

Primero.—Aceptar en sus propios términos las conclusiones del Tribunal de Cuentas.

Segundo.—Instar al Gobierno a que siga promoviendo las actividades de comercio exterior de las empresas españolas, que tienen que competir en igualdad de condiciones con las empresas de otros países. Asimismo, se fomentará la libre concurrencia de las empresas en sus relaciones con las empresas públicas de comercio exterior.

Tercero.—Instar al Tribunal de Cuentas a que, en la medida que el marco legal lo permita, siga un procedimiento de fiscalización de las empresas públicas de naturaleza mercantil privada que permita combinar aquellos controles propios de la competencia del Tribunal con el respeto hacia los derechos de tales empresas derivados de su carácter privado.

Cuarto.—Instar al Gobierno para que la empresa pública «Fomento de Comercio Exterior, Sociedad Anónima» (FOCOEX), utilice sistemas de contratación que favorezcan la concurrencia entre las empresas españolas, a la hora de determinar los subcontratistas que han de participar en las operaciones comerciales que obtengan la empresa pública en el exterior. El sistema de selección de los subcontratistas españoles deberá responder a criterios económicos financieros transparentes.

Palacio del Congreso de los Diputados, 6 de marzo de 1995.—El Presidente de la Comisión, Néstor Padrón Delgado.—El Secretario primero, Diego Jordano Salinas.

(En suplemento aparte se publica el informe correspondiente).

MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA

11565 RESOLUCION de 11 de mayo de 1995, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se hacen públicos los resultados de la subasta de Letras del Tesoro a seis meses, correspondiente a la emisión de fecha 12 de mayo de 1995.

El apartado 5.8.3.b) de la Orden de 17 de enero de 1995, de aplicación a la Deuda del Estado que se emita durante 1995 y enero de 1996, establece la preceptiva publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de los resultados de las subastas mediante Resolución de esta Dirección General.

Convocada subasta de Letras del Tesoro a seis meses para el día 10 de mayo, por Resolución de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera de 3 de mayo de 1995, y una vez resuelta, es necesario hacer público su resultado:

5. Segunda vuelta:

Importe nominal solicitado: 37.500,0 millones de pesetas.

Importe nominal adjudicado: 35.443,0 millones de pesetas.

Importe efectivo a ingresar correspondiente al nominal adjudicado: 33.838,6321 millones de pesetas.

Precios e importes nominales de las peticiones aceptadas y coeficiente de prorrateo:

Precio ofrecido — Porcentaje	Importe nominal — Millones de pesetas
95,49	3.000,0
95,48	6.000,0
95,47	26.443,0

Coficiente de prorrateo aplicado a las peticiones formuladas al precio mínimo aceptado: El 92,78 por 100.»

Madrid, 11 de mayo de 1995.—El Director general, Manuel Conthe Gutiérrez.

11566 RESOLUCION de 10 de mayo de 1995, de la Dirección General del Tesoro y Política Financiera, por la que se autoriza la inclusión en la Central de Anotaciones de bonos emitidos por la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores, que desarrolla el Mercado de la Deuda Pública en Anotaciones, establece en su artículo 55 que las Comunidades Autónomas podrán negociar en el Mercado de Deuda Pública en Anotaciones aquellas categorías de valores que emitan bajo esa forma de representación.

El Real Decreto 1009/1991, de 21 de junio, que regula la adquisición y pérdida de la condición de miembro del Mercado de Deuda Pública en Anotaciones, establece en su disposición adicional segunda el procedimiento para aplicar lo previsto en el artículo 55 de la Ley citada.

En su virtud, previo informe favorable del Banco de España y haciendo uso de las facultades que se me confieren en la Orden de 6 de julio de 1993, he resuelto:

Autorizar la negociación en el Mercado de Deuda Pública en Anotaciones de una emisión de bonos de la Comunidad Autónoma de Andalucía, al 12,95 por 100 anual para la serie A y al 12,15 por 100 anual para la serie B, emisión de 19 de mayo de 1995, amortización que se producirá el 19 de mayo de 2000 para la serie A y el 19 de mayo de 2002 para la B, por importe global de 30.000 millones de pesetas.

Esta Resolución surtirá efecto desde el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de mayo de 1995.—El Director general, Manuel Conthe Gutiérrez.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

11567 RESOLUCION de 21 de abril de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Visto el texto del Convenio Colectivo general de trabajo de la Industria Textil y de la Confección (código de convenio número 9904975), que fue suscrito con fecha 21 de febrero de 1995, 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 Textil-Piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras y la Federación de Industrias Afines de la Unión General de Trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 21 de abril de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA
TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN PARA 1994-1995**

CAPITULO 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 dediquen 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 21 de febrero de 1995.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional tercera.

Artículo 5. *Retroactividad.*

La aplicación del salario mínimo intertextil y de las tablas salariales pactados en el presente Convenio se retrotraerá a 1 de enero de 1994, y las correspondientes a 1995, a 1 de enero de 1995.

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 el pacto, manteniéndose estrictamente «ad personam».

CAPITULO 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 del 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 cuanto afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de 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, etc., se seguirá el siguiente procedimiento:

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

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

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

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

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

5. Los trabajadores afectados podrán recurrir contra la misma ante la 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 incentivos, 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 el tiempo de recuperación.

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Ascensos.*

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

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.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a tareas correspondientes a cate-

goría 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 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 motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

Artículo 22. *Fuerza mayor.*

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

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

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

Artículo 24.

El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de servicio militar, prestación social sustitutoria, excedencia, incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, y 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 de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directos 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 necesite, por el tiempo que suscita 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 entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia al 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.

CAPITULO 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 de plazo, de la finalización de la obra o de las restantes causas resolutorias del respectivo contrato. Las necesidades de carácter permanente han de ser atendidas con personal fijo.

b) Todo trabajador contratado eventualmente o por tiempo determinado, que trabaje 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 materia de colocación y a las especiales si las hubiere, debiendo someterse los aspirantes a reconocimiento médico y a las demás formalidades que fijen las empresas.

Artículo 30.

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

Artículo 31. *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.*

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.

Artículo 32 bis.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos podrán tener una duración máxima de nueve meses, continuos o discontinuos, dentro de cada año natural.

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

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 Nomenclador 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 4.º 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 incluidas 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 entenderán 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 setecientos 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 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, a mil setecientos sesenta y dos horas anuales.

Dentro del concepto de jornada continuada de mil ochocientas dieciocho horas anuales de presencia, se entenderá incluido el descanso de quince minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de mil setecientos 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 pedido 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 primero, 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 del 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 horas, 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.

Artículo 40. *Prolongación de la jornada.*

En los casos de los técnicos y directivos de los mandos intermedios y operarios, especialmente los 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 regirán 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/o cuarto turno, y/o quinto turno, que requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores 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:

- Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.
- Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.
- Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo, y
- Que se establezca, atendiendo y valorando, en cada caso, las circunstancias 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/o quinto, cuya prestación de trabajo se desarrolla únicamente los sábados, domingos, festivos, vacaciones y algunos días laborales 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 superior a la referida en el párrafo anterior, podrán optar entre seguir realizándola, siempre y cuando se compense económicamente el exceso de horas, o reducir dicho exceso en el plazo de seis meses.

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

4. La regulación o reducción de jornada prevista en este artículo es, únicamente, aplicable al sistema de trabajo definido en el párrafo uno

del mismo. Los otros sistemas o turnos de trabajo distintos de aquél, incluidos los ininterrumpidos, se ajustarán a lo establecido sobre la materia en los 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 aquéllos 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 mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
- La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios antes 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.

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 su servicio militar o prestación social sustitutoria, tendrán reservado su puesto de trabajo, y deberán reincorporarse a la empresa dentro de los dos meses siguientes al de la fecha de su licenciamiento.

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

Artículo 54.

El personal que ocupe vacante por razón del servicio Militar o Prestación Social sustitutoria, pasará, al reincorporarse el titular, a su antiguo puesto de trabajo, si pertenecía a la empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiere ingresado para cubrir aquella plaza.

Artículo 55. Permisos.

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los motivos y por el tiempo que, en cada caso, se expresa:

a) Por nacimiento de hijo, dos días con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

b) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, padres políticos y hermanos, tres días con retribución. En caso de ser necesario un desplazamiento, será opción del trabajador disponer de un día más retribuido o de dos más sin retribución.

c) Por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos políticos, dos días con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

d) Por fallecimiento de tíos o sobrinos, un día con retribución.

e) Por fallecimiento de persona que conviva en el hogar familiar, un día sin retribución.

f) Por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres, padres políticos, hermanos,

hermanos políticos, abuelos y nietos), dos días con retribución, que podrán extenderse hasta cuatro días en caso de desplazamiento.

g) Por intervención quirúrgica, hospitalización o lesiones con fracturas, del cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir.

h) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.

i) Por traslado de domicilio habitual, un día retribuido.

j) Por boda de un hijo, un día con retribución; en caso de boda de un 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 oportuno 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 períodos como máximo cuya duración total no podrá exceder, en ningún caso, de sesenta días naturales al año.

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

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

CAPITULO IV

Condiciones económicas

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 una 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.*

Las retribuciones son las que constan en el Convenio anexo de cada sector. La suma de los dos conceptos que figuran, en su caso, en dichas tablas servirá de base para el cálculo de la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la participación en beneficios.

En 1 de enero de 1995, las tablas salariales de los distintos anexos se incrementarán en el 3,5 por 100, aumento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año, regularizándose en el IPC real que resulte a 31 de diciembre de 1995, tan pronto se constate y con efectos económicos retroactivos desde 1 de enero del mismo año.

Artículo 63. *Salario mínimo intertextil.*

1. Se establece un salario mínimo intertextil.
 2. Dicho salario mínimo se fija en la cuantía de 2.464 pesetas diarias, equivalente a 74.947 pesetas mensuales para el año 1994, y en la cuantía de 2.551 pesetas diarias, equivalentes a 77.578 pesetas mensuales para el año 1995. Se aplicará al salario mínimo intertextil la revisión prevista en el párrafo segundo del artículo.
 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 a 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 el coeficiente del 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 el 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 a incentivo.*

Los sistemas de retribución a 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 aquella 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 a 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.

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 horas 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 contrario.

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 percibe el trabajador en jornada normal de trabajo, incluido, en su caso, el promedio de los incentivos percibidos durante las doce últimas semanas efectivamente trabajadas, dentro de los doce meses anteriores a la fecha de su inicio.

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.

CAPITULO V

Prestaciones no salariales

Artículo 76. *Premio de jubilación.*

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

A los sesenta años: 216.750 pesetas.

A los sesenta y un años: 185.750 pesetas.

A los sesenta y dos años: 155.000 pesetas.

A los sesenta y tres años: 134.000 pesetas.

A los sesenta y cuatro años: 113.500 pesetas.

A los sesenta y cinco años: 87.750 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 (Real Decreto 1991/1984, Real Decreto 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.

CAPITULO VI

Derechos sindicales

Artículo 81.

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

De 751 a 2.000 trabajadores.

De 2.001 a 5.000 trabajadores.

De 5.001 en adelante.

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 e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.

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

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

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

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

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 que pertenece a 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 de 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 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 legitimizado 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 empresas 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, aun 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 la misma central sindical.

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

CAPITULO 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 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 aquélla 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 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; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.

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

Artículo 93. *Prescripción.*

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

Artículo 94.

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

- a) Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.
- b) Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.
- c) La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
- d) La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.
- e) La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
- f) El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
- g) La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.
- h) La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

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

3. Las prendas de vestir sueltas, desgarradas o rotas, corbatas y cadenas de 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 materia 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 los trabajos de 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 empleados 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 tendrán portales conectados flexiblemente modelados para conformar la figuración de la cara.

9. Las dedicadas a los trabajadores que manipulan líquidos corrosivos, tales como ácidos y sustancias caústicas, tendrán las copas de material blanco, no inflamable, lo suficientemente flexible para que se conforme fácilmente a la configuración de la cara, y construida 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 y otros defectos.

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

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

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

SECCIÓN 7.ª MANDILES

Artículo 101.

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

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

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

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

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

SECCIÓN 8.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 percederas; ensayándose para investigar filtraciones.

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

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

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

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

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

Artículo 105.

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

2. Los respiradores de cartucho y las máscaras de depósito se limpiarán, y sus mascarillas se esterilizarán después de cada uso; las mascarillas y las mangueras o líneas de aire se lavarán con agua y jabón, y se enjuagarán con agua limpia, debiéndose secar antes de guardarlas.

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

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 conectadas, cuando sea necesario, a sistemas de aspiración para eliminar el mismo.

2. Todos los aditamentos de los transportadores neumáticos de materias textiles a las máquinas abridoras, y de 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 que los cilindros o batidores estén en movimiento, y el de la máquina, por medio de fuerza motriz, mientras las cubiertas o puertas estén abiertas.

4. Los pernos y cerrojos del dispositivo de enclavamiento serán de un modelo especial, y no se podrán quitar, a no ser que se utilice una

llave especial y no con una llave ordinaria; de manera que los trabajadores no puedan tocarlos involuntariamente. De lo contrario, tendrán que estar remachados.

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

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

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

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

Artículo 108. *Rompedoras y abridoras de balas.*

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

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

Artículo 110. *Rompedoras y abridoras de balas.*

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

Artículo 111. *Batanes.*

1. Los abridores estarán equipados con alimentación por aspiración desde las abridoras o desde los 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 en los batanes repasadores y acabadores estarán provistos de resguardos que se mueven hacia arriba y hacia abajo con los pesos de los cilindros de napa y eviten el acceso a los mismos al comenzar nuevas napas cuando los pesos estén colocados.

Artículo 112. *Cardas y peinadoras.*

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

2. Las cubiertas del cilindro para unir telas estarán atornilladas fuertemente, de manera que no se pueda desprender fácilmente durante el

movimiento de la máquina, y abarcarán la mayor parte posible de la peinadora.

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

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

Artículo 113.

Máquina «Garnett». Las aberturas entre los cilindros de 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. 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 trocear mechas peinadas o cardadas, compuestas de fibras, uniéndolas en hilos o en hilados, en cuerdas, líneas o 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 «Máquina tejedora o telar» es la usada para entrelazar filamentos de hilo o hilados, tejiéndolos a fin de formar telas o tejidos.

3.º «Máquina 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 seis milímetros para resguardos de 10 centímetros de dicha parte móvil o 13 centímetros cuadrados de dichas partes.

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

Artículo 118. *Manuales.*

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

Artículo 119. *Mecheras para gruesos y para finos.*

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

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

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

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

5. Todos los contrapesos suspendidos estarán modelados, con objeto de que formen parte de los pesos mismos, y, cuando sea 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 cambiadorreos 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 cambiadorreos de las máquinas de hilar estarán provistos de cerraduras, que se usarán cuando las máquinas estén detenidas para limpiarlas, aceitarlas o repararlas.

Artículo 121. *Máquinas de hilar intermitentes.*

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

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

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

4. Las espirales de salida del carro, las poleas de las cuerdas de estiraje, los retenes de los plegadores, los piñones del 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 de 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 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 las palancas de control de las máquinas para permitir rápidamente detenerlas desde cualquier punto, y palancas u otros dispositivos para elevar los rodillos compresores en la caja de aparejar.

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

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

4. Se cumplirá con las disposiciones legales en cuanto a las tuberías alimentadoras de vapor para las máquinas y estarán provistas de manómetros de presión entre la válvula de reducción de presión y la máquina.

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

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

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

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

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

Artículo 126. *Carros y estingas para plegadoras.*

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

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

3. Las estingas 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 fibra.*

Los husos en las máquinas automáticas para hacer cuerdas estarán cubiertos con resguardos para evitar que los carreteles salten hacia fuera; dichos resguardos se instalarán de tal modo que no puedan abrirse mien-

tras las máquinas estén 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 corredoras 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 extienda siempre sobre el antepecho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 129. *Máquinas trenzadoras.*

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

Artículo 130. *Máquinas de hacer punto.*

1. Las máquinas de hacer punto estarán provistas de resguardos para proteger a los operarios de los pedazos de agujas que salten.

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

Artículo 131.

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

Disposición adicional primera. *Bases negociación Convenio Colectivo 1996.*

En 31 de diciembre de 1995 se establecerán las bases para la negociación del Convenio para 1996 y, a estos efectos, se añadirá a las tablas salariales a 31 de diciembre de 1995 y al salario mínimo intertextil de 1995 la diferencia entre el IPC real de 1994 y el 3,2 por 100 sobre los salarios a 31 de diciembre de 1993.

La Comisión Paritaria del Convenio establecerá los cálculos correspondientes.

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 se recurrirá al sistema de arbitraje, cuyo procedimiento establecerá la Comisión Paritaria, debiendo evacuarse el laudo en el plazo máximo de sesenta días.

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 será plenamente ejecutivos.

La posibilidad de inaplicación del incremento salarial pactado en este Convenio no tendrá efectividad en el año 1994.

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 1995 surtirán efectos desde el momento que se establezca en los mismos, afectando, en consecuencia, a aquellos artículos del Convenio que guardan relación con la clasificación profesional y movilidad funcional.

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 domicilio de la Comisión: 08010 Barcelona, Gran Vía de les Corts Catalanes, número 670 (Consejo Intertextil Español).

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

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

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. *Riesgos laborales.*

En el supuesto que, durante la vigencia del Convenio, se promulgue una ley de prevención de riesgos laborales, la Comisión paritaria tratará y acordará la adaptación del capítulo VIII del Convenio a la norma, así como la actualización en el Convenio de las materias reguladas legalmente sobre la salud laboral y medio ambiente.

Disposición adicional sexta. *Mediación, conciliación y arbitraje.*

En el supuesto que, durante la vigencia del Convenio, se alcance un Acuerdo Interconfederal de Mediación, Conciliación y Arbitraje para la solución extrajudicial de los conflictos colectivos adoptados por CEOE y CEPYME con CC.OO. y UGT, se adaptará su aplicación al ámbito funcional de este Convenio.

Disposición transitoria primera.

Las diferencias salariales correspondientes a los años 1994 y 1995, anteriores a la publicación del presente Convenio, que, en su caso, resulten de la aplicación del mismo, se abonarán, como límite máximo, hasta el 30 de abril de 1995 o treinta días después de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado». A partir de aquella 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 plazos más breves.

Disposición transitoria segunda.

Excepcionalmente, los efectos económicos de este Convenio sólo afectarán al personal que mantuviera vigente su relación laboral con la empresa el día 1 de septiembre de 1994.

Disposición final única.

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

2.º 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.

Disposición especial.

1.ª Canon de negociación.—Con objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta de

la entidad bancaria que se indica a continuación: Banco Hispano Americano, sucursal urbana 1459 (Madrid). Cta. 1.367-2.

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

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

2.ª 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.

ANEXO I

Convenio Colectivo de la Industria Textil de Fibras 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, Beniarrés, Biar, Ceta de Núñez, Cocentaina, Gayanes, Muro de Alcoy y Villena.

b) Valencia, Agullent, Albaida, Adzaneta de Albaida, Alcudia 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 y 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 pudieran 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 veintidós días y máximo de veintiocho días se concederán preferentemente consecutivos y en verano. Para la aplicación del mínimo de veintidós días se requerirá el previo acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso.

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

Artículo 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 periodos 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 cualificación 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 3,2 por 100 durante el año 1994 y del 3,5 por 100 desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 1995, 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 del 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 CC.OO. 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 del 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 Nomenclator 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 dimanantes 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 aplicársele el nuevo Nomenclator, 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 calificación 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 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 beneficiosas.

8. El complemento por «Participación de beneficios», previsto en el artículo del anexo VI, se abonará prorrateado por mensualidades, hasta 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 represen-

tantes de la central sindical UGT y dos de la central sindical CC.OO. Esta comisión deberá intervenir a solicitud de cualquiera 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: Sometida 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.

ANEXO I

Fibras de recuperación

TABLA SALARIAL 1994

Coefficiente	Salario base (Salario actividad normal)	Incentivo (1) (Segundo párrafo artículo 9)
1/1,15	2.482,27	565,02
1,20	2.506,32	569,56
1,25	2.530,05	574,20
1,30	2.552,91	578,80
1,35	2.577,68	583,44
1,40	2.601,36	587,98
1,45	2.625,15	592,57
1,50	2.648,83	597,22
1,55	2.672,62	601,78
1,60	2.696,36	606,35
1,65	2.719,27	610,94
1,70	2.743,88	615,54
1,75	2.767,67	620,18
1,80	2.791,46	624,82
1,85	2.815,14	629,37
1,90	2.838,93	633,96
1,95	2.862,66	638,55
2,00	2.900,69	649,08
2,05	2.938,62	653,26
2,10	2.976,75	660,58
2,15	3.014,68	668,01
2,20	3.052,71	675,24
2,25	3.090,79	682,62
2,30	3.128,71	689,94
2,35	3.166,69	696,75
2,40	3.204,72	704,70

Coefficiente	Salario base (Salario actividad normal)	Incentivo (1) (Segundo párrafo artículo 9)
2,45	3.242,70	712,08
2,50	3.280,73	719,41
2,55	3.318,65	726,79
2,60	3.356,63	734,16
2,65	3.394,20	741,49
2,70	3.432,64	748,82
2,75	3.470,62	756,20
2,80	3.508,54	763,58
2,85	3.546,57	770,96
2,90	3.584,55	778,28
2,95	3.622,58	785,66
3,00	3.660,45	792,99
3,05	3.698,17	800,21
3,10	3.736,61	807,69
3,15	3.774,44	814,92
3,20	3.812,57	822,35

(1) No computable en los complementos salariales.

Fibras de recuperación

TABLA SALARIAL 1995

Coefficiente	Salario base (salario actividad normal)	Incentivo (1) (1.º y 2.º párrafo artículo 8)
1/1,15	2.569,15	584,80
1,20	2.594,04	589,49
1,25	2.618,60	594,30
1,30	2.642,26	599,06
1,35	2.667,90	603,86
1,40	2.692,41	608,56
1,45	2.717,03	613,31
1,50	2.741,54	618,12
1,55	2.766,16	622,84
1,60	2.790,73	627,57
1,65	2.814,44	632,32
1,70	2.839,02	637,08
1,75	2.864,54	641,89
1,80	2.889,16	646,69
1,85	2.913,67	651,40
1,90	2.938,29	656,15
1,95	2.962,85	660,90
2,00	3.002,21	671,80
2,05	3.041,47	676,12
2,10	3.080,94	683,70
2,15	3.120,19	691,39
2,20	3.159,55	698,87
2,25	3.198,97	706,51
2,30	3.238,21	714,09
2,35	3.277,52	721,14
2,40	3.316,89	729,36
2,45	3.356,19	737,00
2,50	3.395,56	744,59
2,55	3.434,80	752,23
2,60	3.474,11	759,86
2,65	3.513,00	767,44
2,70	3.552,78	775,03
2,75	3.592,09	782,67
2,80	3.631,34	790,31
2,85	3.670,70	797,94
2,90	3.710,01	805,52
2,95	3.749,37	813,16
3,00	3.788,57	820,74
3,05	3.827,61	828,22
3,10	3.867,39	835,96
3,15	3.906,55	843,44
3,20	3.946,01	851,13

(1) No computable en los complementos salariales.

TABLA SALARIAL

Empresas de ramo de agua del anexo I

Aplicable desde el 1 de enero de 1995

Coefficientes	Salario total 31/12/1994	Aumento Convenio 3,5 por 100 (1995)	Salario Convenio 3,5 por 100 (1995)	Equiparación 4 por 100 (1995)	Salario total 1/1/1995
1,00	2.603,55	91,12	2.694,67	104,14	2.798,82
1,10	2.603,55	91,12	2.694,67	104,14	2.798,82
1,15	2.603,55	91,12	2.694,67	104,14	2.798,82
1,20	2.628,77	92,01	2.720,78	105,15	2.825,93
1,25	2.653,67	92,88	2.746,55	106,15	2.852,70
1,30	2.677,62	93,72	2.771,34	107,10	2.878,44
1,35	2.703,64	94,63	2.798,27	108,15	2.906,41
1,40	2.728,49	95,50	2.823,99	109,14	2.933,13
1,45	2.753,39	96,37	2.849,76	110,14	2.959,89
1,50	2.778,25	97,24	2.875,49	111,13	2.986,62
1,55	2.803,20	98,11	2.901,31	112,13	3.013,44
1,60	2.828,11	98,98	2.927,09	113,12	3.040,22
1,65	2.852,11	99,82	2.951,93	114,08	3.066,02
1,70	2.877,97	100,73	2.978,70	115,12	3.093,82
1,75	2.902,87	101,60	3.004,47	116,11	3.120,59
1,80	2.927,83	102,47	3.030,30	117,11	3.147,42
1,85	2.952,69	103,34	3.056,03	118,11	3.174,14
1,90	2.977,64	104,22	3.081,86	119,11	3.200,96
1,95	3.002,54	105,09	3.107,63	120,10	3.227,73
2,00	3.042,42	106,48	3.148,90	121,70	3.270,60
2,05	3.082,19	107,88	3.190,07	123,29	3.313,35
2,10	3.122,20	109,28	3.231,48	124,89	3.356,37
2,20	3.201,88	112,07	3.313,95	128,08	3.442,02
2,25	3.241,81	113,46	3.356,27	129,67	3.484,95
2,30	3.281,58	114,86	3.396,44	131,26	3.527,70
2,35	3.321,41	116,25	3.437,66	132,86	3.570,52
2,70	3.600,34	126,01	3.726,35	144,01	3.870,37
2,75	3.640,16	127,41	3.767,57	145,61	3.913,17
2,80	3.679,99	128,80	3.808,79	147,20	3.955,99
3,00	3.839,29	134,38	3.973,67	153,57	4.127,24
3,20	3.998,85	139,96	4.138,81	159,95	4.298,76

ANEXO II

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

CAPITULO 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.

CAPITULO 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 acepta 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, aún 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 al 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.

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 6.

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

Artículo 7.

Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

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

Artículo 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 Noménclator de la Industria Textil.

Disposición adicional.

En cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional cuarta, letra d), del Convenio General, se constituirá una Comisión Paritaria para atender, a petición de parte, cuantas cuestiones de interés general se deriven de la aplicación del presente Convenio y de la interpretación de 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 Sevilla, plaza de Cuba, número 5, octavo.

ANEXO II

Convenio Colectivo de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos

TABLA SALARIAL 1996

Coefficiente	Salario
1,00	2.525
1,05	2.557
1,10	2.596
1,15	2.634
1,20	2.674
1,25	2.707
1,30	2.737
1,35	2.775
1,40	2.808
1,45	2.849
1,50	2.893
1,55	2.935
1,60	2.978
1,65	3.016
1,70	3.067
1,75	3.136
1,80	3.198
1,85	3.270
1,90	3.334
1,95	3.400
2,00	3.474
2,05	3.537
2,10	3.607
2,15	3.672
2,20	3.733
2,25	3.804

Coefficiente	Salario
2,30	3.870
2,35	3.940
2,40	4.006
2,45	4.071
2,50	4.141
2,55	4.209
2,60	4.276
2,65	4.341
2,70	4.408
2,75	4.469
2,80	4.544
2,85	4.607
2,90	4.675
2,95	4.748
3,00	4.809
3,05	5.079
3,50	5.438

Salario mínimo intertextil: 77.578 pesetas/mes y 2.551 pesetas/día.

ANEXO III

Convenio Colectivo de trabajo en la industria textil de proceso algodnero

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas cuya actividad está comprendida en el anexo II del Noménclator 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 Textil y de la Confección, se considerarán excluidos de la compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda. En cuanto las ausencias retribuidas prevista 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 tuvieron reconocidos en la empresa los derechos derivados de una situación anterior, continuarán conservando dichos derechos a título personal, en el supuesto de que persistan en la empresa las anteriores circunstancias de hecho y las obligaciones impuestas de dicho personal. Asimismo, afectará el contenido del párrafo anterior al personal que hubiese entrado con posterioridad en iguales condiciones.

CAPITULO II**Condiciones de trabajo****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 en cuando el 65 por 100 del personal sujeto a un misma tarifa alcance percepciones iguales a las de la actividad normal y el 25 por 100 del personal superen 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, aún cuando las percepciones medidas de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

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 1994 y 1995 serán, para el personal mensual y de retribución diaria, las que se fijan en los anexos números 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:

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

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 momenclátor de actividades industriales y de profesiones y oficios de la industria textil, aprobado en 26 de febrero de 1966.

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 primera reunión que celebre, las tablas, conteniendo el valor de las horas extraordinarias que registrará durante el año 1995.

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

ANEXO III**Algodón****TABLA DE RETRIBUCIÓN PARA EL AÑO 1994****Personal con retribución diaria**

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
1,00	1.485,40	739,35	2.224,75
1,05	1.559,65	708,00	2.267,65
1,10	1.633,95	664,05	2.298,00
1,15	1.708,20	638,75	2.346,95
1,20	1.782,50	636,75	2.419,25
1,25	1.856,75	618,80	2.475,55
1,30	1.931,00	600,45	2.531,45
1,35	2.005,30	582,35	2.587,65
1,40	2.079,55	564,00	2.643,55
1,45	2.153,85	549,05	2.702,90

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
1,50	2.228,10	541,80	2.769,90
1,55	2.302,35	532,20	2.834,55
1,60	2.376,65	523,85	2.900,50
1,65	2.450,90	515,00	2.965,90
1,70	2.525,20	506,65	3.031,85
1,75	2.599,45	497,95	3.097,40
1,80	2.673,70	489,55	3.163,25
1,85	2.748,00	480,80	3.228,80
1,90	2.822,25	472,00	3.294,25
1,95	2.896,55	463,45	3.360,00
2,00	2.970,80	455,50	3.426,30
2,05	3.045,05	446,45	3.491,50
2,10	3.119,35	438,10	3.557,45
2,15	3.193,60	429,20	3.622,80
2,20	3.267,90	420,40	3.688,30
2,25	3.342,15	412,20	3.754,35
2,30	3.416,40	403,80	3.820,20
2,35	3.490,70	395,10	3.885,80
2,40	3.564,95	386,20	3.951,15
2,45	3.639,25	377,75	4.017,00
2,50	3.713,50	369,05	4.082,55
2,55	3.787,75	360,80	4.148,55
2,60	3.862,05	352,45	4.214,50
2,65	3.936,30	343,45	4.279,75
2,70	4.010,60	335,05	4.345,65
2,75	4.084,85	326,40	4.411,25
2,80	4.159,10	317,75	4.476,85
2,85	4.233,40	309,25	4.542,65
2,90	4.307,65	300,55	4.608,20
2,95	4.381,95	291,85	4.673,80
3,00	4.456,20	283,65	4.739,85
3,20	4.753,30	249,15	5.002,45

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 2.464,00.

Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
1,00	45.180,90	22.488,55	67.669,45
1,05	47.439,35	21.535,00	68.974,35
1,10	49.499,30	20.198,20	69.897,50
1,15	51.957,75	19.428,65	71.386,40
1,20	54.217,70	19.367,80	73.585,50
1,25	56.476,15	18.821,85	75.298,00
1,30	58.734,60	18.263,70	76.998,30
1,35	60.994,55	17.713,15	78.707,70
1,40	63.252,95	17.155,00	80.407,95
1,45	65.512,95	16.700,25	82.213,20
1,50	67.771,35	16.479,75	84.251,10
1,55	70.029,80	16.187,75	86.217,55
1,60	72.289,75	15.933,75	88.223,50
1,65	74.548,20	15.664,60	90.212,80
1,70	76.808,15	15.410,60	92.218,75
1,75	79.066,60	15.145,95	94.212,55
1,80	81.325,05	14.890,45	96.215,50
1,85	83.585,00	14.624,35	98.209,35
1,90	85.843,45	14.356,65	100.200,10
1,95	88.103,40	14.096,60	102.200,00
2,00	90.361,85	13.854,80	104.216,65
2,05	92.620,25	13.579,50	106.199,75
2,10	94.880,20	13.325,55	108.205,75
2,20	99.398,60	12.787,15	112.185,75
2,25	101.657,05	12.537,75	114.194,80
2,35	106.175,45	12.017,60	118.193,05
2,70	121.989,10	10.191,10	132.180,20
2,75	124.247,50	9.928,00	134.175,50
2,80	126.505,95	9.664,90	136.170,85
3,00	135.542,75	8.627,70	144.170,45
3,20	144.579,55	7.578,30	152.157,85

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 71.947,00

TABLA DE RETRIBUCIÓN PARA EL AÑO 1995

Personal con retribución diaria

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
1,00	1.537,40	765,20	2.302,60
1,05	1.614,25	732,75	2.347,00
1,10	1.691,15	687,30	2.378,45
1,15	1.768,00	661,10	2.429,10
1,20	1.844,90	659,00	2.503,90
1,25	1.921,75	640,45	2.562,20
1,30	1.998,60	621,45	2.620,05
1,35	2.075,50	602,70	2.678,20
1,40	2.152,35	583,70	2.736,05
1,45	2.229,25	568,25	2.797,50
1,50	2.306,10	560,75	2.866,85
1,55	2.382,95	550,80	2.933,75
1,60	2.459,85	542,15	3.002,00
1,65	2.536,70	533,00	3.069,70
1,70	2.613,60	524,35	3.137,95
1,75	2.690,45	515,35	3.205,80
1,80	2.767,30	506,65	3.273,95
1,85	2.844,20	497,60	3.341,80
1,90	2.921,05	488,50	3.409,55
1,95	2.997,95	479,65	3.477,60
2,00	3.074,80	471,40	3.546,20
2,05	3.151,65	462,05	3.613,70
2,10	3.228,55	453,40	3.681,95
2,15	3.305,40	444,20	3.749,60
2,20	3.382,30	435,10	3.817,40
2,25	3.459,15	426,60	3.885,75
2,30	3.536,00	417,90	3.953,90
2,35	3.612,90	408,90	4.021,80
2,40	3.689,75	399,70	4.089,45
2,45	3.766,65	390,95	4.157,60
2,50	3.843,50	381,95	4.225,45
2,55	3.920,35	373,40	4.293,75
2,60	3.997,25	364,75	4.362,00
2,65	4.074,10	355,45	4.429,55
2,70	4.151,00	346,75	4.497,75
2,75	4.227,85	337,80	4.565,65
2,80	4.304,70	328,85	4.633,55
2,85	4.381,60	320,05	4.701,65
2,90	4.458,45	311,05	4.769,50
2,95	4.535,35	302,05	4.837,40
3,00	4.612,20	293,55	4.905,75
3,20	4.919,70	257,85	5.177,55

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 2.551,00.

Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base — Pesetas	Complemento Convenio — Pesetas	Retribución total — Pesetas
1,00	46.762,60	23.274,85	70.037,45
1,05	49.100,10	22.287,80	71.387,90
1,10	51.439,15	20.905,35	72.344,50
1,15	53.776,65	20.108,45	73.885,10
1,20	56.115,70	20.044,60	76.160,30
1,25	58.453,20	19.480,35	77.933,55
1,30	60.790,75	18.902,45	79.693,20
1,35	63.129,80	18.332,10	81.461,90
1,40	65.467,30	17.754,20	83.221,50
1,45	67.806,35	17.284,25	85.090,60
1,50	70.143,85	17.056,15	87.200,00
1,55	72.481,40	16.753,50	89.234,90
1,60	74.820,45	16.490,40	91.310,85
1,65	77.157,95	16.212,10	93.370,05
1,70	79.497,00	15.948,95	95.455,95
1,75	81.834,50	15.675,20	97.509,70

Calificación	Salario base - Pesetas	Complemento Convenio - Pesetas	Retribución total - Pesetas
1,80	84.172,05	15.410,60	99.582,65
1,85	86.511,10	15.135,35	101.646,45
1,90	88.848,60	14.858,55	103.707,15
1,95	91.187,65	14.589,35	105.777,00
2,00	93.525,15	14.338,40	107.863,55
2,05	95.862,70	14.054,00	109.916,70
2,10	98.201,70	13.790,90	111.992,60
2,20	102.878,30	13.234,30	116.112,60
2,25	105.215,80	12.975,75	118.191,55
2,35	109.892,35	12.437,35	122.329,70
2,70	126.259,60	10.546,95	136.806,55
2,75	128.597,10	10.274,75	138.871,85
2,80	130.934,60	10.002,50	140.937,10
3,00	140.287,75	8.928,80	149.216,55
3,20	149.640,85	7.842,95	157.483,80

Salario mínimo intertextil (mayores de dieciocho años): 77.578,00.

ANEXO IV

Convenio Colectivo de Trabajo de la industria textil de género de punto, calcetería y medias

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito funcional.*

El Convenio obliga a todas las empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para el sector géneros de punto de la industria textil, de 4 de octubre de 1946, y por los Convenios interprovincial y estatal de géneros de punto, fabricación de calcetines y fabricación de medias, de 22 de mayo de 1976, cuyas actividades están recogidas en el anexo XIV del nomenclátor de industrias y actividades, así como 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 efectúen confección utilizando, de 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 reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1983.
5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad 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.

CAPITULO II

Condiciones de trabajo

SECCIÓN PRIMERA. APRENDIZAJE

Artículo 4. *Sin contenido.*

SECCIÓN SEGUNDA. TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTO

Artículo 5.

En los sistemas de incentivo, consistentes en el trabajo a destajo, las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en el artículo 66, número 2, del Convenio General, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo en actividad no medida, se considerará que está bien establecido cuando el 65 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 6.

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

SECCIÓN TERCERA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 7.

El nomenclátor de profesiones y oficios de la industria textil y el capítulo III, 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.

Artículo 8. *Sin contenido.*

SECCIÓN CUARTA. TRABAJO A DOMICILIO Y DE TEMPORADA

Artículo 9. *Trabajo a domicilio.*

En materia de trabajo a domicilio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores, debiendo garantizarse por las empresas a los trabajadores contratados por este sistema un mínimo de 48 jornales al semestre.

Artículo 10. *Trabajo a 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 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 del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100.

CAPITULO III

Condiciones económicas

SECCIÓN PRIMERA. REGULACIÓN SALARIAL

Artículo 11.

Las bases salariales (salario base y complemento de Convenio) vigentes para todo el año 1994, desde 1 de enero hasta 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.

En 1 de enero de 1995, dichas tablas salariales se incrementarán en el 3,5 por 100 de aumento del IPC previsto por el Gobierno para dicho año, regularizándose en el IPC real que resulte a 31 de diciembre de 1995, tan pronto se constate y con efectos económicos desde el 1 de enero del mismo año.

Artículo 12.

Para el personal mensual, el importe del sueldo se calculará dividiendo el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario por doce meses. La fijación del salario diario para dicho personal se determinará dividiendo por 30 el importe del salario fijado en las tablas salariales (tabla B), con independencia del número de días de cada mes.

SECCIÓN SEGUNDA. COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

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

Para el personal no mensual, 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 14. 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 15. 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 no rebase el 3 por 100 dentro del mes natural, efectuándose este pago con carácter mensual, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. A estos efectos, y como únicas excepciones al principio de que las ausencias, cualquiera que sea la causa, se computarán como absentismo, queda excluido el accidente de trabajo o la enfermedad cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento, los permisos retribuidos de las letras a), b), c), g) y k) del artículo 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 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.

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

b) Al Ayudante de encargado que, a las órdenes del Encargado de su superior jerárquico, colabore en los trabajos propios de la sección para la buena marcha de la misma, o esté al frente de las subsecciones, sustituyendo a aquéllos 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 Géneros de Puntos, sita en 08006 Barcelona, avenida Diagonal, número 474

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 registrará durante la vigencia del Convenio, atendiendo a las tablas salariales y a la jornada establecida.

ANEXO IV

Género de punto, calcetería y mediaas

TABLAS SALARIALES PARA 1994

Tabla A: Personal con retribución diaria

Calificación	Salario base y complemento Convenio Pesetas
1,00	2.260 (1)
1,05	2.291 (1)
1,10	2.344 (1)
1,15	2.400 (1)
1,20	2.450 (1)
1,25	2.512

Calificación	Salario base y complemento Convenio - Pesetas
1,30	2.563
1,35	2.618
1,40	2.677
1,45	2.735
1,50	2.795
1,55	2.864
1,60	2.923
1,65	2.988
1,70	3.058
1,75	3.123
1,80	3.187
1,85	3.248
1,90	3.311
1,95	3.383
2,00	3.444
2,05	3.513
2,10	3.572
2,15	3.642
2,20	3.702
2,25	3.768
2,30	3.835
2,35	3.902
2,40	3.964
2,45	4.026
2,50	4.093
2,55	4.160
2,60	4.223
2,65	4.292
2,70	4.354
2,75	4.415
2,80	4.481
3,00	4.745
3,20	5.003

(1) Salario mínimo intertextil: 2.464 pesetas diarias.

Tabla B: Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base y complemento Convenio - Pesetas
1,00	68.742 (1)
1,05	69.684 (1)
1,10	71.297 (1)
1,15	73.000 (1)
1,20	74.521 (1)
1,25	76.406
1,30	77.958
1,35	79.631
1,40	81.425
1,45	83.189
1,50	85.014
1,55	87.113
1,60	88.908
1,65	90.885
1,70	93.014
1,75	94.991
1,80	96.938
1,85	98.793
1,90	100.709
1,95	102.899
2,00	104.755
2,05	106.854
2,10	108.648
2,15	110.777
2,20	112.602

Calificación	Salario base y complemento Convenio - Pesetas
2,25	114.610
2,30	116.587
2,35	118.686
2,40	120.571
2,45	122.457
2,50	124.495
2,55	126.533
2,60	128.449
2,65	130.548
2,70	132.434
2,75	134.289
2,80	136.297
3,00	144.327
3,20	152.174

(1) Salario mínimo intertextil: 74.947 pesetas mensuales.

TABLAS SALARIALES PARA 1995

Tabla A: Personal con retribución diaria

Calificación	Salario base y complemento Convenio - Pesetas
1,00	2.339 (1)
1,05	2.371 (1)
1,10	2.426 (1)
1,15	2.484 (1)
1,20	2.536 (1)
1,25	2.600
1,30	2.653
1,35	2.710
1,40	2.771
1,45	2.831
1,50	2.893
1,55	2.964
1,60	3.025
1,65	3.093
1,70	3.165
1,75	3.232
1,80	3.299
1,85	3.362
1,90	3.427
1,95	3.501
2,00	3.565
2,05	3.636
2,10	3.397
2,15	3.769
2,20	3.832
2,25	3.900
2,30	3.967
2,35	4.039
2,40	4.103
2,45	4.167
2,50	4.236
2,55	4.306
2,60	4.371
2,65	4.442
2,70	4.506
2,75	4.570
2,80	4.638
3,00	4.911
3,20	5.178

(1) Salario mínimo intertextil: 2.551 pesetas diarias (art. 63 del Convenio General).

Tabla B: Personal con retribución mensual

Calificación	Salario base y complemento Convenio - Pesetas
1,00	71.144 (1)
1,05	72.118 (1)
1,10	73.791 (1)
1,15	75.555 (1)
1,20	77.136 (1)
1,25	79.083
1,30	80.695
1,35	82.429
1,40	84.284
1,45	86.109
1,50	87.995
1,55	90.155
1,60	92.010
1,65	94.079
1,70	96.269
1,75	98.306
1,80	100.344
1,85	102.261
1,90	104.238
1,95	106.489
2,00	108.435
2,05	110.595
2,10	112.450
2,15	114.640
2,20	116.556
2,25	118.625
2,30	120.663
2,35	122.853
2,40	124.799
2,45	126.746
2,50	128.845
2,55	130.974
2,60	132.951
2,65	135.111
2,70	137.057
2,75	139.004
2,80	141.072
3,00	149.376
3,20	157.497

(1) Salario mínimo intertextil: 77.578 pesetas mensuales (art. 63 del Convenio General).

ANEXO V

Convenio Colectivo de Trabajo de la industria textil de proceso lanero, anexo al Convenio Colectivo General de la industria textil y de la confección

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito 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 aun 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 lo serán en su totalidad, comprendiendo las principales actividades de lavar, peinar, hilar, tejer, teñir y acabar, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 3. *Compensación.*

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

- Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
- 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.
- El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
- 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.
- Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal.

CAPITULO 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 la Ordenanza Laboral Textil en su anexo de categorías comunes a toda la actividad textil y anexos relacionados en el artículo primero del presente Convenio.

En cuanto a las calificaciones de puestos de trabajo, mientras no se haya desarrollado la referida disposición adicional, se seguirán sustituyendo por la relación exhaustiva de todos los puestos de trabajo en las propias tablas salariales.

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

Artículo 6. *Destajos.*

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

CAPITULO III

Condiciones económicas

Artículo 7. *Regulación salarial.*

Los salarios pactados en el presente Convenio para todo el año 1994 y 1995 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 salarios 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 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, apartado 2.º, del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección, se abonará, a título individual, el 4,4 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo porcentaje de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 de sus horas contratadas durante cada uno de los meses naturales del año, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará trimestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. Esta retribución no computará para el cálculo de la hora extraordinaria.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 70, número 2, no alcance el 8 por 100 de ausencia en ninguno de los meses de semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponda.

No computarán como absentismo, a efectos de la percepción del 4,4 por 100, las ausencias justificadas de trabajadores con derecho a retribución contemplados en el vigente Convenio General de la Industria Textil y de la Confección. Tampoco se computarán como absentismo el accidente de trabajo o la enfermedad, cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento.

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.

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.

ANEXO V**Sector Lana****TABLAS SALARIALES****Personal Servicios Complementarios**

	Semanal	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Jefe de laboratorio	26.400	27.324
Encargado de compras materias auxiliares	25.201	26.083
Encargado tráfico	25.201	26.083
Encargado almacén	22.843	23.643
Oficial laboratorio	20.449	21.165
Administrativo de fábrica	20.045	20.747
Encargado economato	20.045	20.747
Guardadora infantil	18.089	18.722
Dependiente de economato	18.089	18.722
Auxiliar laboratorio	18.089	18.722

	Semanal	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Oficial servicios complementarios	2.695	2.789
Oficial de peines, cepillos y corronera	2.695	2.789
Oficial auxiliar de almacén	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Personal Servicios Auxiliares

	Semanal	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Jefe entretenimiento preventivo	26.382	27.305
Encargado servicios auxiliares	25.201	26.083
Encargado impresores	25.201	26.083
Encargado de mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles e impresores	25.201	26.083
Encargado de fogoneros	22.843	23.643
Diario		
Impresor de primera	3.262	3.376
Mecánico de primera	3.262	3.376
Electricista de primera	3.262	3.376
Conductor mecánico	3.147	3.257
Carpintero de primera	3.147	3.257
Albañil de primera	3.147	3.257
Impresor de segunda	3.037	3.143
Mecánico de segunda	3.037	3.143
Pintor de primera	3.037	3.143
Electricista de segunda	3.037	3.143
Fogonero de primera	3.037	3.143
Fontanero	2.980	3.084
Carretillero de primera	2.916	3.018
Albañil de segunda	2.916	3.018
Carpintero de segunda	2.916	3.018
Conductor	2.916	3.018
Fogonero de segunda	2.814	2.912
Pintor de segunda	2.814	2.912
Ayudante oficios auxiliares (mayores 18 años)	2.695	2.789
Carretillero de segunda	2.695	2.789
Carrero	2.582	2.672
Untador-engrasador	2.582	2.672
Guarda jurado	2.582	2.672
Vigilante	2.582	2.672
Portero	2.582	2.672
Auxiliares limpieza máquinas	2.582	2.672
Ordenanza	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672
Ayudante oficios auxiliares (menores 18 años)	2.037	2.108
Botones: De 17 a 18 años	1.751	1.812
Botones: De 16 a 17 años	1.576	1.631

Personal Administrativo, Mercantil y de Organización

	Mensual	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Director técnico	143.895	148.931
Director comercial	143.895	148.931
Jefe administrativo de primera	130.176	134.732
Jefe de ventas	126.686	131.120
Jefe administrativo de segunda	114.641	118.653

	Mensual	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Jefe de organización	114.641	118.653
Viajante	109.481	113.313
Jefe de almacén	109.481	113.313
Oficial primera administrativo	104.323	107.974
Técnico organización de primera	104.323	107.974
Encargado de almacén	99.157	102.627
Oficial de ventas	99.157	102.627
Oficial segunda administrativo	97.436	100.846
Técnico organización de segunda	97.436	100.846
Auxiliar administrativo	83.670	86.598
Ayudante de organización	83.670	86.598
Cobrador	81.952	84.820
Auxiliar de ventas	78.589	81.340
Telefonista	78.589	81.340
Meritorio de diecisiete años	71.796	74.309
Meritorio dieciséis años	66.633	68.965
	Semanal	
Oficial auxiliar almacén	18.088	18.721
Mozo almacén	18.088	18.721

Personal Facultativo o Titulado

	Mensual	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Ingeniero	137.017	141.813
Licenciado	137.017	141.813
Jefe personal primera	130.176	134.732
Jefe personal segunda	114.641	118.653
Perito	114.641	118.653
Practicante A.T.S.	114.641	118.653
Asistente social	111.201	115.093
Jefe personal tercera	109.481	113.313
Maestro industrial	99.157	102.627

Ayudante de oficial

Subayudante de oficial	60% del oficial
Ayudante de oficial	70% del oficial

Clasificación y sorteo

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Encargado	25.201	26.083
Contramaestre	23.214	24.026
Ayudante repasador	21.265	22.009
	Diario	
Sorteador	2.865	2.965
Cortador de pez	2.582	2.672
Cosedor de sacos	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Deslanaje

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Encargado	25.201	26.083
Contramaestre	23.214	24.026
Ayudante de Contramaestre	21.265	22.009
	Diario	
Oficial de deslanaje	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Lavado

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Encargado sección	25.201	26.083
Ayudante de Encargado (antes turno)	21.265	22.009
	Diario	
Oficial de lavado	2.582	2.672
Oficial de lanolina	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Peinaje

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Mayordomo	29.186	30.208
Contramaestre de cardas	23.214	24.026
Contramaestre de guills, peñadoras y lizosas	23.214	24.026
Ayudante de Contramaestre	21.265	22.009
	Diario	
Limpiador, esmerilador cardas	2.638	2.730
Oficial de cardas	2.582	2.672
Oficial de guills y peñadoras	2.582	2.672
Oficial de lizosas	2.582	2.672
Oficial de batuar	2.582	2.672
Oficial de convertidores	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Limpiador de peines	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Hilatura de estambre

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Mayordomo	29.186	30.208
Contramaestre de preparación	23.214	24.026
Contramaestre de hilatura	23.214	24.026
Contramaestre de retorcido	23.214	24.026
Contramaestre de bobinado	23.214	24.026
Ayudante de Contramaestre	21.265	22.009

Hilatura de fantasía

	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Hilador de selfactina	2.865	2.965
Almacenero	2.814	2.912
Anudador de selfactina	2.638	2.730
Coordinador sacamudadas	2.638	2.730
Oficial continua de hilar	2.582	2.672
Oficial guills y peiradoras	2.582	2.672
Oficial mecheras	2.582	2.672
Vaporizador	2.582	2.672
Oficial continua de retorcer	2.582	2.672
Oficial sacamudadas	2.582	2.672
Oficial bobinar, reunir, aspear y molinosa	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Oficial encajador y pesador	2.582	2.672
Clasificador tubos y cartones	2.582	2.672
Limpiador y peines	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Regenerados

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Encargado	25.201	26.083
Encargado turno	22.441	23.226
Ayudante encargado turno	20.449	21.165
	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Almacenero	2.814	2.912
Oficial especial	2.638	2.730
Oficial triturador	2.582	2.672
Oficial emborrador	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Clasificador trapos y desperdicios	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Hilatura de carda

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Mayordomo	29.186	30.208
Encargado	25.201	26.083
Contra maestre preparación	23.214	24.026
Contra maestre hilatura	23.214	24.026
	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Almacenero	2.814	2.912
Oficial ayudante	2.695	2.789
Cadenero	2.638	2.730
Oficial de surtido	2.638	2.730
Oficial de continua	2.582	2.672
Atador	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Mayordomo	29.186	30.208
Contra maestre	23.214	24.026
	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Almacenero	2.814	2.912
Oficial de continua	2.582	2.672
Oicial de reunido	2.582	2.672
Oficial de bobinado	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Paquetería

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Encargado	25.201	26.083
Contra maestre	23.214	24.026
Ayudante contra maestre	21.265	22.009
	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Almacenero	2.814	2.912
Oficial aspeador	2.582	2.672
Oficial rodetero madejas	2.582	2.672
Oicial ovillador	2.582	2.672
Oficial paquetero	2.582	2.672
Oficial encajador y pesador	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Tejeduría

	Mensual	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Teórico	130.176	134.732
Segundo teórico	121.538	125.792
	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Mayordomo	29.186	30.208
Encargado de telares	25.201	26.083
Encargada zurzidoras	25.201	26.083
Encargado turno	25.201	26.083
Ayudante teórico	23.617	24.444
Contra maestre encolado	23.214	24.026
Contra maestre telares	23.214	24.026
Contra maestre urdidores	23.214	24.026
Contra maestre canilleras	23.214	24.026
Ayudante contra maestre telares	21.265	22.009
Ayudante encargada zurzidoras	21.265	22.009
	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Tejedor novedad pañería	2.916	3.018
Tejedor novedad lanería	2.814	2.912
Almacenero	2.814	2.912
Oficial de encolado	2.695	2.789
Oficial máquinas plegatelas	2.695	2.789
Pesador	2.695	2.789
Zurcidor especial	2.695	2.789
Urdidor novedad	2.695	2.789

	Diario	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Tejedor género liso	2.638	2.730
Tejedor hasta 150 cm	2.638	2.730
Tejedor garrote	2.638	2.730
Tejedor circulares	2.638	2.730
Oficial encolado al sol	2.582	2.672
Zurcidor	2.582	2.672
Canillero especial	2.582	2.672
Auxiliar encolado al sol	2.582	2.672
Anudador a mano o a máquina	2.582	2.672
Urdidor género liso	2.582	2.672
Oficial de canilleras	2.582	2.672
Oficial bobinador	2.582	2.672
Repartidor trama o revolvero	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Despinzador-desborrador	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672
Ayudante pasador	2.194	2.271
Ayudante urdidor	2.194	2.271
Ayudante anudador	2.194	2.271

Ramo de agua

	Semanal	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Mayordomo de aprestos y acabados	29.186	30.208
Mayordomo de tintes y blanqueo	29.186	30.208
Jefe de laboratorio	26.400	27.324
Tintorero	25.613	26.509
Encargado de aprestos y acabados	25.201	26.083
Contraestremo de lavadoras, batenes, perchas, blanqueo y tinte, tundidoras, carboniza- ción, repaso, guills y lizosas, prensas, empa- quetado	23.214	24.026
Ayudante de Contraestremo	21.265	22.009
Ayudante de Tintorero	19.674	20.363
	Diario	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Pesador colorante	2.916	3.018
Oficial especialista	2.814	2.912
Oficial	2.748	2.844
Zurcidor	2.582	2.672
Bobinador	2.582	2.672
Letrista-ribeteador	2.582	2.672
Despinzador-desborrador	2.582	2.672
Revisor-empaquetador	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Acondicionamiento textil

	Semanal	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Jefe de tráfico y almacenes	26.793	27.731
Encargado de sección	25.201	26.083
Ayudante de tráfico	21.265	22.009
Ayudante de encargado	21.265	22.009
	Diario	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Pesador	2.748	2.844
Conductor de carretilla elevadora mecánica.	2.695	2.789

	Diario	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Especialista sacapruebas	2.582	2.672
Oficial acondicionamiento	2.582	2.672
Auxiliar	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672

Alfombras anudadas a mano

	Mensual	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Jefe de fabricación	137.017	141.813
Dibujante jefe	123.250	127.564
Dibujante	104.362	108.015
	Semanal	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Encargado	25.201	26.083
Auxiliar dibujante	19.674	20.363
	Diario	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Oficial anudador	2.582	2.672
Oficial repasador restaurador	2.582	2.672
Oficial anudador de segunda	2.582	2.672
Ovillador	2.582	2.672
Oficial anudador de tercera	2.582	2.672
Copista de dibujo	2.582	2.672

Alfombras

	Mensual	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Dibujante jefe	123.250	127.564
Dibujante	104.362	108.015
	Semanal	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Mayordomo	29.186	30.208
Encargado	25.201	26.083
Contraestremo telares	23.214	24.026
Contraestremo tundosas	23.214	24.026
Ayudante contraestremo	21.265	22.009
	Diario	
	Salario 1994 — Pesetas	Salario 1995 * — Pesetas
Tejedor gripper-Jacquard doble tela	3.037	3.143
Gripper-Jacquard moqueta	2.916	3.018
Tundidor	2.865	2.965
Almacenero	2.814	2.912
Tejedor moqueta lisa	2.748	2.844
Oficial encolado	2.695	2.789
Oficial pesador plegaderas	2.638	2.730
Contador de chenilla	2.638	2.730
Urdidor de spool	2.638	2.730
Tejedor de chenilla	2.638	2.730
Ayudante de encolado	2.582	2.672
Ayudante de tejedor	2.582	2.672
Ayudante de tundosas	2.582	2.672
Clasificador de almacén	2.582	2.672
Lector-tejedor	2.582	2.672
Copista de dibujo	2.582	2.672
Clasificador de chenilla	2.582	2.672
Clasificador de dibujos	2.582	2.672

	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Ayudante de almacén	2.582	2.672
Repasador traspasador	2.582	2.672
Repasador preparación	2.582	2.672
Repasador acabados	2.582	2.672
Oficial máquinas overlock	2.582	2.672
Oficial máquinas orillos	2.582	2.672
Oficial máquinas de flecos	2.582	2.672
Bobinador	2.582	2.672
Filetero de moqueta	2.582	2.672
Enrollador	2.582	2.672
Peón	2.582	2.672
Ayudante cortador	2.413	2.497

	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Oficial especialista	3.488	3.610
Oficial	3.418	3.538
Peón	2.769	2.866
Zurcidor	2.769	2.866
Bobinador	2.769	2.866
Letrista-ribeteador	2.769	2.866
Despintador-desborrador	2.769	2.866
Revisor-empaquetador	2.769	2.866
Auxiliar	2.769	2.866

Personal servicios auxiliares y complementarios

Salario mínimo intertextil

	Diario	Mensual
	1994	2.464
1995	2.551	77.578

* Calculadas según párrafo segundo del artículo 62.

Tabla salarial para 1994 y 1995 aplicables en las empresas ubicadas en Béjar que se dedican a las actividades de ramo de agua por cuenta de terceros

	Mensual	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Director técnico	180.696	187.020
Director comercial	180.696	187.020
Ingeniero	172.034	178.055
Licenciado	172.034	178.055
Jefe de Personal de 1. ^a	163.161	168.872
Jefe administrativo de 1. ^a	163.161	168.872
Jefe de ventas	161.030	166.666
Jefe de Personal de 2. ^a	143.252	148.266
Perito	143.252	148.266
Jefe administrativo de 2. ^a	143.252	148.266
Jefe de organización	143.252	148.266
Practicante ATS	143.252	148.266
Viajante	136.824	141.613
Jefe de almacén	136.824	141.613
Jefe de Personal de 3. ^a	136.824	141.613
Oficial 1. ^a administrativo	130.153	134.708
Técnico organización 1. ^a	130.153	134.708
Oficial 2. ^a administrativo	117.158	121.259
Técnico organización 2. ^a	117.158	121.259
Auxiliar administrativo	93.055	96.321
Ayudante organización	93.055	96.312
Telefonista	101.684	105.248

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Mayordomo aprestos y acabados	36.562	37.842
Mayordomo tinte	36.562	37.842
Jefe de laboratorio	32.967	34.121
Tintorero	32.967	33.148
Encargado de aprestos y acabados	31.488	32.590
Contra maestre	28.988	30.003
Ayudante contra maestre	26.962	27.906
Ayudante de tintorero	25.435	26.325

	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
Pesador colorantes	3.558	3.683

	Semanal	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Jefe de entretenimiento	32.967	34.121
Encargado de mecánicos	31.488	32.590
Encargado de tráfico	31.488	32.590
Encargado de almacén	28.442	29.437
Encargado de fogoneros	28.442	29.437
Oficial de laboratorio	24.414	25.268
Mozo de almacén	20.869	21.599

	Diario	
	Salario 1994	Salario 1995 *
	Pesetas	Pesetas
Mecánico de 1. ^a	4.063	4.205
Electricista de 1. ^a	4.063	4.205
Albañil de 1. ^a	3.915	4.205
Carpintero de 1. ^a	3.915	4.205
Conductor mecánico	3.915	4.205
Fogonero de 1. ^a	3.915	4.205
Electricista de 2. ^a	3.779	3.911
Mecánico de 2. ^a	3.779	3.911
Pintor de 1. ^a	3.779	3.911
Carretilero de 1. ^a	3.633	3.760
Carpintero de 2. ^a	3.633	3.760
Conductor	3.633	3.760
Albañil de 2. ^a	3.633	3.760
Fogonero de 2. ^a	3.633	3.760
Pintor de 2. ^a	3.488	3.610
Auxiliar de limpieza	2.769	2.866

* Calculado según lo establecido en el párrafo segundo del artículo 62.

ANEXO VI

**Convenio para las industrias auxiliares del textil
(Ramo de agua)**

Artículo 1. Ambito funcional.

Se consideran comprendidas en este Convenio las empresas y centros de trabajo exclusivamente dedicadas a las operaciones de lavar, descrudar, mercerizar, aprestar, teñir, blanquear, estampar y operaciones previas, complementarias y de acabado, de cualquiera de las distintas fibras textiles, ya sean animales, químicas, vegetales o de otra extracción, sin distinción alguna a sus diversos estados de transformación y, por tanto, en rama o floca, hilo, pieza tejida o géneros, cuando se trate de géneros de punto por cuenta de terceros.

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

Sólo se exceptuarán las empresas del ramo de 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 transporte 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 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 le 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 Barcelona (08003), calle Alta de San Pedro, número 1, 1.º-1.ª, pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar, previo acuerdo entre las organizaciones aceptadas.

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 B 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 y 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 se calculará a razón de trescientos sesenta y cinco días anuales y dividido por doce.

Artículo 8.

En todas las subsecciones del ramo de 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 los compañeros.

Los relevos en cuestión disfrutarán de un plus de 20 pesetas diarias. Se respetarán «ad personam» las condiciones más beneficiosas que sobre el particular puedan tener establecidas determinadas empresas.

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 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 normal del mes natural, de la plantilla efectiva de su personal.

De no abonarse esta retribución complementaria por haberse alcanzado dicho índice, se garantizará 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 a 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, 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 veintidós días naturales consecutivos en verano, empezando en lunes, y los restantes se fijarán para su disfrute mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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 a 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»

Ramo de agua

Tablas salariales 1994

Categoría	Coeficiente	Salario		
		Día	Semana	Mes
Peón	1,00	2.769	19.383	84.224
Mozo de almacén	1,15	2.981	20.867	90.672
Auxiliar administrativo	1,20	3.059	21.413	93.045
Portero	1,30	3.199	22.393	97.303
Vigilante	1,30	3.199	22.393	97.303
Guarda jurado	1,30	3.199	22.393	97.303
Oficial auxiliar almacén	1,30	3.199	22.393	97.303
Telefonista	1,40	3.344	23.408	101.713
Oficial	1,45	3.418	23.926	103.964
Oficial especialista	1,50	3.488	24.416	106.093
Pintor de segunda	1,50	3.488	24.416	106.093
Laborante	1,50	3.488	24.416	106.093
Administrativo fábrica	1,55	3.558	24.906	108.222
Pesador cuarto de colores	1,55	3.558	24.906	108.222
Fogonero de segunda	1,60	3.633	25.431	110.504
Cobrador	1,60	3.633	25.431	110.504
Ayudante contra maestre	1,60	3.633	25.431	110.504
Albañil de 2.ª	1,60	3.633	25.431	110.504
Conductor de 2.ª	1,60	3.633	25.431	110.504
Estampador máquina	1,65	3.705	25.935	112.694
Mecánico de 2.ª	1,70	3.779	26.453	114.945
Pintor de 1.ª	1,70	3.779	26.453	114.945
Electricista de 2.ª	1,70	3.779	26.453	114.945
Ayudante de encargado	1,70	3.779	26.453	114.945
Ayudante de laboratorio	1,70	3.779	26.453	114.945
Ayudante de colorista	1,70	3.779	26.453	114.945

Categoría	Coeficiente	Salario		
		Día	Semana	Mes
Ayudante de tintorero	1,75	3.852	26.964	117.165
Pintor lyonesa manual	1,75	3.852	26.964	117.165
Administrativo de 2.ª	1,75	3.852	26.964	117.165
Fogonero de 1.ª	1,80	3.915	27.405	119.081
Conductor de 1.ª	1,80	3.915	27.405	119.081
Albañil de 1.ª	1,80	3.915	27.405	119.081
Mecánico de 1.ª	1,90	4.063	28.441	123.583
Electricista de 1.ª	1,90	4.063	28.441	123.583
Pintor lyonesa, máquina automática	1,90	4.063	28.441	123.583
Contra maestre	1,95	4.140	28.980	125.925
Pintor lyonesa, máquina de estampar cuatro colores	1,95	4.140	28.980	125.925
Estampador, máquina cuatro colores	2,00	4.213	29.491	128.145
Administrativo de 1.ª	2,05	4.279	29.953	130.153
Viajante	2,20	4.498	31.486	136.814
Encargado	2,20	4.498	31.486	136.814
Tintorero	2,25	4.576	32.032	139.187
Jefe personal 2.ª	2,35	4.710	32.970	143.262
Mayordomo	2,70	5.223	36.561	158.866
Jefe distribución	2,75	5.294	37.058	161.026
Jefe personal 1.ª	2,80	5.364	37.548	163.155
Técnico titulado (grado superior)	3,00	5.656	39.592	172.037
Director técnico	3,20	5.940	41.580	180.675

ANEXO «A»

Ramo de agua

Tablas salariales 1995

Categoría	Coeficiente	Salario		
		Día	Semana	Mes
Peón	1,00	2.866	20.062	87.174
Mozo de almacén	1,15	3.051	21.595	93.835
Auxiliar administrativo	1,20	3.166	22.162	96.299
Portero	1,30	3.311	23.177	100.710
Vigilante	1,30	3.311	23.177	100.710
Guarda jurado	1,30	3.311	23.177	100.710
Oficial auxiliar almacén	1,30	3.311	23.177	100.710
Telefonista	1,40	3.461	24.227	105.272
Oficial	1,45	3.538	24.766	107.614
Oficial especialista	1,50	3.610	25.270	109.804
Pintor de 2.ª	1,50	3.610	25.270	109.804
Laborante	1,50	3.610	25.270	109.804
Administrativo fábrica	1,55	3.683	25.781	112.025
Pesador cuarto de colores	1,55	3.683	25.781	112.025
Fogonero de 2.ª	1,60	3.760	26.320	114.367
Cobrador	1,60	3.760	26.320	114.367
Ayudante contra maestre	1,60	3.760	26.320	114.367
Albañil de 2.ª	1,60	3.760	26.320	114.367
Conductor de 2.ª	1,60	3.760	26.320	114.367
Estampador máquina	1,65	2.835	26.845	116.648
Mecánico de 2.ª	1,70	3.911	27.377	118.960
Pintor de 1.ª	1,70	3.911	27.377	118.960
Electricista de 2.ª	1,70	3.911	27.377	118.960
Ayudante de encargado	1,70	3.911	27.377	118.960
Ayudante de laboratorio	1,70	3.911	27.377	118.960
Ayudante de colonista	1,70	3.911	27.377	118.960
Ayudante de tintorero	1,75	3.987	27.909	121.271
Pintor lyonesa manual	1,75	3.987	27.909	121.271
Administrativo de 2.ª	1,75	3.987	27.909	121.271
Fogonero de 1.ª	1,80	4.052	28.364	123.248

Categoría	Coeficiente	Salario		
		Día	Semana	Mes
Conductor de 1. ^a	1,80	4.052	28.364	123.248
Albañil de 1. ^a	1,80	4.052	28.364	123.248
Mecánico de 1. ^a	1,90	4.205	29.435	127.902
Electricista de 1. ^a	1,90	4.205	29.435	127.902
Pintor lyonesa, máquina automática	1,90	4.205	29.435	127.902
Contraamaestre	1,95	4.285	29.995	130.335
Pintor lyonesa, máquina de estampar cuatro colores	1,95	4.285	29.995	130.335
Estampador, máquina cuatro colores	2,00	4.360	30.520	132.617
Administrativo de 1. ^a	2,05	4.429	31.003	134.715
Viajante	2,20	4.655	32.585	141.590
Encargado	2,20	4.655	32.585	141.590
Tintorero	2,25	4.736	33.152	144.023
Jefe personal 2. ^a	2,35	4.875	34.125	148.282
Mayordomo	2,70	5.406	37.842	164.432
Jefe distribución	2,75	5.479	38.353	166.653
Jefe personal 1. ^a	2,80	5.552	38.864	168.873
Técnico titulado (grado superior)	3,00	5.854	40.978	178.059
Director técnico	3,20	6.148	43.036	187.002

La anterior relación de categorías es meramente enunciativa y no exhaustiva, al no agotar las categorías existentes en la industria. Las restantes categorías percibirán el salario que corresponde según el coeficiente establecido en el anexo II del presente Convenio, anexos I y XVIII del Nomenclador de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966 («Boletín Oficial del Estado» de 27 de agosto) y Resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 15 de noviembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 25) y 28 de febrero de 1967 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de marzo).

ANEXO «B»

Ramo de agua

Clasificación y calificación profesional

Clasificación	Calificación
A) Personal directivo:	
Ayudante de encargado	1,70
Ayudante de contraamaestre	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.

C) Personal obrero:

Clasificación	Calificación
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.

Clasificación	Calificación
Ayudante oficial del ramo	70 por 100 del Oficial.
Ayudante pintor lyonesa, hombre	1,45
Ayudante pintador lyonesa, mujer (cuando realice la totalidad de las funciones asignadas al Ayudante, pintador lyonesa, hombre)	1,45
Menores 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, cargarla, 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 del ramo.—De conformidad con lo establecido en el artículo 32 de la Ordenanza Laboral Textil, el Ayudante del oficial del ramo, cuya definición es la contenida en el número 3 del anexo I, pasará a la categoría de Oficial a los veinte años de edad.

Pesador cuarto de colores.—Es la persona que tiene encomendadas 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 [Nomenclador de Oficios y Prestaciones), B) Personal obrero, a) del Oficial especialista] los trabajadores que manipulen y dirijan la máquina o máquinas de mercerizar, aparatos de pintura, máquinas de blanquear, asimismo los hidroextractores. Coeficiente 1,50.

D) Personal de servicios auxiliares:

Clasificación	Calificación
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
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 tienen tal denominación, que no están limitadas por edad y que son categorías auxiliares de Oficial, Encargado o Técnico, respectivamente, y que en algunos casos no solamente pueden auxiliarias, sino suplirlos circunstancialmente con arreglo a lo establecido en la Ordenanza Laboral Textil y sus anexos.

E) Personal administrativo:

Clasificación	Calificación
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

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ambito funcional.*

Obliga a todas las empresas dedicadas a las siguientes actividades, industrias de hilaturas, torcidos, trenzados tejido y cordelería de lino, yute, sisal, abaca, cáñamo, esparto, coco y sucedáneos, incluye la fabricación de felpudos y 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 Convenio Colectivo general, se estará a lo establecido en el número 4 del mismo.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y las que hayan sido pactadas en Convenios Colectivos anteriores 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.

CAPITULO 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 la 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.

CAPITULO 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:

- a) Director técnico, Administrador, Jefe de fabricación, Jefe de personal de primera, segunda y tercera, y Jefe de organización, Técnico titulado de grado superior y Técnico titulado de grado medio.
- b) Personal administrativo.
- c) Oficiales y Auxiliares de organización.
- d) Jefe de ventas y Oficial de ventas.

Artículo 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 vendidas, 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 diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudieran corresponder.

Se mantendrán los porcentajes superiores de participación en beneficios y de índice de absentismo, cada uno de ellos entendido globalmente,

pactado en Convenio Colectivo provincial, vigente con anterioridad al presente que resulte más beneficioso para los trabajadores de su ámbito.

Disposición final.

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación con carácter supletorio el Convenio Colectivo General de Trabajo en 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 del presente Convenio.

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

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será el de APOYFIDE, Madrid, 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.

Coeficiente	Tabla salarial 1994		Tabla salarial 1995 *	
	Total día Pesetas	Mensual Pesetas	Total día Pesetas	Mensual Pesetas
0,65	1.810	50.099	1.873	51.852
0,70	1.823	55.415	1.887	57.355
0,80	1.969	59.879	2.038	61.975
1,00	2.968	90.271	3.072	93.430
1,10	2.968	90.271	3.072	93.430
1,15	2.968	90.271	3.072	93.430
1,20	2.968	90.271	3.072	93.430
1,25	2.968	90.271	3.072	93.430
1,30	2.968	90.271	3.072	93.430
1,35	3.016	91.699	3.122	94.908
1,40	3.114	94.691	3.223	98.005
1,45	3.211	97.620	3.323	101.037
1,50	3.308	100.552	3.424	104.071
1,55	3.401	103.479	3.520	107.101
1,60	3.505	106.511	3.628	110.239
1,65	3.598	109.388	3.724	113.217
1,70	3.692	112.318	3.821	116.249
1,75	3.786	115.200	3.919	119.232
1,80	3.887	118.178	4.023	122.314
1,85	—	—	—	—
1,90	4.084	124.185	4.227	128.531
1,95	4.181	127.065	4.327	131.512
2,00	4.270	129.946	4.419	134.494
2,05	4.368	132.926	4.521	137.578
2,10	—	—	—	—
2,15	—	—	—	—
2,20	4.659	141.762	4.822	146.724
2,25	4.756	144.645	4.922	149.708
2,30	—	—	—	—
2,35	4.947	150.454	5.120	155.720

Coeficiente	Tabla salarial 1994		Tabla salarial 1995 *	
	Total día Pesetas	Mensual Pesetas	Total día Pesetas	Mensual Pesetas
2,40	—	—	—	—
2,45	—	—	—	—
2,50	—	—	—	—
2,55	—	—	—	—
2,60	—	—	—	—
2,65	—	—	—	—
2,70	5.631	171.260	5.828	177.254
2,75	—	—	—	—
2,80	5.817	176.921	6.021	183.113
2,85	—	—	—	—
2,90	—	—	—	—
2,95	—	—	—	—
3,20	—	—	—	—

Salario mínimo intertextil

Diario: Año 94 (2.464 pesetas). Año 95 (2.551 pesetas).

Mensual: Año 94 (74.947 pesetas). Año 95 (77.578 pesetas).

(* Calculada conforme a lo previsto en el artículo 62 (párrafo segundo) del Convenio.

ANEXO VIII

Convenio Colectivo de Trabajo de la Industria Textil Sedera

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas incluidas en el texto del «Anexo IV: Industria sedera» 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 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 1979.

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, 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.

CAPITULO 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 Sedera y del Ramo de Agua.

Artículo 5.

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

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

Tejidos.—Zurzidor: 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. Consiguientemente, al finalizar el período de aprendizaje, superada la prueba, ascenderá el aprendiz a la categoría de Ayudante de Oficial y Ayudante de Contramaestre, según sea mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, 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.

CAPITULO 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:

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

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

c) El Personal Administrativo.

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

Artículo 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. *Retribuciones 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

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 pareo, 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 08003-Barcelona, calle Sant Pere Mes Alt, número 1.

TABLAS SALARIALES INDUSTRIA TEXTIL SEDERA

A partir del 1 de enero de 1994

A) Personal con retribución mensual.

Calificación	Pesetas salario	Complemento Convenio pesetas	Total pesetas
1,00	45.981,48	21.149,46	67.131
1,10	50.579,62	21.149,46	71.729
1,15	52.878,70	21.149,46	74.028
1,20	55.177,76	21.149,46	76.327
1,25	57.476,85	21.149,46	78.626
1,30	59.775,92	21.149,46	80.925
1,40	64.374,07	21.149,46	85.524
1,45	66.673,14	21.149,46	87.823
1,50	68.972,22	21.149,46	90.122
1,55	71.271,29	21.149,46	92.421
1,60	73.570,36	21.149,46	94.720
1,65	75.869,44	21.149,46	97.019
1,75	80.467,59	21.149,46	101.617
1,80	82.766,66	21.149,46	103.916
1,90	87.364,81	21.149,46	108.514
1,95	89.663,88	21.149,46	110.813
2,00	91.962,96	21.149,46	113.112
2,05	94.262,03	21.149,46	115.411
2,10	96.561,10	21.149,46	117.711
2,20	101.159,25	21.149,46	122.309
2,35	108.056,47	21.149,46	129.206
2,70	124.149,99	21.149,46	145.299
2,75	126.449,07	21.149,46	147.599
2,80	128.748,14	21.149,46	149.898
3,00	137.944,44	21.149,46	159.094
3,20	147.140,73	21.149,46	168.290

Calificación	Pesetas salario	Complemento Convenio pesetas	Total pesetas
1,53	2.312,87	695,31	3.008
1,55	2.343,10	695,31	3.038
1,56	2.358,22	695,31	3.054
1,57	2.373,33	695,31	3.069
1,59	2.403,57	695,31	3.099
1,60	2.418,68	695,31	3.114
1,64	2.479,15	695,31	3.174
1,65	2.494,27	695,31	3.190
1,66	2.509,38	695,31	3.205
1,68	2.539,62	695,31	3.235
1,70	2.569,85	695,31	3.265
1,72	2.600,08	695,31	3.295
1,75	2.645,44	695,31	3.341
1,76	2.660,55	695,31	3.356
1,79	2.705,90	695,31	3.401
1,80	2.721,02	695,31	3.416
1,85	2.796,60	695,31	3.492
1,90	2.872,19	695,31	3.568
2,00	3.023,36	695,31	3.719
2,05	3.098,94	695,31	3.794
2,10	3.174,52	695,31	3.870
2,15	3.250,11	695,31	3.945
2,20	3.325,69	695,31	4.021
2,25	3.401,28	695,31	4.097
2,30	3.476,86	695,31	4.172
2,70	4.081,53	695,31	4.777
2,80	4.232,70	695,31	4.928

Salario mínimo intertextil

Diario: 2.464 pesetas.

Mensual: 74.947 pesetas.

B) Personal con retribución semanal o diaria.

Calificación	Pesetas salario	Complemento Convenio pesetas	Total pesetas
1,00	1.511,68	695,31	2.207
1,01	1.526,80	695,31	2.222
1,05	1.587,26	695,31	2.283
1,08	1.632,61	695,31	2.328
1,09	1.647,73	695,31	2.343
1,10	1.662,84	695,31	2.358
1,11	1.677,96	695,31	2.373
1,13	1.708,19	695,31	2.403
1,14	1.723,31	695,31	2.419
1,15	1.738,43	695,31	2.434
1,16	1.753,54	695,31	2.449
1,17	1.768,66	695,31	2.464
1,19	1.798,89	695,31	2.494
1,20	1.814,01	695,31	2.509
1,24	1.874,48	695,31	2.570
1,25	1.889,60	695,31	2.585
1,28	1.934,95	695,31	2.630
1,30	1.965,18	695,31	2.660
1,31	1.980,30	695,31	2.676
1,33	2.010,53	695,31	2.706
1,35	2.040,76	695,31	2.736
1,37	2.071,00	695,31	2.766
1,40	2.116,35	695,31	2.812
1,44	2.176,81	695,31	2.872
1,45	2.191,93	695,31	2.887
1,46	2.207,05	695,31	2.902
1,48	2.237,28	695,31	2.933
1,50	2.267,52	695,31	2.963
1,52	2.297,75	695,31	2.993

A partir del 1 de enero de 1995 (*)

A) Personal con retribución mensual.

Calificación	Pesetas salario	Complemento Convenio pesetas	Total pesetas
1,00	47.590,83	21.889,69	69.481
1,10	52.349,91	21.889,69	74.240
1,15	54.729,45	21.889,69	76.619
1,20	57.108,99	21.889,69	78.999
1,25	59.488,53	21.889,69	81.378
1,30	61.868,07	21.889,69	83.758
1,40	66.627,16	21.889,69	88.517
1,45	69.006,70	21.889,69	90.896
1,50	71.386,24	21.889,69	93.276
1,55	73.765,78	21.889,69	95.655
1,60	76.145,32	21.889,69	98.035
1,65	78.524,86	21.889,69	100.415
1,75	83.283,92	21.889,69	105.174
1,80	85.663,49	21.889,69	107.553
1,90	90.422,57	21.889,69	112.312
1,95	92.802,11	21.889,69	114.692
2,00	95.181,66	21.889,69	117.071
2,05	97.561,20	21.889,69	119.451
2,10	99.940,74	21.889,69	121.830
2,20	104.699,82	21.889,69	126.590
2,35	111.838,45	21.889,69	133.728
2,70	128.495,24	21.889,69	150.385
2,75	130.874,78	21.889,69	152.764
2,80	133.254,32	21.889,69	155.144
3,00	142.772,49	21.889,69	164.662
3,20	152.290,65	21.889,69	174.180

B) Personal con retribución semanal o diaria

Calificación	Pesetas salario	Complemento Convenio pesetas	Total pesetas
1,00	1.564,58	719,64	2.284
1,01	1.580,22	719,64	2.300
1,05	1.642,80	719,64	2.352
1,08	1.689,74	719,64	2.409
1,09	1.705,39	719,64	2.425
1,10	1.721,03	719,64	2.441
1,11	1.736,68	719,64	2.456
1,13	1.767,97	719,64	2.488
1,14	1.783,62	719,64	2.503
1,15	1.799,26	719,64	2.519
1,16	1.814,91	719,64	2.535
1,17	1.830,55	719,64	2.550
1,19	1.861,85	719,64	2.581
1,20	1.877,49	719,64	2.597
1,24	1.940,07	719,64	2.660
1,25	1.955,72	719,64	2.675
1,28	2.002,66	719,64	2.722
1,30	2.033,95	719,64	2.754
1,31	2.049,59	719,64	2.769
1,33	2.080,89	719,64	2.801
1,35	2.112,18	719,64	2.832
1,37	2.143,47	719,64	2.863
1,40	2.190,41	719,64	2.910
1,44	2.252,99	719,64	2.973
1,45	2.268,64	719,64	2.988
1,46	2.284,28	719,64	3.004
1,48	2.315,57	719,64	3.035
1,50	2.346,87	719,64	3.067
1,52	2.378,16	719,64	3.098
1,53	2.393,80	719,64	3.113
1,55	2.425,09	719,64	3.145
1,56	2.440,74	719,64	3.160
1,57	2.456,39	719,64	3.176
1,59	2.487,68	719,64	3.207
1,60	2.503,32	719,64	3.223
1,64	2.565,91	719,64	3.286
1,65	2.581,55	719,64	3.301
1,66	2.597,20	719,64	3.317
1,68	2.628,49	719,64	3.348
1,70	2.659,78	719,64	3.379
1,72	2.691,07	719,64	3.411
1,75	2.738,01	719,64	3.458
1,76	2.753,66	719,64	3.473
1,79	2.800,59	719,64	3.520
1,80	2.816,24	719,64	3.536
1,85	2.894,47	719,64	3.614
1,90	2.972,70	719,64	3.692
2,00	3.129,16	719,64	3.849
2,05	3.207,38	719,64	3.927
2,10	3.285,61	719,64	4.005
2,15	3.363,84	719,64	4.083
2,20	3.442,07	719,64	4.162
2,25	3.520,30	719,64	4.240
2,30	3.598,53	719,64	4.318
2,70	4.224,36	719,64	4.944
2,80	4.380,08	719,64	5.100

Salario mínimo intertextil

Diario: 2.551 pesetas.
Mensual: 77.578 pesetas.

ANEXO IX**Convenio Colectivo para la Industria de la Confección****Artículo 1. Ambito funcional.**

El presente Convenio afecta a las empresas siguientes:

a) Las dedicadas a la industria de la confección, vestido, tocado y complementos (gortiería, 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 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 gratificaciones extraordinarias no reglamentarias pactadas en Convenios quedarán congeladas en la cuantía líquida abonada en 1983.

6. Las primas a la producción que se abonon en los sistemas de incentivos, y siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, sólo serán compensables y 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 ha 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 período, 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 o 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 presente Convenio se calcularán incrementando en un 3,2 por 100 las tablas del Convenio para la Industria de la Confección vigentes en 31 de diciembre de 1993 y el 3,5 por 100 a las de 31 de diciembre de 1994, figurando las mismas como anexo a este Convenio.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que corresponden serán de treinta días para cada una de ellas.

Durante el cumplimiento del Servicio Militar, el trabajador percibirá el importe íntegro de la gratificación extraordinaria de Navidad. Respecto de las de junio-julio, percibirá el 50 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 otros, calculando para ello de la forma establecida en los párrafos anteriores. Para la provincia de Barcelona se mantendrán los mismos porcentajes, forma de cálculo y condicionamientos ya establecidos con anterioridad.

Artículo 12. Fallecimiento del trabajador.

En caso de fallecimiento de un trabajador/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, número 2, décimo.

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.

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.

ANEXO IX

Tablas salariales Convenio 1994

Retribución diaria

Coefficiente	Salario al 31-12-93	Incremento del 3,2 por 100 de la subida del Convenio	Total
1,00	1.999,56	63,99	2.063,55
1,05	2.063,18	66,02	2.129,20
1,10	2.122,75	67,93	2.190,68
1,15	2.186,15	69,96	2.256,11
1,20	2.248,28	71,94	2.320,22
1,25	2.309,11	73,89	2.383,00
1,30	2.371,24	75,88	2.447,12
1,35	2.434,67	77,91	2.512,58
1,40	2.496,79	79,90	2.576,69
1,45	2.557,64	81,84	2.639,48
1,50	2.619,75	83,83	2.703,58
1,55	2.680,60	85,78	2.766,38
1,60	2.741,43	87,73	2.829,16
1,65	2.802,26	89,67	2.891,93
1,70	2.865,68	91,70	2.957,38
1,75	2.927,82	93,69	3.021,51
1,80	2.991,24	95,72	3.086,96
1,85	3.053,37	97,71	3.151,08
1,90	3.116,79	99,74	3.216,53
1,95	3.177,64	101,68	3.279,32
2,00	3.239,75	103,67	3.343,42
2,05	3.301,89	105,66	3.407,55

Coefficiente	Salario al 31-12-93	Incremento del 3,2 por 100 de la subida del Convenio	Total
2,10	3.362,72	107,61	3.470,33
2,15	3.426,14	109,64	3.535,78
2,20	3.486,97	111,58	3.598,55
2,25	3.550,40	113,61	3.664,01
2,30	3.611,23	115,56	3.726,79
2,35	3.672,07	117,51	3.789,58
2,40	3.732,90	119,45	3.852,35
2,45	3.797,62	121,52	3.919,14
2,50	3.859,74	123,51	3.983,25
2,55	3.923,17	125,54	4.048,71
2,60	3.985,30	127,53	4.112,83
2,65	4.047,43	129,52	4.176,95
2,70	4.109,57	131,51	4.241,08
2,75	4.170,40	133,45	4.303,85
2,80	4.232,53	135,44	4.367,97
2,85	4.294,65	137,43	4.432,08
2,90	4.356,79	139,42	4.496,21
2,95	4.418,91	141,41	4.560,32
3,00	4.481,05	143,39	4.624,44
3,05	4.541,87	145,34	4.687,21
3,10	4.606,59	147,41	4.754,00
3,15	4.667,43	149,36	4.816,79
3,20	4.730,86	151,39	4.882,25

Salario mínimo intertextil 1993: 2.464 pesetas.

Retribución mensual

Coefficiente	Salario al 31-12-93	Incremento del 3,2 por 100 de la subida del Convenio	Total
1,00	60.792,16	1.945,35	62.737,51
1,05	62.684,96	2.005,92	64.690,88
1,10	64.573,60	2.066,36	66.639,96
1,15	66.467,44	2.126,96	68.594,40
1,20	68.345,68	2.187,06	70.532,74
1,25	70.237,44	2.247,60	72.485,04
1,30	72.124,00	2.307,97	74.431,97
1,35	74.011,60	2.368,37	76.379,97
1,40	75.900,24	2.428,81	78.329,05
1,45	77.785,76	2.489,14	80.274,90
1,50	79.674,40	2.549,58	82.223,98
1,55	81.563,04	2.610,02	84.173,06
1,60	83.435,04	2.669,92	86.104,96
1,65	85.334,08	2.730,69	88.064,77
1,70	87.222,72	2.791,13	90.013,85
1,75	89.114,48	2.851,66	91.966,14
1,80	90.997,92	2.911,93	93.909,85
1,85	92.877,20	2.972,07	95.843,27
1,90	94.775,20	3.032,81	97.808,01
1,95	96.660,72	3.093,14	99.753,86
2,00	98.547,28	3.153,51	101.700,79
2,05	100.431,76	3.213,82	103.645,58
2,10	102.315,20	3.274,09	105.589,29
2,15	104.212,16	3.334,79	107.546,95
2,20	106.099,76	3.395,19	109.494,95
2,25	107.986,32	3.455,56	111.441,88
2,30	109.865,60	3.515,70	113.381,30
2,35	111.752,16	3.576,07	115.328,23
2,40	113.649,12	3.636,77	117.285,89
2,45	115.536,72	3.697,18	119.233,90
2,50	117.417,04	3.757,35	121.174,39
2,55	119.298,40	3.817,55	123.115,95
2,60	121.190,16	3.878,09	125.068,25
2,65	123.089,20	3.938,85	127.028,05
2,70	124.973,68	3.999,16	128.972,84
2,75	126.855,04	4.059,36	130.914,40

Coefficiente	Salario al 31-12-93	Incremento del 3,2 por 100 de la subida del Convenio	Total
2,80	128.738,48	4.119,63	132.858,11
2,85	130.626,08	4.180,03	134.806,11
2,90	132.524,08	4.240,77	136.764,85
2,95	134.401,28	4.300,84	138.702,12
3,00	136.289,92	4.361,28	140.651,20
3,05	138.178,56	4.421,71	142.600,27
3,10	140.065,12	4.482,08	144.547,20
3,15	141.964,16	4.542,85	146.507,01
3,20	143.842,40	4.602,96	148.445,36

Salario mínimo intertextil: 74.947 pesetas.

Tablas salariales Convenio 1995

Retribución diaria

Coefficiente	Salario al 31-12-94	Incremento del 3,5 por 100 de la subida del Convenio	Total
1,00	2.063,55	72,22	2.135,77
1,05	2.129,20	74,52	2.203,72
1,10	2.190,68	76,67	2.267,35
1,15	2.256,11	78,96	2.335,07
1,20	2.320,22	81,21	2.401,43
1,25	2.383,00	83,41	2.466,41
1,30	2.447,12	85,65	2.532,77
1,35	2.512,58	87,94	2.600,52
1,40	2.576,69	90,18	2.666,87
1,45	2.639,48	92,38	2.731,86
1,50	2.703,58	94,63	2.798,21
1,55	2.766,38	96,82	2.863,20
1,60	2.829,16	99,02	2.928,18
1,65	2.891,93	101,22	2.993,15
1,70	2.957,38	103,51	3.060,89
1,75	3.021,51	105,75	3.127,26
1,80	3.086,96	108,04	3.195,00
1,85	3.151,08	110,29	3.261,37
1,90	3.216,53	112,58	3.329,11
1,95	3.279,32	114,78	3.394,10
2,00	3.343,42	117,02	3.460,44
2,05	3.407,55	119,26	3.526,81
2,10	3.470,33	121,46	3.591,79
2,15	3.535,78	123,75	3.659,53
2,20	3.598,55	125,95	3.724,50
2,25	3.664,01	128,24	3.792,25
2,30	3.726,79	130,44	3.857,23
2,35	3.789,58	132,64	3.922,22
2,40	3.852,35	134,83	3.987,18
2,45	3.919,14	137,17	4.056,31
2,50	3.983,25	139,41	4.122,66
2,55	4.048,71	141,70	4.190,41
2,60	4.112,83	143,95	4.256,78
2,65	4.176,95	146,19	4.323,14
2,70	4.241,08	148,44	4.389,52
2,75	4.303,85	150,63	4.454,48
2,80	4.367,97	152,88	4.520,85
2,85	4.432,08	155,12	4.587,20
2,90	4.496,21	157,37	4.653,58
2,95	4.560,32	159,61	4.719,93
3,00	4.624,44	161,86	4.786,30
3,05	4.687,21	164,05	4.851,26
3,10	4.754,00	166,39	4.920,39
3,15	4.816,79	168,59	4.985,38
3,20	4.882,25	170,88	5.053,13

Salario mínimo intertextil: 2.551 pesetas.

Retribución mensual

Coficiente	Salario al 31-12-94	Incremento del 3,5 por 100 de la subida del Convenio	Total
1,00	62.737,51	2.195,81	64.933,32
1,05	64.690,88	2.264,18	66.955,06
1,10	66.639,96	2.332,40	68.972,36
1,15	68.594,40	2.400,80	70.995,20
1,20	70.532,74	2.468,65	73.001,39
1,25	72.485,04	2.536,98	75.022,02
1,30	74.431,97	2.605,12	77.037,09
1,35	76.379,97	2.673,30	79.053,27
1,40	78.329,05	2.741,52	81.070,57
1,45	80.274,90	2.809,62	83.084,52
1,50	82.223,98	2.877,84	85.101,82
1,55	84.173,06	2.946,06	87.119,12
1,60	86.104,96	3.013,67	89.118,63
1,65	88.064,77	3.082,27	91.147,04
1,70	90.013,85	3.150,48	93.164,33
1,75	91.966,14	3.218,81	95.184,95
1,80	93.909,85	3.286,84	97.196,69
1,85	95.849,27	3.354,72	99.203,99
1,90	97.808,01	3.423,28	101.231,29
1,95	99.753,86	3.491,39	103.245,25
2,00	101.700,79	3.559,53	105.260,32
2,05	103.645,58	3.627,60	107.273,18
2,10	105.589,29	3.695,63	109.284,92
2,15	107.546,95	3.764,14	111.311,09
2,20	109.494,95	3.832,32	113.327,27
2,25	111.441,88	3.900,47	115.342,35
2,30	113.381,30	3.968,35	117.349,65
2,35	115.328,23	4.036,49	119.364,72
2,40	117.285,89	4.105,01	121.390,90
2,45	119.233,90	4.173,19	123.407,09
2,50	121.174,39	4.241,10	125.415,49
2,55	123.115,95	4.309,06	127.425,01
2,60	125.068,25	4.377,39	129.445,64
2,65	127.028,05	4.445,98	131.474,03
2,70	128.972,84	4.514,05	133.486,89
2,75	130.914,40	4.582,00	135.496,40
2,80	132.858,11	4.650,03	137.508,14
2,85	134.806,11	4.718,21	139.524,32
2,90	136.764,85	4.786,77	141.551,62
2,95	138.702,12	4.854,57	143.556,69
3,00	140.651,20	4.922,79	145.573,99
3,05	142.600,27	4.991,01	147.591,28
3,10	144.547,20	5.059,15	149.606,35
3,15	146.507,01	5.127,75	151.634,76
3,20	148.445,36	5.195,59	153.640,95

Salario mínimo intertextil: 77.578 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 Mediación, Arbitraje y Conciliación, así como a los Comités Interconfederales y Territorial 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 segundo 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 el 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:

a) Como aprendiz de varillero durante el primer período de trabajo en la colocación de varillas (dieciséis años).

b) Como ayudante de varillero, desde el segundo período inclusive, hasta cumplir los dieciocho años.

c) 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 el aprovisionamiento de los telares, colocando y retirando los carretes de la fileta, auxiliar en la medición de los tejidos, en la evacuación de los mismos y demás trabajos complementarios que le encargue el Jefe de Sección.

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

Artículo 12. Incremento salarial.

No obstante lo establecido en el artículo 2 de este anexo, el 3,5 por 100 de incremento del presente Convenio operará exclusivamente para 1995 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 establece 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, incluidas 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.

Con el fin de premiar la continuidad temporal en la prestación de servicios en una empresa, se establece un premio de antigüedad que se regula así:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio o en la empresa consistirán en seis quinquenios de 3 por 100 de salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.

2. El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la empresa.

3. Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de aprendiz y aspirante.

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 absentismos, 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 períodos 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 a 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 período 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.

CAPITULO 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 e Higiene en el Trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiéndole, con carácter previo, a la dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

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

- c) Ser informado de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.
- d) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en 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 período para el que se soliciten.

Artículo 22. *Secciones sindicales de empresa.*

Las empresas respetarán el derecho de 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 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 sindicales se realizarán de lunes a viernes, mediante preaviso a la empresa de al menos veinticuatro horas de antelación, salvo caso de urgencia, en el que el preaviso será de una jornada.

d) Podrán 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 la idéntica gestión.

A estos fines se tendrá en cuenta lo siguiente:

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

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

3. La liquidación de cuotas 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 dimanase de altas, bajas, cuantías y modificación, etc.

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

CAPITULO 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 sesenta años, cuatro meses de salario.
- Jubilación a los sesenta y un años, tres meses de salario.

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.

- 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, des-tajos o incentivos, correspondiente a la categoría del trabajador.

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

ANEXO X

Convenio Alfombras

TABLAS SALARIALES 1994

Personal con retribución mensual

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus Convenio incentivo	Revisiones
Jefe de Fabricación o Director técnico	3.20	144.558	—	6.750	33.800
Jefe administrativo primera	2.80	129.070	—	6.750	31.887
Jefe administrativo segunda	2.35	119.138	—	6.750	29.556
Viajante	2.20	102.095	—	6.750	28.803
Oficial administrativo primera	2.05	93.272	—	6.750	28.059
Oficial administrativo segunda	1.75	85.499	—	6.750	26.557
Auxiliar administrativo	1.20	75.271	7.011	6.750	23.804
Jefe Sección Dibujo	2.05	93.272	—	6.750	28.059
Oficial de Dibujo	1.75	85.499	—	6.750	26.557
Telefonista	1.20	75.271	7.011	6.750	23.804
Aspirante administrativo de dieciséis a diecisiete años	0.70	39.804	—	6.750	21.306
Aspirante administrativo de diecisiete a dieciocho años	0.80	47.662	—	6.750	21.809

Personal con retribución diaria

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus Convenio incentivo	Revisiones
Encargado general	2.10	3.150	—	267	889
Encargado de primera	2.05	3.081	—	267	882
Encargado de segunda	1.95	2.924	—	267	868
Mecánico Telares de primera, Mecánico Talleres de primera y Electricista de primera	1.90	2.848	—	267	853
Conductor de primera y Carpintero de primera	1.80	2.702	—	267	842
Mecánico de segunda, Mecánico de Telares de segunda y Electricista de segunda	1.70	2.550	—	267	825
Conductores de segunda, Carretillero eléctrico, Carpintero de segunda, Oficial Albañil y Tejedor de Alfombras	1.60	2.417	—	267	805
Pintor, Urdidor, Pesador colorantes, Oficial de aprestos, de látex o de foam, Oficial tundidor y Jefe de Corte	1.50	2.287	202	267	788
Blanqueador y Desengrasador	1.45	2.204	261	267	780
Oficial de Cartonajes y Fogonero	1.40	2.167	318	267	777
Tejedor de arpillera	1.30	2.151	318	267	755
Inspector de repasado y Auxiliar de Almacén	1.25	2.109	348	267	752
Vigilante, Portero, Sereno, Listero, Engrasador, Limpiador de máquinas, Pelador de embés, Peón Especialista, Pic. Cartonajes, Oficial varillero, Peón Albañil, Enfardador, Oficial carrillero, Oficial fileta «Tufting»	1.20	2.062	348	267	742
Oficial de secado, Anudador de urdimbre, Oficial hidro	1.25	2.109	348	267	752
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	2.062	83	267	742
Personal de limpieza	1.00	2.028	83	267	709
Sub-Ayudante	0.85	1.295	176	267	685
Aprendiz de diecisiete años	0.80	1.197	176	267	673
Aprendiz de dieciséis años	0.70	1.132	117	267	662

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus Convenio incentivo	Revisiones
Manual de esparto y fibras duras:					
Tejedor	1.55	2.343	—	267	801
Hilador, Cardador, Engomador, Rastrillador y Cortador	1.50	2.287	202	267	788
Pintador, Acabador, Tallero, Ovillador	1.20	2.062	83	267	742

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».

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus Convenio incentivo	Revisiones
Industrias auxiliares de lanas y alfombras hilatura:					
Contraamaestre o Encargado	2.00	3.000	—	267	874
Oficial ayudante o Contraamaestre	1.50	2.287	202	267	788
Oficial de surtido	1.45	2.204	261	267	780
Oficial bobinero repasador	1.40	2.167	318	267	777
Oficial continuas de hilar, Oficial emborrador, Repasador, Oficial preparación y diablo	1.35	2.156	318	267	769
Diablero	1.30	2.151	318	267	757
Oficial ayudante de surtidos, Ayudante de preparación	1.25	2.109	348	267	752
Auxiliar continuas de hilar, Oficial continuas de doblar	1.20	2.062	348	267	742
Atador	1.20	2.062	83	267	742
Tintes y acabados:					
Ayudante Laboratorio, Pesador colorantes y Almacén, Aprestador de bombo, Desengrasador, Oficial de barcas, Oficial de hidroextractor, Oficial secadores, Oficial de Tundosa, Oficial de aprestos. Preparación materias	1.50	2.287	202	267	788
Preparación materias	1.20	2.062	83	267	742

TABLAS SALARIALES 1995

Personal con retribución mensual

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus Convenio incentivo	Revisiones
Jefe de Fabricación o Director técnico	3.20	149.618	—	6.986	34.983
Jefe administrativo primera	2.80	133.587	—	6.986	33.002
Jefe administrativo segunda	2.35	123.308	—	6.986	30.590
Viajante	2.20	105.667	—	6.986	29.811
Oficial administrativo primera	2.05	96.537	—	6.986	29.041
Oficial administrativo segunda	1.75	88.491	—	6.986	27.486
Auxiliar administrativo	1.20	77.904	7.256	6.986	24.637
Jefe Sección Dibujo	2.05	96.537	—	6.986	29.041
Oficial de Dibujo	1.75	88.491	—	6.986	27.486
Telefonista	1.20	77.904	7.256	6.986	24.637
Aspirante administrativo de dieciséis a diecisiete años	0.70	41.197	—	6.986	22.051
Aspirante administrativo de diecisiete a dieciocho años	0.80	49.329	—	6.986	22.572

Personal con retribución diaria

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus Convenio incentivo	Revisiones
Encargado general	2.10	3.259	—	276	919
Encargado de primera	2.05	3.188	—	276	913
Encargado de segunda	1.95	3.025	—	276	897
Mecánico de Telares de primera, Mecánico de Talleres de primera y Electricista de primera	1.90	2.948	—	276	883
Conductor de primera y Carpintero de primera	1.80	2.796	—	276	871
Mecánico de segunda, Mecánico de Telares de segunda y Electricista de segunda	1.70	2.639	—	276	853
Conductores de segunda, Carretillero eléctrico, Carpintero de segunda, Oficial Albañil y Tejedor de alfombras	1.60	2.501	—	276	832
Pintor, Urdidor, Pesador colorantes, Oficial de aprestos, de látex o de foam, Oficial tundidor y Jefe de corte	1.50	2.366	209	276	816

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus Convenio Incentivo	Revisiones
Blanqueador y Desengrasador	1.45	2.281	270	276	807
Oficial de Cartonajes y Fogonero	1.40	2.243	328	276	804
Tejedor de arpillera	1.30	2.225	328	276	781
Inspector de repasado y Auxiliar de Almacén	1.25	2.183	359	276	778
Vigilante, Portero, Sereno, Listero, Engrasador, Limpiador de máquinas, Pelador de embés, Peón Especialista, Pic. cartonajes, Oficial varillero, Peón Albañil, Enfardador, Oficial carrillero, Oficial fileta «Tufting»	1.20	2.133	359	276	768
Oficial de secado, Anudador de urdimbre, Oficial hidro	1.25	2.183	359	276	778
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	2.133	85	276	768
Personal de limpieza	1.00	2.098	85	276	733
Sub-Ayudante	0.85	1.340	182	276	709
Aprendiz de diecisiete años	0.80	1.239	182	276	696
Aprendiz de dieciséis años	0.70	1.172	120	276	684
Manual de esparto y fibras duras:					
Tejedor	1.55	2.424	—	276	828
Hilador, Cardador, Engomador, Rastrillador y Cortador	1.50	2.366	209	276	816
Pintador, Acabador, Tallero, Ovillador	1.20	2.133	85	276	768

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».

Categoría	Nomenclátor	Sueldo base	Complemento salarial	Plus Convenio Incentivo	Revisiones
Industrias auxiliares de lanas y alfombras hilatura:					
Contramaestre o Encargado	2.00	3.105	—	276	905
Oficial ayudante o Contramaestre	1.50	2.366	209	276	816
Oficial de surtido	1.45	2.281	270	276	807
Oficial bobinero repasador	1.40	2.243	328	276	804
Oficial continuas de hilar, Oficial emborrador, Repasador, Oficial preparación y diablo	1.35	2.230	328	276	795
Diablero	1.30	2.225	328	276	783
Oficial ayudante de surtidos, Ayudante de preparación	1.25	2.183	359	276	778
Auxiliar continuas de hilar, Oficial continuas de doblar	1.20	2.133	359	276	768
Atador	1.20	2.133	85	276	768
Tintes y acabados:					
Ayudante Laboratorio, Pesador colorantes y Almacén, Aprestador de bombo, Desengrasador, Oficial de Barcas, Oficial de hidroxtractor, Oficial secadores, Oficial de Tundosa, Oficial de aprestos. Preparación materias	1.50	2.366	209	276	816
Preparación materias	1.20	2.133	85	276	768

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.

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

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

Artículo 3.

Los factores de asignación se valorarán de acuerdo con el siguiente baremo:

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

El factor de formación se valorará teniendo en consideración los niveles de formación profesional de la decisión del Consejo de 16 de junio de 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, FP 1 o equivalentes.

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

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

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

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

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

También pertenecen a este nivel los trabajadores que sin dirigir 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 COMERCIO Y TURISMO

11568 RESOLUCION de 3 de mayo de 1995, de la Escuela Oficial de Turismo, por la que se convocan los exámenes de ingreso para el curso 1995-1996 y se establecen los plazos para la matrícula.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Orden de 16 de julio de 1991 («Boletín Oficial del Estado» número 179) por la que se regulan las pruebas de aptitud para el acceso a los estudios de enseñanzas turísticas especializadas, esta Dirección resuelve lo siguiente:

Primero.—El ingreso en la Escuela Oficial de Turismo, así como en los centros no estatales adscritos a la misma se realizará tras la superación de pruebas de aptitud.

Segundo.—Podrán concurrir a esta convocatoria los aspirantes que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

1. Haber superado con evaluación positiva el Curso de Orientación Universitaria (COU).
2. Estar en posesión del título de Técnico Especialista correspondiente a la Formación Profesional de segundo grado en las ramas de «Hostelería y Turismo», «Servicios a la Comunidad», «Administrativa y Comercial» o «Imagen y Sonido».
3. Podrán acceder directamente a la Escuela Oficial de Turismo y a los centros no estatales adscritos a la misma quienes acrediten:
 - a) Haber superado las pruebas de acceso a la Universidad para mayores de veinticinco años.
 - b) Haber superado las pruebas de aptitud para el acceso a la Universidad.
 - c) Los titulados universitarios.
 - d) Los titulados equiparados u homologados por disposición de carácter general, a nivel de enseñanza universitaria.

Tercero.—Las pruebas a que se refiere el apartado primero constarán de los siguientes ejercicios, garantizándose el anonimato en las pruebas escritas:

1.º Resolución por escrito en un tiempo máximo de sesenta minutos, de tres problemas o cuestiones matemáticas de carácter general, con preferencia de ecuaciones de primer y segundo grado, sistema de ecuaciones, reglas de tres y proporcionalidad.

2.º Contestación en el tiempo máximo de treinta minutos a un test de sesenta preguntas, con cuatro respuestas alternativas, de uno de los siguientes idiomas a elección del alumno: Inglés, francés o alemán.

3.º Constarán de dos partes:

a) Resumen por escrito, durante un tiempo máximo de sesenta minutos, de un tema de cultura general que previamente habrá sido desarrollado por uno de los miembros del Tribunal durante un mínimo de treinta minutos pudiendo el alumno tomar notas durante la exposición.

b) Entrevista con algún miembro del Tribunal durante un tiempo máximo de quince minutos.

Cuarto.—Los tres ejercicios serán calificados entre cero y diez puntos. Los ejercicios tendrán carácter eliminatorio, debiendo alcanzarse en cada uno de ellos una puntuación mínima de cuatro puntos, quedando automáticamente excluido aquel candidato que no obtenga dicha puntuación. La calificación de apto se obtendrá cuando el promedio de las puntuaciones de los tres ejercicios realizados sea de cinco puntos o superior a cinco.

Junto a la declaración de apto o no apto constará en las calificaciones el promedio obtenido por el alumno en los ejercicios.

Una vez obtenidas las calificaciones se harán públicas por el Tribunal, debiendo remitir los centros no estatales a la Escuela Oficial de Turismo las actas incluyendo nombre y apellidos de los alumnos, documento nacional de identidad, notas numéricas en cada ejercicio y promedio final.