por: El Consejero Delegado, el Director administrativo-financiero, el Director comercial, el Director técnico, el Asesor jurídico y el responsable del Servicio Sindical y de Personal.

La situación de los demás empleados se regulará por el Reglamento de Régimen Interior.

Durante 1978, la Comisión Paritaria del artículo quinto (pero sin intervención del representante de la autoridad laboral), con los eventuales asesoramientos técnico-profesionales que fueran

precisos, estudiará los puestos de trabajo y describirá sus tareas.

Art. 7. *Formación profesional.*—Es interés de la Empresa promover en el personal una formación que redunde en beneficio de la productividad de sus trabajadores, y a tal fin establece un fondo máximo de 400.000 pesetas.

En su empleo intervendrá la Comisión Paritaria creada al efecto, con funciones de propuesta, consulta y control.

Art. 8. *Ascensos.*—Las vacantes que se produzcan en las categorías incluidas en este Convenio se publicarán con detalle de sus características y los criterios que se habrán de utilizar para juzgar a los candidatos. A igualdad de circunstancias, el personal procedente del interior de la Sociedad tendrá preferencia sobre el personal exterior. En caso de igualdad de requisitos, características personales y aptitudes de los empleados aspirantes al puesto, se dará preferencia al más antiguo.

A solicitud individual de los candidatos procedentes de la propia Sociedad que no hayan sido aceptados, se les informará sobre las razones de tal decisión de la Dirección de la Empresa.

CAPITULO III

Jornada, horario y descanso laborales

Art. 9. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será de cuarenta horas semanales y se llevará a efecto cumpliendo los cuadros de horarios legalmente establecidos para este centro de trabajo.

Art. 10. *Horarios.*—Existirán los dos horarios siguientes: De ocho a trece horas y de catorce treinta a diecisiete treinta horas, y de nueve a trece horas y de catorce treinta a dieciocho treinta horas, de lunes a viernes, según calendario oficial de fiestas laborales.

Elegido uno de los dos horarios, éste permanecerá invariable por todo el periodo de vigencia del Convenio.

Los casos especiales de los Servicios de Explotación de Informática y Servicios Generales efectuarán los siguientes turnos:

De siete a quince horas y de catorce a veintidós horas, disfrutando un descanso de treinta minutos en cada jornada y percibiendo la cantidad de 1.000 pesetas mensuales en concepto de plus turnicidad.

Los retrasos que no excedan de diez minutos en las horas de entrada, sin perjuicio de ser considerados como tales, no se deducirán de la retribución.

Los retrasos que excedan de diez minutos serán tratados como en la actualidad.

Art. 10 bis. *Horario de verano.*—Del 12 de junio de 1978 al 3 de septiembre de 1978, ambos inclusive, regirá para todo el personal de horario normal, salvo para las personas mínimas que en cada momento y de forma excepcional sean imprescindibles, siendo oído e informado el Comité de Trabajadores en los casos de discrepancia, el horario siguiente:

De ocho a quince horas.

En consecuencia, los horarios establecidos en el artículo 10 tendrán un incremento de quince minutos al término de la jornada de trabajo elegida, desde el 1 de abril de 1978 al 11 de junio de 1978 y del 4 de septiembre de 1978 al 31 de diciembre de 1978.

Art. 11. *Vacaciones remuneradas.*—Las vacaciones remuneradas serán de veinte días laborales, incrementándose en dos más a partir del quinto año de antigüedad.

Se respetarán las situaciones más ventajosas a aquellos empleados que las tuvieran adquiridas.

De los indicados días de vacaciones podrán disfrutarse un máximo de ocho medios días en jornada de mañana o tarde.

Art. 12. *Permisos y licencias.*—Los empleados podrán faltar al trabajo, con derecho a recibir su sueldo íntegro, en los siguientes casos (debidamente justificados) y por los períodos que se indica:

a) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o descendientes o ascendientes de primer y segundo grados, tres días, y hasta cinco, en circunstancias especiales.

b) Por nacimiento de hijo, dos días, y hasta cinco, en circunstancias especiales.

c) Por traslado del domicilio habitual, dos días.

d) Por matrimonio, diez días naturales.

e) En los casos no contemplados expresamente en este artículo se estará a lo previsto en las disposiciones que los regulan.

Art. 13. *Permiso sin sueldo.*—Los empleados, de mutuo acuerdo con la Dirección de la Sociedad, podrán disfrutar de permiso sin derecho a sueldo por un período no superior a seis meses. A su término, el empleado se reintegrará automáticamente a su puesto de trabajo.

Art. 14. *Excedencia.*—La Sociedad concederá excedencia a los empleados que con una antigüedad mínima de dos años la soliciten. El período de excedencia voluntaria no podrá ser inferior a seis meses ni superior a cinco años. En ningún caso el número de excedencias podrá ser superior al 3 por 100 de la plantilla, computándose las fracciones como unidad con redondeo por exceso.

En caso de que el número de solicitantes de excedencia superara el 3 por 100 de la plantilla, la Empresa se reserva el derecho a su concesión.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 15. *Sueldo pactado.*—El sueldo pactado total para cada trabajador individualmente considerado será el que resulte al incrementar la totalidad de sus percepciones salariales netas de 1977 en un 9,38 por 100 y añadir el incremento lineal de 51.875 pesetas. Se percibirá repartido en las 15 pagas.

Se entiende por percepciones salariales netas de 1977 la suma de todos los devengos netos del trabajador en ese año, deducidos los conceptos retributivos o complementos salariales indicados en los artículos 17 (antigüedad), 18 (comida), 20 (quebranto de moneda), 21 (horas extraordinarias), 26 (gratificación de vacaciones), 27 (ayuda estudios), 29 (intereses de préstamos para vivienda) y 32 (prestaciones matrimoniales).

El sueldo pactado estará formado por el sueldo base y el plus Convenio establecidos para cada categoría, más si lo hubiera, el plus individual.

Sueldo base.—Durante la vigencia del presente Convenio, el sueldo base mensual correspondiente a cada trabajador será el resultante que se obtenga de multiplicar el coeficiente asignado a cada categoría profesional o, en su caso, el más beneficioso que a título personal se posea, por la cantidad de 15.000 pesetas.

Plus Convenio.—Será el que, en cuantía mensual y por categoría, se refleja en el artículo 16.

Plus individual.—El plus individual es un plus especial que puede conceder la Empresa a título personal como incentivo profesional.

Durante la vigencia de este Convenio este plus será, para cada trabajador, la diferencia que resulte entre el sueldo pactado y el sueldo base más el plus Convenio.

Las cuantías del sueldo base, plus Convenio y plus individual permanecerán invariables durante la vigencia de este Convenio, compensarán las condiciones económicas de carácter general o individual que anteriormente rigieran y serán absorbibles por las que pudieran establecerse, de cualquier tipo, por disposición legal.

Art. 15 bis. *Salario pactado mínimo.*—El sueldo pactado mínimo para cada trabajador será la suma del sueldo base más el plus Convenio correspondiente a su categoría o coeficiente.

Art. 16. *Plus Convenio.*—Se percibirá en la cuantía mensual, por paga, señalada en la siguiente tabla:

Categoría	Plus Convenio
Auxiliar administrativo	10.238
Almacenero	10.238
Mozo almacén	10.238
Auxiliar laboratorio	10.238
Perforista	10.238
Operario imprenta de 2.ª	10.238
Ordenanza	10.238
Operador télex	10.238
Oficial administrativo de 3.ª	9.217
Analista de laboratorio	8.761
Oficial administrativo de 2.ª	7.420
Operario imprenta de 1.ª	7.420
Operario informática	7.420
Chófer	7.891
Oficial administrativo de 1.ª	5.652
Diseñador imprenta	5.652
Oficial técnico comercial	5.652
Programador informática	5.652
Operador informática de 1.ª	5.652

Coeficiente	Plus Convenio
2,20	5.370
2,35	5.102
2,50	4.847
2,70	4.805
2,80	4.375
3,00	4.157
3,20	4.000

Art. 17. *Antigüedad.*—Se establece en un máximo de ocho trienios, que se devengarán desde la fecha de su cumplimiento en las 15 pagas.

Durante la vigencia de este Convenio, la cuantía de cada nuevo trienio será la siguiente:

Coeficiente	Importe trienio
1,20	900
1,40	1.050
1,50	1.125

Coefficiente	Importe trienio
1,75	1.313
1,80	1.350
2,05	1.538
2,20	1.650
2,35	1.763
2,50	1.875
2,70	2.025
2,80	2.100
3,00	2.250
3,20	2.400

Serán respetadas como garantía «ad personam» las cantidades actuales que perciben algunos trabajadores y que exceden sobre las indicadas, pero los nuevos trienios que devenguen les serán abonados por las cantidades anteriormente reseñadas.

Art. 18. *Ayuda para comida.*—La Sociedad abonará a cada empleado la cantidad de 1.500 pesetas mensuales (12 pagas) por dicho concepto.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y beneficios.*—Se abonarán a razón de una mensualidad del sueldo pactado más antigüedad.

La gratificación de beneficios se abonará dentro del primer mes del siguiente año natural.

Los empleados que no lleven un año de antigüedad en la Sociedad percibirán la parte proporcional que corresponda.

El personal incorporado al Servicio Militar o Civil equivalente, llevando dos años como mínimo al servicio de la Empresa, tendrá derecho al percibo completo de las gratificaciones de julio y Navidad. Los que no tengan dicha antigüedad percibirán sólo la de Navidad.

Art. 20. *Quebranto de moneda.*—Se abonará a quien desarrolle normalmente la función de caja una cantidad mensual de 1.000 pesetas. Se abonarán 600 pesetas por mes (o fracción que corresponda) a quien sustituya al Cajero por un periodo no inferior a cinco días (seguidos o alternos) en un mes.

Art. 21. *Horas extraordinarias.*—Durante la vigencia de este Convenio, la cuantía de cada hora extraordinaria será la siguiente:

Coefficiente	Hora extra sin antigüedad
1,20	227
1,40	258
1,50	275
1,75	317
1,80	325
2,05	365

Para los coeficientes no indicados expresamente y para los casos con uno, dos, tres o más trienios se aplicará la fórmula de cálculo vigente:

$$\text{Hora normal} \times 1,50 = \text{hora extra}$$

calculada sobre salario 31 de diciembre de 1977.

El trabajo extraordinario nocturno y festivo se retribuirá de acuerdo con las disposiciones legales que lo regulan, especialmente la Ley de Relaciones Laborales 16/1978, de 8 de abril.

Art. 22. *Actualización de retribuciones.*—El sueldo pactado en este Convenio permanecerá invariable por todo el periodo de vigencia del mismo, salvo que una disposición legal determinara lo contrario.

CAPITULO V

Mejoras sociales

Art. 23. *Cotización a la Seguridad Social e I. R. T. P.*—Los importes correspondientes a las cotizaciones del trabajador por Seguridad Social, desempleo e I. R. T. P., vigentes el 1 de enero de 1978 (Ley 4/1978, de 24 de enero, y Orden ministerial de 4 de febrero de 1978 del Ministerio de Sanidad y Seguridad Social), y aplicadas a los nuevos salarios que por el presente Convenio se devengasen, así como también lo que corresponda cotizar por los conceptos de antigüedad y subvención comida, serán abonados por la Sociedad.

Esta aportación permanecerá invariable durante la vigencia del Convenio, salvo la repercusión que tuviese al devengarse nuevos trienios por antigüedad o en caso de prestación de horas extraordinarias. Eventuales cambios en las cotizaciones por los conceptos correspondientes a las cuotas del trabajador, correrán a cargo o beneficio de los mismos.

Por el contrario, las cuotas derivadas de otras figuras impositivas (Impuesto sobre la Renta de Personas Físicas, Impuesto Extraordinario sobre determinadas Rentas del Trabajo Personal, sobre Patrimonio, etc.), y cualesquiera otras nuevas figuras que graven las rentas y propiedades de los empleados, correrán por cuenta de éstos.

Art. 24. *Accidentes laborales y enfermedad.*—En tales casos la Sociedad abonará la totalidad del salario pactado individual-

mente al trabajador accidentado o enfermo, con el límite temporal legal.

Art. 25. *Seguros voluntarios de vida y accidentes.*—El seguro voluntario de accidentes garantizará para cada empleado:

A) En caso de muerte, una cantidad equivalente al quíntuplo del salario anual bruto (con un máximo de 5.000.000 de pesetas), que se pagará a los herederos de la víctima, y

B) En caso de invalidez permanente total, una cantidad equivalente al séxtuplo del salario anual bruto (con un máximo de 8.000.000 de pesetas).

Otro seguro de vida y accidentes, además del anterior y compatible con él, cubre dichos riesgos hasta un tope máximo igual al salario anual bruto.

Art. 26. *Gratificación vacaciones.*—La Empresa abonará a cada trabajador para colaborar al disfrute de sus vacaciones remuneradas, en concepto anual, la cantidad de 4.000 pesetas.

Se percibirá con anterioridad a su disfrute cuando el periodo vacacional no sea inferior a diez días laborales; en otro caso, una vez se haya disfrutado más de la mitad del periodo de vacaciones.

Art. 27. *Ayuda estudios.*—La Empresa aporta un fondo de hasta 200.000 pesetas en concepto de ayuda estudios para hijos de empleados, cuya distribución se hará de acuerdo con propuestas razonadas del Comité de Trabajadores.

Art. 28. *Deportes.*—Como estímulo a la práctica de los deportes la Sociedad destinará un fondo de hasta 100.000 pesetas para su empleo en equipo, material, alquiler de campos y locales, etc.

Art. 29. *Intereses de préstamos para vivienda.*—La Sociedad abonará los intereses de créditos concedidos a los empleados para la adquisición en propiedad de vivienda. Se establece un límite de 1.000.000 de pesetas para los créditos de cada empleado. Disfrutarán de esta ayuda hasta un 20 por 100 de la plantilla de los centros de trabajo de Barcelona y Alcoy.

La concesión de la misma se llevará a cabo de acuerdo con la normativa ya existente al efecto (Decreto-ley 1 de julio de 1955 de la Jefatura del Estado, sobre Viviendas de Renta Limitada y Reglamento de Regulación de las Ayudas Vivienda, de fecha 24 de enero de 1977).

CAPITULO VI

Otros acuerdos

Art. 30. *Traslados.*—Los traslados individuales de centro de trabajo que supongan cambio de residencia se efectuarán de acuerdo entre ambas partes (Dirección y empleado). Si no lo hubiere se estará a lo previsto en las Leyes.

Art. 31. *Dotes matrimoniales.*—El personal femenino que contraiga matrimonio, y por tal motivo deje de prestar sus servicios laborales en la Empresa, tendrá derecho, en concepto de dote, a una cantidad equivalente a tantas mensualidades de salario pactado como años de antigüedad tenga acreditados, sin que exceda en ningún caso de seis mensualidades. Para el cálculo de dicho importe se tendrá en cuenta las fracciones únicamente por meses, y en caso de fracción de uno de estos, se contará un mes completo.

El personal femenino que con motivo del matrimonio solicite la excedencia, no tendrá derecho a percibir dicha dote. Para tener derecho a esta dote deberá comunicarse la fecha del matrimonio por escrito, y al menos con un mes de antelación, no pudiendo por otra parte transcurrir más de tres meses naturales entre la fecha del cese en la Empresa y la fecha del matrimonio.

Para cobrar dicha dote habrá de acreditarse el matrimonio presentando el libro de familia correspondiente.

Dicha dote se calculará siempre en función del último salario pactado que disfrute la interesada.

La Empresa considerará y resolverá la oportunidad de que por el mismo concepto de dote y siguiendo las mismas normas anteriormente establecidas, se solicite por el personal femenino causar baja definitiva en la Empresa al nacimiento de hijos o con motivo de tener a su cuidado hijos menores de siete años o minusválidos físicos o psíquicos.

Art. 32. *Prestación matrimonial.*—La Empresa abonará a cada trabajador, al contraer matrimonio, el importe de una mensualidad del salario pactado, que se hará efectiva previa presentación del libro de familia.

CAPITULO VII

Cláusulas adicionales

Primera.—En lo no previsto expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior, Ordenanza Laboral Textil y demás disposiciones legales de carácter general.

Segunda.—Dado que en el momento de la firma este Convenio no supone un incremento de la masa salarial anual bruta para 1978, respecto a la de 1977, superior a lo previsto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre Política Salarial y Empleo, no ha lugar a la aplicación para este centro de trabajo, de las medidas indicadas en el artículo 7 de dicho Real Decreto-ley.