

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**21911 RESOLUCION de 19 de junio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la 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», que fue suscrito con fecha 11 de marzo de 1986, de una parte, por las Federaciones de Fibras de Recuperación, Empresarios Desmotadores de Algodón y de Cooperativas Algodoneras, Industrial textil de Proceso Algodonero, Fabricantes de Géneros de Punto y Fabricantes de medias y calcetines, Industria Textil Lanera, Acabadores, Estampadores y Tintoreros Textiles Sederos, Empresarios de la Confección, Fabricantes de Alfombras y Moquetas y de Fabricantes de Alfombras y Afines, en representación de las Asociaciones Empresariales, y de otra, por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 19 de junio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCION

### CAPITULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.

#### Sección Primera. Ámbitos de aplicación.

**Artículo 1.- Ámbito territorial.** El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

**Artículo 2.-** 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.

Asimismo, podrán seguir negociándose y concluyéndose Convenios de ámbito:

a) De Empresa en aquellas Empresas que tuvieran Convenio pactado y vigente el 31 de diciembre de 1.985.

b) Provinciales en aquellas provincias que, al 31 de diciembre de 1.985 lo tuvieran pactado y vigente.

**Artículo 3.- Ámbito funcional.** El presente Convenio obliga a todas las Empresas que se dedican a las actividades de la Industria Textil y de la Confección, las cuales se detallan en el ámbito funcional de los convenios anexas.

**Artículo 4.-** El Convenio obligará a las Empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

**Artículo 5.- Ámbito personal.** Comprende la totalidad del personal de las Empresas incluidas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que las señaladas en el R.D. 1382/1985 de 1 de agosto.

#### Sección Segunda. Vigencia y duración, prórroga y revisión.

**Artículo 6.- Vigencia y duración.** Entrará en vigor en la fecha de su firma.

Mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1.987, excepto en materia de salario mínimo intertextil y tablas salariales, que serán revisadas conforme el artículo 23.

**Artículo 7.- Retroactividad.** La aplicación del salario mínimo intertextil, de las tablas salariales y de la jornada ordinaria de trabajo, pactados en el presente Convenio, se retrotraerá a 1º de enero de 1.986.

**Artículo 8.- Resolución e 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 Tercera. Compensación, absorción, garantía "ad personam".

**Artículo 9.-** Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

**Artículo 10.- Compensación.** Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales vigentes.

**Artículo 11.-** Se considerarán excluidas de la compensación establecida en el artículo anterior las materias que se indican en cada Convenio anexo. En cuanto a las ausencias retribuidas previstas en el artículo 16 se estará a lo dispuesto en el apartado 4º del mismo.

**Artículo 12.- 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 13.- Garantía "ad personam".** Se respetarán las situaciones personales que con carácter global, excedan del pacto, manteniéndose estrictamente "ad personam".

### CAPITULO SEGUNDO. JORNADA, VACACIONES Y OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO.

#### Sección Primera. Jornada.

##### Artículo 14.- Jornada de trabajo.-

1.- Actividades textiles, incluida Alfombras y excepto Confección.

##### a) Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno-partido, para todas las actividades textiles, será de 40 horas semanales de trabajo, que, en ningún caso, superarán las 1.816 horas anuales de trabajo para 1.986 y para 1.987.

##### b) Jornada continuada

Cuando se trabaje en jornada continuada de siete o más horas diarias, se entenderán comprendidos en dicha jornada 15 minutos de descanso, siendo la jornada de presencia, en cómputo anual, de 1.826 horas y 27 minutos, que representan un mínimo de 1.770 horas anuales de trabajo real, tanto en 1.986 como en 1.987.

2.- Industria de la Confección

##### a) Jornada partida

La jornada ordinaria de trabajo, en turno-partido, para la Industria de la Confección será de 40 horas semanales de trabajo que, en ningún caso, superarán las 1.816 horas anuales de trabajo para 1.986 y para 1.987.

##### b) Jornada continuada

La jornada ordinaria de trabajo, en turno-continuo, para la Industria de la Confección, durante-

los años 1.986 y 1.987, será de 1.826 horas y 27 minutos anuales de presencia, aunque, como mínimo, el tiempo de trabajo real no será inferior, en ningún caso, a 1.770 - horas anuales.

Dentro del concepto de la jornada continuada de 1.826 horas y 27 minutos anuales de presencia se entenderá incluido el tiempo de descanso de 15 minutos. Con el fin de garantizar el mínimo anual de 1.770 horas de trabajo real, en aquellas empresas en las que el descanso fuera superior, podrá optarse, bien en disminuir a quince minutos el tiempo de descanso existente o bien en aumentar las horas totales anuales de presencia pactadas en el presente Convenio.

### 3.- Jornada nocturna

Para 1.986 y 1.987, la jornada nocturna anual de trabajo será de 1.770 horas de trabajo efectivo, 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 1.983; 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 y previa autorización de la autoridad laboral competente, se retribuirá dicho tiempo con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

5.- En relación con las jornadas previstas en los párrafos anteriores y sin perjuicio de lo que, respecto de esta materia, se disponga especialmente en el Convenio con carácter general o en los anexos, cuando la especial distribución del calendario laboral haga necesario superar las 40 horas semanales, a causa de recuperación pactada para posibilitar la liberación de sábados, con el fin de distribuir la jornada de lunes a viernes, cuando se trabaje en régimen de uno o dos turnos, podrá hacerse para alcanzar la totalidad de la jornada anual convenida. En estos supuestos, el tiempo de trabajo diario no podrá exceder de nueve horas.

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

### Artículo 15.- Ordenación anual de la jornada.-

Respetando el número de horas anuales de trabajo convenidas, su distribución semanal podrá superar las 40 horas de trabajo, con el límite de nueve horas diarias y 45 horas semanales durante 90 días al año, continuos o discontinuos, en módulos semanales. El exceso de horas trabajado se compensará en los períodos de menor trabajo. La forma de compensación se decidirá de común acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o en su defecto, las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos. En ambos casos, los trabajadores afectados serán preavisados con un mínimo de quince días.

### Artículo 16.- 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 un día de ausencia,

en 1.986, y dos días en 1.987, retribuidos y no recuperables. La retribución será equivalente a la de actividad normal.

Dichas ausencias se concederán previa solicitud del trabajador con 8 días de antelación, salvaguardando en todos los casos, los intereses de la organización del trabajo y las necesidades de producción de cada sección o departamento y sin que el número de ausencias simultáneas supere un número de trabajadores tal que perturbe la normalidad del proceso productivo.

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

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

2.- Las citadas ausencias serán concedidas en proporción a la jornada realizada durante el año, en aquellos casos de trabajadores cuyo contrato de trabajo establezca una jornada anual de menor duración que la establecida en el Convenio.

3.- No se tendrán en cuenta las ausencias de referencia a efectos de determinar el índice de absentismo para el cálculo y percepción de la participación en beneficios.

4.- En el supuesto de que, con posterioridad a la fecha de firma de este Convenio, llegare a reducirse la jornada de trabajo vigente hasta este momento, bien sea como consecuencia de disposición legal, pacto o acuerdo de ámbito funcional superior al de este Convenio y que puedan afectar a las empresas incluidas en el mismo, quedarían tales días de ausencia retribuida absorbidos en la citada reducción de jornada hasta donde alcanzare.

### Sección Segunda. Vacaciones.

Artículo 17.- 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.

### Sección Tercera. Otras condiciones de trabajo.

#### Artículo 18.- Trabajo ininterrumpido.-

1.- Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o 4º turno, y/o 5º turno, requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las empresas serán:

- Que se presente libreta-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 algún tipo de compensación de carácter económico o en materia de jornada para los trabajadores afectados, que sólo se mantendrá durante el tiempo en que se les aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2.- En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, sólo será de aplicación la legislación vigente.

**Artículo 19.- 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, previa justificación de facultativo médico, tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la Empresa.

**Artículo 20.- Excedencia por maternidad.**- En los casos de excedencia solicitada por maternidad, cuando el período solicitado sea igual o superior al año e inferior a los tres años, habrá de ser concedida por la Empresa y ejercida por la interesada dentro de los 30 días siguientes al alumbramiento.

Sólo en estos casos, cuando se solicite el reingreso dentro de los 90 días anteriores a la fecha de su vencimiento, será readmitida en el plazo máximo de tres 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.

#### **Artículo 21.- 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 abuelas, 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 de cónyuge, padres, hijos, hermanos y padres políticos, un día retribuido y dos sin retribuir.

h) Por matrimonio, quince días naturales con retribución.

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

j) Por boda de un hijo, un día con retribución; en caso de boda de hermano, un día sin retribución.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, con las condiciones establecidas en la letra d) del número 3 del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- En cuanto al permiso para lactancia a que se refiere el nº 4 del artº 17 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.

### **CAPITULO TERCERO. CONDICIONES ECONOMICAS.**

#### **Sección Primera. Salario Mínimo Intertextil.**

##### **Artículo 22.-**

- 1.- Se establece un salario mínimo intertextil.
- 2.- Dicho salario mínimo se fija en la cuantía

de 1.437 pesetas diarias, equivalente a 45.230 pesetas mensuales para el año 1.986.

3.- La cuantía del salario mínimo intertextil resultante de la aplicación del anterior apartado 2, será únicamente de aplicación a aquellos coeficientes de las tablas salariales que no alcancen la referida cuantía. Para ello, se adicionará a la suma del salario base y complemento de convenio, en su caso, la cantidad necesaria para alcanzar la cuantía que corresponda de dicho salario mínimo.

4.- Este salario intertextil se aplicará únicamente a los trabajadores con dieciocho años cumplidos. Los menores de dieciocho años percibirán el salario en la cuantía que les corresponda en función de las tablas salariales y conforme a la Ordenanza Laboral Textil y su nomenclator.

El salario de los trabajadores menores de dieciocho años de las categorías profesionales tengan establecido un coeficiente salarial reducido o un salario porcentaje sobre el de Oficial de oficio (Aprendices, Zagales, Aspirantes, Ayudantes, Subayudantes y similares) será el que resulte de aplicar el correspondiente porcentaje reductor al salario de su Oficial, aplicándose sobre el salario mínimo intertextil en los supuestos en que el coeficiente del Oficial esté afectado por aquél.

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

#### **Sección Segunda. Regulación Salarial.**

**Artículo 23.- Tablas salariales.**- Las retribuciones son las que constan en el Convenio anexo de cada sector. La suma de los dos conceptos que figuren, en su caso, en dichas tablas, servirá de base para el cálculo de la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias retributivas y la participación en beneficios.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 1.986 un incremento superior al 8 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de diciembre de 1.985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1.986, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.987, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en este Convenio, a fin de que aquél se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

Con efectos de 1º de enero de 1.987, se negociará la revisión de las tablas salariales y del salario mínimo intertextil para dicho año.

**Artículo 24.-** 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.

En los casos de trabajo a destajo en Actividad no medida, los porcentajes previstos en el número 2 del artº 84 de la Ordenanza Laboral Textil, se verificarán por períodos de doce semanas.

**Artículo 25.-** En cumplimiento de lo dispuesto en el artº 26 número 5 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que la remuneración anual correspondiente a la jornada pactada estará constituida por la suma de los salarios contenidos en las tablas salariales y, en su caso, salario mínimo intertextil de todo el año natural, y los complementos salariales de antigüedad, gratificaciones extraordinarias y participación en beneficios, en la cuantía que corresponda; en dicha remuneración se contiene la retribución de la totalidad de los descansos establecidos, tanto semanales como intersemanales, festivos o por descanso en jornada continuada.

Sección Tercera. Complementos Salariales.

Artículo 26.- Antigüedad.- Para las contrataciones de personal que tengan lugar a partir de 1º de enero de 1.984, 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 el trabajador.

Artículo 27.- 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 del cálculo para dichas gratificaciones será el salario a actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad.

Los trabajadores que se hallen prestando el Servicio Militar por recibirán las dos gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 28.- Trabajo nocturno.- 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 29.- Horas extraordinarias.

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

- Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
- Se realizarán las horas extraordinarias exigidas por la necesidad de reparar siniestros, daños extraordinarios y urgentes, así como los casos de riesgo de pérdida de materias primas.
- Se mantendrán, salvo la posibilidad de contratación temporal o parcial de personal, legalmente establecida, las horas extraordinarias necesarias para atender pedidos, para cubrir periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno a otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

2.- La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por Secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

3.- Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por 100.

Sección Cuarta.

Artículo 30.- Premio por jubilación. Las empresas abonarán a los trabajadores que, al cumplir las edades que se relacionan, acepten la propuesta de la Empresa de jubilarse, las cantidades siguientes:

A los sesenta años:	174.250 Ptas.
A los sesenta y un años:	148.100 Ptas.
A los sesenta y dos años:	130.700 Ptas.
A los sesenta y tres años:	113.250 Ptas.
A los sesenta y cuatro años:	95.850 Ptas.

En todo caso, a los trabajadores que se jubilen al cumplir los sesenta y cinco años de edad y tengan una antigüedad en la Empresa de doce años, la Empresa les abonará la suma de 69.700 Ptas.

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

Artículo 31.- Jubilación a los sesenta y cinco años.- Se podrá aplicar lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, siempre que exista acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado y no tenga por causa tal jubilación la aplicación del Plan de Reconversión Textil.

Sección Quinta.

Artículo 32.- Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo en tanto no se promulgue una norma específica que regule esta materia.

Artículo 33.-

1.- Los trabajadores tendrán derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir a la visita 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.

## CAPITULO CUARTO. DERECHOS SINDICALES

Sección Primera. De los Sindicatos.

Artículo 34.- 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 sustraer 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 35.- Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tableros de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 36.- A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, en las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo cuya plantilla supere los 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, podrán constituirse Secciones Sindicales por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos, que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, será el siguiente:

De 250 a 750 trabajadores:	1
De 751 a 2.000 trabajadores:	2
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	3
De 5.001 en adelante:	4

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

El Delegado Sindical será elegido por y entre los trabajadores afiliados al Sindicato que presten sus servicios en la Empresa o centro de trabajo respectivo.

Artículo 37.- Serán funciones de los Delegados Sindicales:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados al mis-

no 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. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el presente Convenio Colectivo a los miembros del Comité 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 cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

8.- En materia de reuniones, ambas partes, cuando 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 tareas que como tal le correspondan.

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

**Artículo 38.- Cuota Sindical.-** A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

**Artículo 39.- Excedencia.-** Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representati-

vas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

**Artículo 40.- 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.

#### **Sección Segunda. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

**Artículo 41.- De los Comités de Empresa.-** Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de la Empresa.

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

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

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

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

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

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

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

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

5.- En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses, y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o Tribunales competentes.

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

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

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

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

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

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) El Comité velará no 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.

#### Sección Tercera.- Garantías.

##### Artículo 42.- Garantías.

a) 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 restantes delegados de personal y el Delegado del Sindicato al que perteneciera, 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.

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

c) 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 social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al momento.

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

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:

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

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

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.

1.4. Solamente se podrá acumular hasta un 50% del total de horas disponibles correspondiente a los representantes pertenecientes a una misma Central Sindical, sumándose las horas resultantes a las que tenga ya conocidas el trabajador a quien se atribuya la acumulación.

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

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.

e) 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 promover la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Instituciones de Formación u otras entidades.

f) 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.

#### DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral Textil de 7 de febrero y 13 de abril de 1.972.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primera.- 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, y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien este delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y de la Entidad Patronal designándose a estos efectos y como domicilio de la Comisión: Barcelona 10, Gran Vía de les Corts Catalanes, nº: 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 anexo se constituirá una Comisión Paritaria, compuesta por 6 miembros cada una de las representaciones, empresarial y de las Centrales Sindicales, 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.

Segunda.- Proseguirá sus trabajos la Comisión de la que forman parte las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio para analizar y estudiar la Ordenanza Laboral y su nomenclatura.

Dicha Comisión estará integrada por 10 miembros, uno por cada actividad industrial, y el mismo número por parte de las Centrales Sindicales.

Del seno de dicha Comisión se constituye una Comisión de Trabajo de 4 miembros por cada parte, al objeto de que elabore un proyecto de texto actualizado de los mismos y lo someta a la consideración de la Comisión en pleno.

## DISPOSICION TRANSITORIA

Las diferencias salariales anteriores a la publicación del presente Convenio que, en su caso, resulten de la aplicación del mismo, se abonarán como límite máximo el 30 de abril, a partir de cuya fecha se establece para dichas diferencias un recargo por moras del 10%. Entre los representantes de los trabajadores y la dirección de las empresas, podrán establecerse los calendarios más adecuados a las condiciones concretas de cada empresa, para el abono de los mencionados atrasos con plazos más breves.

## DISPOSICION ESPECIAL

Canon de Negociación.- Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, antes del 30 de abril de 1.986, 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:

BNO. HISPANO AMERICANO Soc. Urbana, 1.459 (MADRID) CTA. 1.367-2  
LA citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito.

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 mesa negociadora.

AGRUPACION NACIONAL DE LA  
INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS  
DE RECUPERACION

## ANEXO I

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

Artículo 18.- Ámbito funcional

Este Convenio obliga a todas las empresas y a su personal, integrado en el Sector Textil de Fibras de Recuperación (Anexo IX del Nomenclador de la Ordenanza Laboral Textil). Igualmente afecta a las empresas del Ramo de Agua (Anexo XVIII del Nomenclador de la referida Ordenanza), así como las de Alfombras y Moquetas, ubicadas geográficamente en las localidades siguientes:

- Alicante, Alcoy, Alcoer de Planes, Alcolecha, Bañeres, Benasau, Benetana, Benifallim, Beniloba, Benitarrés, Biar, Cala de Núñez, Cocentaina, Gaijanes, Muro del Alcoy y Villena.
- Valencia, Agullent, Albalá, Adzaveta de Albalá, Alcedia de Crespins, Anna, Ayalo de Malferit, Bocairente, Canals, La Cañada, Montcauvert y Onteniente.
- Castellón y Forcall.

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

## Artículo 28.-

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 38.- Compensación

Se consideran 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 y total de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador, estimada en cómputo anual de todos los turnos de trabajo.
- Las vacaciones de mayor duración que le vigente.
- 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 primas.

Artículo 40.- Jornada

La Jornada normal u ordinaria de trabajo será la establecida en el art. 14.1 y 3 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección. Durante la vigencia del Convenio ninguna empresa podrá exigir más horas de presencia que las realizadas en 1.983 e, igualmente, la Jornada de trabajo nocturno rotativo será de 1.770 horas de trabajo efectivo sin que en estas se compute tiempo alguno de descanso. En este caso, la Jornada de presencia no será superior a la necesaria para que la Jornada de trabajo efectivo pueda ser realizada.

Artículo 58.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales. De ellos, un mínimo de 21 día y máximo de 28 días se concederán preferentemente consecutivos y en verano. Para la aplicación del mínimo de 21 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 60.- Tablas Salariales

Las Tablas Salariales son las que figuran al final de este anexo.

Artículo 70.- Gratificaciones Extraordinarias

Por el concepto de las Gratificaciones Extraordinarias fijadas en el Convenio General, serán de 30 días cada una de ellas, calculándose sobre el Salario base, antigüedad y beneficios, salvo que estos últimos se abonasen en periodos distintos.

Artículo 80.- Beneficios

Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 10% del Salario a actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, quedando sin efecto el apartado 2) del Artículo 89 de la Ordenanza Laboral Textil.

Artículo 90.- Incentivos

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

En este Convenio y para 1.986, los incentivos o primas no incluidos en los párrafos anteriores, experimentarán un aumento del 50% desde el día 1 de enero al 30 de junio y un punto más desde el 1 de julio al 31 de diciembre, en que volverán a negociarse dada su naturaleza, limitando dicho aumento y aplicándose únicamente a la cuantía líquida de estos incentivos que representen hasta el 40% sobre los salarios base de los días de trabajo del año anterior en aquellas empresas en que los incentivos representen cantidades superiores al 40%. Tanto el día de ausencia fijado para 1.986, como los dos días de 1.987, a los que se hace referencia en el art. del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección, no se computarán en la base anual para el cálculo del 40% precitado.

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.

Queda vigente el art. 11 de la Ordenanza Textil.

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

Queda vigente el derecho de cada empresa a revisar sus sistemas y acomodarlos a lo dispuesto en la Ordenanza Textil.

Artículo 109.- Prendas de trabajo

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

Artículo 110.- Excedencias

Podrán solicitar excedencias aquellos trabajadores que lleven un mínimo de un año de servicio en la empresa, no pudiendo instar nueva solicitud hasta que hayan transcurrido cuatro años a contar del término del anterior. El número de excedencias será del 3% de la plantilla, computándose las fracciones de tiempo como unidad.

Artículo 129.- Licencias por estudios

Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios para la obtención de títulos profesionales, otorgarán a los mismos, con derecho a la retribución establecida, las Licencias necesarias, según previene el art. 39 de la Ordenanza Laboral Textil. En la misma forma y sin derecho a retribución, se concederá a los que la soliciten para la obtención de títulos no profesionales.

Artículo 130.- Trabajadores eventuales

Todo trabajador contratado eventualmente que preste sus servicios en la empresa durante más de seis meses consecutivos, dentro de un periodo ininterrumpido de doce meses, pasará en todo caso a formar parte de la plantilla del personal fijo. Igualmente pasará a formar parte de la misma, como personal fijo de la empresa, en el supuesto que ésta determinara contratar de nuevo a otro u otros trabajadores en sustitución de quienes hubieran cumplido un periodo de eventualidad menor al fijado en el párrafo anterior, sin perjuicio de poder aplicar las normas estatales sobre contratación temporal en los diversos supuestos que contempla, en los cuales lo dispuesto en este artículo no será de aplicación.

Artículo 140.- Aprendizaje

El aprendizaje se dividirá en cuatro periodos de tiempo de igual duración, asignándose a cada uno de ellos los porcentajes que a continuación se señalan, referidos, en cada caso, al salario correspondiente al del oficial regente:

Primer periodo	45 por 100
Segundo periodo	50 por 100
Tercer periodo	55 por 100
Cuarto periodo	60 por 100

La duración de los periodos citados se calcularán en cada caso conforme a lo establecido para el aprendizaje de la respectiva categoría profesional en la Ordenanza Laboral Textil.

Con carácter general, los ayudantes y subayudantes mayores de diecisiete años y menores de dieciocho, que realicen trabajo de oficial, percibirán la retribución de éste.

**CLÁUSULAS ADICIONALES**

**PRIMERA.- Comisión Paritaria**

En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional primera, letra D, del Convenio Colectivo, 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 involucradas, de común acuerdo, lo soliciten.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por seis vocales en representación de las Centrales Sindicales y en el mismo número en representación 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, C/Santa Rita, nº 21.

**SEGUNDA.- Seguro de muerte o invalidez**

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán en favor de sus trabajadores un seguro de accidente para causa de muerte o invalidez permanente y total, en el desarrollo de su función laboral, de cien mil pesetas - en caso de muerte y cincuenta mil por invalidez permanente y total.

**ANEXO I.- FIBRAS DE RECUPERACION**

Tablas salariales 1.986

Día	Mes	Incentivos fibres		
		Hasta 30/6/86	De 1/7 a 31/12/86	
1-15	1.516'25	46.119'30	342'--	345'20
1-20	1.530'76	46.560'61	344'70	347'90
1-25	1.545'26	47.001'65	347'50	350'75
1-30	1.559'19	47.425'36	350'30	353'55
1-35	1.574'35	47.886'47	353'05	356'35
1-40	1.588'80	48.326'--	355'85	359'15
1-45	1.603'30	48.767'04	358'65	361'95
1-50	1.617'81	49.208'08	361'40	364'75
1-55	1.632'32	49.649'73	364'20	367'60
1-60	1.646'82	50.090'77	367'00	370'40
1-65	1.660'80	50.522'--	369'70	373'15
1-70	1.675'85	50.973'77	372'50	375'95
1-75	1.690'36	51.415'11	375'30	378'80
1-80	1.704'88	51.856'78	378'10	381'60
1-85	1.719'37	52.297'50	380'90	384'40
1-90	1.733'86	52.738'85	383'65	387'20
1-95	1.748'37	53.179'58	386'44	390'05
2-00	1.771'62	53.886'77	392'95	396'60
2-05	1.794'80	54.591'83	399'35	399'--
2-10	1.818'04	55.298'71	399'77	403'50
2-15	1.841'24	56.004'38	404'25	408'--
2-20	1.864'48	56.711'26	408'65	412'45
2-25	1.887'66	57.416'93	413'10	416'95
2-30	1.910'88	58.122'60	417'50	421'40
2-35	1.934'08	58.828'26	422'05	425'95
2-40	1.957'26	59.533'32	426'45	430'45
2-45	1.980'47	60.239'29	430'90	434'90
2-50	2.003'67	60.945'26	435'35	438'75
2-55	2.026'90	61.651'54	439'80	443'90
2-60	2.050'07	62.356'29	444'25	448'40
2-65	2.073'28	63.062'26	448'70	452'90
2-70	2.096'46	63.767'32	453'15	457'35
2-75	2.119'67	64.473'29	457'60	461'85
2-80	2.142'87	65.178'96	462'05	466'35
2-85	2.166'07	65.884'62	466'50	470'85
2-90	2.189'28	66.590'60	470'95	475'35
2-95	2.212'50	67.296'87	475'40	479'85
3-00	2.235'66	68.001'32	479'86	484'35
3-05	2.258'88	68.707'60	484'30	488'80
3-10	2.282'08	69.413'26	488'75	493'30
3-15	2.305'30	70.119'54	493'20	497'80
3-20	2.328'51	70.825'51	497'65	502'25

**ANEXO II**

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

**CAPITULO PRIMERO**

**Disposiciones Generales**

Artículo 19.- Ambito funcional.- Este Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro del ambito de aplicación del Convenio General, que se dediquen a la obtención de fibras de algodón y aprovechamiento de subproductos, bien conjuntamente con otras actividades.

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

**CAPITULO II**

**Condiciones de trabajo**

Artículo 20.- Se establecen las retribuciones 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. Clasificación 1.05.

Afilador.- Es el operario mayor de dieciocho años que afila los discos, monta y desmonta los ejes de los discos y los acopla a las máquinas desmotadoras y desborradoras. Clasificación 1.15.

Artículo 38.- El art. 58.2 de la vigente Ordenanza Laboral quedará sustituido por el siguiente: "Todo trabajador contratado eventualmente por temporada o campaña, o por tiempo determinado, que trabaje en la Empresa nueve meses seguidos o alternos dentro de un periodo de 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 cesar a su finalización, siempre tomando en consideración el puesto de trabajo que ocupan. Este derecho no podrá ejercitarse de forma que haga rebasar el tiempo establecido en el párrafo anterior para acceder a la condición de fijo de plantilla.

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

Artículo 40.- La Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivos podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el art. 12 de la Ordenanza Laboral Textil, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

**CAPITULO III**

**Condiciones Económicas**

Artículo 59.- El sistema retributivo se somete en un todo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil, a excepción del sistema multiplicador previsto en el art. 82 de dicho Texto Legal, que se deja expresamente sin efecto.

Artículo 69.- El salario para actividad normal durante el año 1.986 será el establecido en la Tabla Salarial insertada al final de este Anexo.

Artículo 70.- Para el personal mensual el importe del sueldo se calculará dividiendo por doce el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario.

Artículo 80.- Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

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

Artículo 90.- Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias a que se refiere el art. 27 del Convenio General, serán, para el personal mensual, de una mensualidad por cada una de ellas.

Artículo 100.- Las gratificaciones extraordinarias establecidas para el personal que se encuentra prestando servicio militar a que se refiere el art. 27 del Convenio General, se entenderán referidas exclusivamente al personal fijo.

Artículo 110.- En el supuesto de que el indice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100, a tenor del art. 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará a título individual el 4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo indice de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 en computo personal mensual, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las pagas extras reglamentarias que se abonarán semestralmente en proporción a su cuantía y a los meses en que se haya devengado la participación en beneficios.

Cuando el computo colectivo de absentismo previsto en dicho art. 89.2 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 la mencionada Ordenanza, de ser calculada sobre el salario a actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad, así como al no computarse para el cálculo de las horas extraordinarias.

Para el computo de ausencias al trabajo no se tomarán en consideración los permisos con retribución que se determinan en el art. 38 de la vigente Ordenanza Laboral Textil.

Artículo 120.- No será exigible a las Empresas de este Sector que pretendan instaurar un régimen de trabajo de 4 ó 5 turnos el requisito de que ello suponga el aprovechamiento integral de la maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna a que se refiere el apartado del art. del Convenio General.



DISPOSICION FINAL

A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en el presente Convenio, serán de aplicación el Convenio Colectivo General, la Ordenanza Laboral Textil y sus Anexos.

DISPOSICION ADICIONAL

En cumplimiento de lo establecido en la Disposición Adicional Primera, letra d), del Convenio Colectivo General, se constituirá la Comisión Paritaria para atender, a petición de parte, cuantas cuestiones de interés general se deriven de la aplicación del presente Convenio y de la interpretación de sus cláusulas; así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo lo soliciten.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por cinco Vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número de representación de las Entidades Patronales, rigiéndose en lo demás por las normas establecidas en el Convenio General.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá su domicilio en Sevilla, Plaza de Cuba nº 5, 8º.

DISPOSICION TRANSITORIA

El pago de las diferencias salariales que, en su caso, resulten de la aplicación del presente Convenio, se efectuará antes del día

No obstante lo anterior, entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa se podrán establecer los calendarios más adecuados a las condiciones concretas en cada Empresa para el abono de los mencionados atrasos.

CONVENIO COLECTIVO OBTENCION DE FIBRAS DE ALGODON Y APROVECHAMIENTO DE SUBPRODUCTOS.-

TABLA SALARIAL  
1986  
\*\*\*\*\*

COEFICIENTE	SALARIO
1,00	1.490
1,05	1.509
1,10	1.532
1,15	1.555
1,20	1.579
1,25	1.597
1,30	1.615
1,35	1.637
1,40	1.658
1,45	1.681
1,50	1.707
1,55	1.732
1,60	1.757
1,65	1.779
1,70	1.810
1,75	1.851
1,80	1.888
1,85	1.928
1,90	1.967
1,95	2.006
2,00	2.050
2,05	2.086
2,10	2.128
2,15	2.167
2,20	2.204
2,25	2.245
2,30	2.283
2,35	2.325
2,40	2.364
2,45	2.401
2,50	2.443
2,55	2.481
2,60	2.523
2,65	2.563
2,70	2.601
2,75	2.638
2,80	2.681
2,85	2.719
2,90	2.760
2,95	2.799
3,00	2.837
3,20	2.998
3,50	3.208

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE PROCESO ALGODONERO

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1º.- Ámbito funcional.- El presente Convenio obliga a todas las Empresas cuya actividad esté comprendida en el Anexo II del nomenclador de actividades industriales y de profesiones y oficios de la Industria Textil. Las Empresas afectadas lo serán

en forma total y exclusiva, comprendiendo todas las actividades, tanto hilatura como tisaje, tinte y acabado, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 2º.- Compensación.- Sin perjuicio de lo establecido en el artº 10 del Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección, se considerarán excluidos de la compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

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

2.- La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponde. En cuanto a las ausencias retribuidas previstas en el artº 16 del Convenio General, se estará a lo dispuesto en el apartado 4º del mismo.

3.- El plus de compensación de transportes, regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1.953.

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 1.978.

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 por tal, el salario base más el complemento del Convenio.

6.- La compensación en metálicos 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.

9.- Las cantidades líquidas que percibe el personal mensual correspondiente al extinguido Impuesto sobre Rendimiento del 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 3º.- Garantía "ad personam".- Las personas pertenecientes a las categorías de Encargado, Contramaestre y Ayudante de ambos y Encoladores y Paradores, que al entrar en vigor el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de la Industria Textil Algodonera de 29 de enero de 1.962 tuvieron reconocidos en la empresa los derechos derivados de una situación anterior, como consecuencia de asumir obligaciones con suotodiniariamente establecidas, 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 a dicho personal. Asimismo afectará el contenido del párrafo anterior al personal que hubiese entrado con posterioridad en iguales condiciones.

CAPITULO SEGUNDO

Condiciones de trabajo

Artículo 4º.- Trabajo a destajo.- En los sistemas de incentivo consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artº 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil y las retribuciones y demás condiciones del Convenio serán compensables y absorbibles, siempre y cuando se respeten los porcentajes establecidos en

el artº 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil, a cuyo tenor, en los casos de trabajo a destajo, en la 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 15 por 100. Estos porcentajes se verificarán con la periodicidad prevista en el párrafo 2º del artº 24 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección.

**Artículo 51.- Revisión actividad normal.-** Las empresas que tengan establecida un sistema de remuneración con incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artº 12 de la Ordenanza Laboral, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

**Artículo 61.- Clasificación profesional.-** Se establece la definición y valoración del siguiente puesto de trabajo:

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

**Artículo 71.- Trabajo ininterrumpido.-**

1.- Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o 4º turno, y/o 5º turno, requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse con aceptación de los representantes de los trabajadores, o en su defecto mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las empresas serán:

- a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.
- b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.
- c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo; y
- d) Que se establezca algún tipo de compensación de carácter económico o en materia de jornada para los trabajadores afectados, que sólo se mantendrá durante el tiempo en que se les aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe a los representantes de los trabajadores.

2.- En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, sólo será de aplicación la legislación vigente.

**Artículo 81.- Tablas salariales.-** Las retribuciones para el año 1.986 serán, para el personal mensual y de retribución diaria, las que se figan a continuación. La suma de ambos conceptos -salarial base / complemento de Convenio- constituirá, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1.986  
PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Calificación	Salario Base	Complemento Convenio	Retribución Total
1'00	907'20	451'65	1.358'85
1'05	952'55	452'50	1.385'05
1'10	997'90	405'55	1.403'45
1'15	1.043'30	390'15	1.433'45
1'20	1.088'65	388'95	1.477'60
1'25	1.134'00	377'95	1.511'95
1'30	1.179'35	366'75	1.546'10
1'35	1.224'70	355'70	1.580'40
1'40	1.270'10	344'45	1.614'55
1'45	1.315'45	333'35	1.650'80
1'50	1.360'80	322'00	1.691'65
1'55	1.406'15	325'05	1.731'20

Calificación	Salario Base	Complemento Convenio	Retribución Total
1'60	1.451'50	319'90	1.771'40
1'65	1.496'90	314'50	1.811'40
1'70	1.542'25	309'40	1.851'65
1'75	1.587'60	304'10	1.891'70
1'80	1.632'95	298'90	1.931'85
1'85	1.678'30	293'65	1.971'95
1'90	1.723'70	288'25	2.011'95
1'95	1.769'05	283'05	2.052'10
2'00	1.814'40	278'10	2.092'50
2'05	1.859'75	272'70	2.132'45
2'10	1.905'10	267'50	2.172'60
2'15	1.950'50	262'15	2.212'65
2'20	1.995'85	256'80	2.252'65
2'25	2.041'20	251'75	2.292'95
2'30	2.086'55	246'55	2.333'10
2'35	2.131'90	241'30	2.373'20
2'40	2.177'30	235'80	2.413'10
2'45	2.222'65	230'65	2.453'30
2'50	2.268'00	225'35	2.493'35
2'55	2.313'35	220'30	2.533'65
2'60	2.358'70	215'15	2.573'85
2'65	2.404'10	209'80	2.613'90
2'70	2.449'45	204'55	2.654'00
2'75	2.494'80	199'25	2.694'05
2'80	2.540'15	194'10	2.734'25
2'85	2.585'50	188'90	2.774'40
2'90	2.630'90	183'45	2.814'35
2'95	2.676'25	178'20	2.854'45
3'00	2.721'60	173'20	2.894'80
3'10	2.903'05	152'10	3.055'15

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA EL AÑO 1.986  
PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Calificación	Salario Base	Complemento Convenio	Retribución Total
1'00	27.594'00	13.737'70	41.331'70
1'05	28.973'40	13.155'20	42.128'60
1'10	30.352'80	12.335'45	42.688'25
1'15	31.733'70	11.867'05	43.600'75
1'20	33.113'10	11.830'35	44.943'65
1'25	34.492'50	11.495'95	45.988'45
1'30	35.871'90	11.155'30	47.027'20
1'35	37.251'30	10.819'20	48.070'50
1'40	38.632'20	10.477'00	49.109'20
1'45	40.011'60	10.200'20	50.211'80
1'50	41.391'00	10.063'35	51.454'35
1'55	42.770'40	9.886'95	52.657'35
1'60	44.149'80	9.730'30	53.880'10
1'65	45.529'70	9.566'05	55.096'75
1'70	46.910'10	9.410'90	56.321'00
1'75	48.289'50	9.249'70	57.539'20
1'80	49.668'90	9.091'55	58.760'45
1'85	51.048'30	8.931'85	59.980'15
1'90	52.427'20	8.767'60	61.196'80
1'95	53.808'60	8.609'45	62.418'05
2'00	55.188'00	8.458'85	63.646'85
2'05	56.567'40	8.294'60	64.862'00
2'10	57.946'80	8.136'45	66.083'25
2'20	60.707'10	7.811'00	68.518'10
2'25	62.086'50	7.657'40	69.743'90
2'35	64.845'30	7.339'55	72.184'85
2'40	67.604'10	7.221'70	74.825'80
2'45	70.363'50	7.060'50	77.424'00
2'50	73.122'90	6.903'85	80.026'75
2'55	75.882'30	6.746'15	82.628'45
3'10	88.301'10	4.626'35	92.927'45

**Artículo 9º.- 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 prestan 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 10º.- Gratificaciones extraordinarias.-** Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario -Junio y Navidad- tendrán en los años 1.986 y 1.987 la cuantía que se determina a continuación:

- Personal no mensual: 30 días
- Personal mensual: una mensualidad

Artículo 11.- 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 12.- Personal en Servicio Militar.- El personal que se halle en el Servicio Militar percibirá íntegramente las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad.

Artículo 13.- Participación en beneficios.- En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo alcance o supere el 8 por 100 a tenor de lo dispuesto en el artº 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará, a título individual, el 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 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 la cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artº 89.2 no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá a efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, correspondan.

#### DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, será de aplicación, con carácter supletorio, lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección y la Ordenanza Laboral de la Industria Textil, aprobada por Orden de 7 de febrero y 13 de abril de 1.972 y nomenclador de actividades industriales y de profesiones y oficios de la Industria Textil, aprobado en 26 de febrero de 1.966.

#### DISPOSICION ADICIONAL

##### Comisión Paritaria

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

2.- La Comisión Paritaria estará integrada por seis Vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de la Entidad Patronal. La Presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la Autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planten a la Comisión Paritaria se transmitirán a través de las Centrales Sindicales y la Entidad Patronal firmante del presente Convenio.

3.- La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las Tablas, conteniendo el valor de las horas extraordinarias que regirá durante el año 1.986.

4.- La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la ciudad de Barcelona, Gran Vía de las Cortes Catalanas nº 670.

#### ANEXO IV

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE GÉNERO DE PUNTO, CALCETEPIA Y MEDIAS.

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones Generales

Artículo 1º 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 Nomenclador de industrias y actividades, así como, el de oficios y profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden de 28 de julio de 1966.

Artículo 2º Las Empresas afectadas lo serán en forma total y comprensiva de las actividades de bobinar, tejer, confección, acabados, aprestos y ramo de agua, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares, aún cuando se ejerzan en distintos centros de trabajo.

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

Artículo 3º COMPENSACIÓN.- En relación con el artículo 11 del Convenio General de la Industria Textil y de la Confección se considerarán excluidos de la compensación establecida en el artículo 10 del mismo y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

1. Las vacaciones de mayor duración que las pactadas en este Convenio.
2. En relación con las ausencias retribuidas a que se refiere el art. 16 del Convenio General, se estará a la compensación y absorción establecida en el nº 4 de dicho artículo.
3. El plus de compensación de transporte, regulado en la Orden de 24 de setiembre de 1958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1983.
5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivo, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose 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 SEGUNDO

##### Condiciones de trabajo

##### SECCIÓN PRIMERA.- APRENDIZAJE.

Artículo 4º En correlación con lo dispuesto en la sección 4ª del capítulo II de la Ordenanza Laboral Textil, se considerará dividido el aprendizaje, a efectos de retribución, en cuatro períodos de tres meses cada uno de ellos que se valorarán, a dichos efectos, en el 40, 45, 50 y 55 por 100 de la calificación dada al Oficial de oficio correspondiente.

##### SECCIÓN SEGUNDA.- TRABAJO A DESTAJO Y RENDIMIENTO

Artículo 5º 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 84, número 2 de la Ordenanza Laboral Textil, a cuyo tenor, en los ca-

tos de trabajo a destajo en actividad no medida, se considerará que está bien establecido cuanto el 65% por 100 del personal sujeta 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 24 del Convenio General.

**Artículo 6º:** Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo, podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello, al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

#### SECCIÓN TERCERA.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

**Artículo 7º:** Las clasificaciones del personal son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil, en su anexo de definiciones de categorías comunes a toda actividad textil, en el de definiciones de categorías específicas de la Industria de Géneros de Punto, Exteriores e Interiores, Calcetines y Medias, y en el de definiciones específicas del Ramo de Agua, aprobados por Orden de 28 de julio de 1966.

**Artículo 8º:** Se incorpora a los anexos mencionados la valoración de los cuatro períodos en que se divide el aprendizaje.

#### SECCIÓN CUARTA.- TRABAJO A DOMICILIO, DE TEMPORADA, CONTINUADO Y NOCTURNO.

**Artículo 9º 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 10º TRABAJO DE TEMPORADA.-** Las empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad cualquiera que fuese su proceso industrial (tejidos, con fección, y acabados y aprestos) 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 del subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 25 por 100.

#### Artículo 11º TRABAJO ININTERRUMPIDO.

1. Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o 4º turno, y/o 5º turno, requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto, de que por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las empresas serán:

- 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 algún tipo de compensación de carácter económico en materia de jornada para los trabajadores afectados, que solo se mantendrá, durante el tiempo en que se les aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, solo será de aplicación la legislación vigente.

### CAPITULO III

#### Condiciones Económicas.

#### SECCIÓN PRIMERA.- REGULACIÓN SALARIAL.

**Artículo 12.** Las bases salariales (Salario base y complemento de Convenio) vigentes para todo el año 1986, desde 1 de enero hasta 31 de diciembre, serán, para cada categoría profesional identificada por su correspondiente calificación, las que figuran en las Tablas A y B.

**Artículo 13** Para el personal mensual, el importe del sueldo se calculará dividiendo el importe de trescientos sesenta y cinco días de salario por doce meses. La fijación del salario diario para dicho personal se determinará dividiendo por treinta 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 14 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-** Las dos gratificaciones extraordinarias, de carácter reglamentario, que corresponden a las establecidas con carácter general por la legislación vigente, se abonarán, la primera de ellas en el transcurso del mes de junio, y, como máximo dentro de la primera semana del mes de julio; y la segunda, dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

Para el personal no mensual las expresadas gratificaciones serán de treinta días cada una de ellas.

Para el personal mensual, dichas gratificaciones serán de una mensualidad de salario para actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad cada una de ellas.

**Artículo 15 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 16 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 89.2 de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará, a título individual, el 4 por 100 previsto en el expresado artículo a los trabajadores cuyo índice personal de ausencias al trabajo no rebase el 3 por 100 dentro del mes natural, efectuándose este pago con carácter mensual, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a la cuantía de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. A estos efectos y como únicas excepciones al principio de que las ausencias, cualquiera que sea la causa, se computarán como absentismo, queda excluido el accidente de trabajo o la enfermedad cuando hayan producido intervención quirúrgica con internamiento.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 89.2 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, son de aplicación con carácter supletorio, el Convenio General para la Industria Textil y de la Confección, y la Ordenanza Laboral para la Industria Textil, de 7 de febrero y 13 de abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de este texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA, BASES SALARIALES ESPECIALES

1. El salario correspondiente a la categoría profesional de Bobinador, Trascanador y Encanador que está establecido en 1,05 en el anexo XIV del nomenclátor se eleva a 1,10.

2. A los trabajadores con categoría profesional de Encargado de Sección de Confección y Acabados, Tintes y Aprestos; así como de Ayudantes de Encargado, que, respectivamente realicen la totalidad de las funciones que seguidamente se detallan, se les aplicará el salario correspondiente a la calificación que para cada uno de ellos se indica.

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

a) Al Encargado de Sección de Confección y de Acabados, Tintes y Aprestos, que con suficientes conocimientos técnico-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 o de su superior jerárquico, colabore en los trabajos propios de la Sección para la buena marcha de la misma, o esté al frente de las Subsecciones, sustituyendo a aquellos en las funciones que realizan en caso necesario, Salario-calificación: 1,70.

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

4. Ello no obstante, conforme a lo dispuesto en el artículo 68 de la Ordenanza Laboral, las clasificaciones que anteceden no suponen la obligación de crear o tener cubiertas tales plazas, si las necesidades y volumen de la industria no lo requirieren.

#### 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; y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad Empresarial firmantes del Convenio, designándose como domicilio de la Comisión, a estos exclusivos efectos, el de la Agrupación Española de Fabricantes de Género de Punto, sita en Barcelona, avenida Diagonal, número 474.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- El pago de las diferencias salariales que, en su caso resulten de la aplicación de este Convenio, se hará efectivo antes del día 30 de abril del año en curso. En cualquier caso entre los representantes de los trabajadores y la Dirección de las Empresas podrán establecerse los calendarios más adecuados a las condiciones concretas de cada Empresa para el abono de los mencionados atrasos.

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

Tabla A. Personal con retribución diaria.

Calificación	Salario base y Complemento Convenio.
1	1.380 (1)
1,05	1.400 (1)
1,10	1.432 (1)
1,15	1.467 (1)
1,20	1.496
1,25	1.533
1,30	1.566
1,35	1.598
1,40	1.634
1,45	1.670
1,50	1.707
1,55	1.748
1,60	1.785
1,65	1.825
1,70	1.866
1,75	1.907
1,80	1.946
1,85	1.984
1,90	2.022
1,95	2.066
2	2.104
2,05	2.146
2,10	2.182
2,15	2.223
2,20	2.261
2,25	2.302
2,30	2.340
2,35	2.384
2,40	2.421
2,45	2.459

Calificación	Salario base y Complemento Convenio.
2,50	2.500
2,55	2.540
2,60	2.579
2,65	2.621
2,70	2.659
2,75	2.696
2,80	2.737
3	2.898
3,20	3.056

(1) Salario mínimo intertextil = 1.487,-- pts.

Tabla B. Personal con retribución mensual.

Calificación	Salario base y Complemento Convenio.
1	41.975 (1)
1,05	42.583 (1)
1,10	43.557 (1)
1,15	44.621 (1)
1,20	45.503
1,25	46.629
1,30	47.632
1,35	48.606
1,40	49.701
1,45	50.796
1,50	51.921
1,55	53.168
1,60	54.294
1,65	55.520
1,70	56.757
1,75	58.004
1,80	59.191
1,85	60.347
1,90	61.502
1,95	62.841
2	63.997
2,05	65.274
2,10	66.269
2,15	67.616
2,20	68.772
2,25	70.019
2,30	71.175
2,35	72.513
2,40	73.639
2,45	74.794
2,50	76.042
2,55	77.258
2,60	78.444
2,65	79.722
2,70	80.878
2,75	82.003
2,80	83.250
3	88.147
3,20	92.953

(1) Salario mínimo intertextil = 45.230 pts.

#### ANEXO V

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE PROCESO LANERO, ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCION

#### CAPITULO PRIMERO Disposiciones generales

**Artículo 1º.- Ambito funcional.-** El presente Convenio obliga a todas las Empresas comprendidas dentro de su ámbito de aplicación y cuyas actividades se hallen recogidas en los anexos V (Textil lanero), VII (acondicionamientos textiles), VIII (fabricación mecánica y manual de alfombras y tapices), XVIII (Ramo de Agua), XIX (fabricación de boinas) de la Ordenanza Laboral Textil, así como la fabricación de mantas de lana y muletones de mezcla, antiguamente regulada por la Orden ministerial de 20 de noviembre de 1946.

Se excluyen aquellas Empresas que aún viniendo obligadas por el Convenio en virtud de lo señalado en el párrafo anterior, se dedican exclusivamente a las actividades de Ramo de Agua por cuenta de terceros, salvo las ubicadas en el término municipal de Béjar.

**Artículo 2º.-** Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, comprendiendo las principales actividades de lavar, peinar, hilar, tejer, teñir y acabar, con sus conexas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

**Artículo 39.- Compensación.-** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo décimo del Convenio Colectivo General Textil y de la Confección, se considerarán excluidos de la compensación y sujetos al régimen que, en su caso, se establece, los siguientes conceptos:

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

b) La jornada de trabajo inferior a la legal que corresponda. Con relación a las ausencias retribuidas, previstas y reguladas en el artículo 16 del Convenio General, se estará a lo dispuesto en el número 4 de dicho artículo.

c) El plus de compensación de transporte regulado en la Orden de 24 de septiembre de 1958.

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

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

#### CAPITULO SEGUNDO Condiciones de trabajo

##### **Artículo 40.- Clasificación y calificación profesional.-**

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, las partes consideran desactualizadas las establecidas por los anexos específicos (V, VII, VIII, XVIII y XIX) de la Ordenanza Laboral Textil, por lo que a partir del Convenio aprobado en 8 de abril de 1974 ("Boletín Oficial del Estado" de 19 de abril), son sustituidas en los sucesivos pactos, por relación exhaustiva de todos los puestos de trabajo en las propias tablas salariales.

**Artículo 50.- 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 12 de la Ordenanza Laboral, aún cuando las percepciones medias de los trabajadores no excedan del 40 por 100 de las señaladas en el Convenio para actividad normal, todo ello al objeto de que las actividades reales se correspondan con las científicamente correctas a rendimiento normal.

**Artículo 60.- Destajos.-** En los sistemas de incentivos consistentes en el trabajo a destajo, se estará a lo establecido en el artículo 84, número 2 de la Ordenanza Laboral Textil y en lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 24 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

**Artículo 70.- Trabajo ininterrumpido.-** 1.- Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o 4º turno, y/o 5º turno, requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, mediante trámite ante la autoridad laboral competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la autoridad laboral, los requisitos que deberán cumplir las empresas serán:

a) Que se presente informe-memoria que justifique el cambio de régimen de trabajo.

b) Que signifique aprovechamiento integral de maquinaria que reúna condiciones de tecnología moderna.

c) Que represente aumento de plantilla o que, en su caso, evite la pérdida de puestos de trabajo; y

d) Que se establezca algún tipo de compensación de carácter económico o en materia de jornada para los trabajadores afectados, que sólo se mantendrá durante el tiempo en que se les aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la autoridad laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2.- En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, sólo será de aplicación la legislación vigente.

#### CAPITULO TERCEPO Condiciones económicas

**Artículo 80.- Regulación salarial.-** Los salarios pactados en el presente Convenio para todo el año 1986 son los que figuran en las tablas integrantes de su propio texto y relacionadas al final de su articulado.

**Artículo 90.-** Los porcentajes a aplicar sobre salarios de Oficial para obtener los correspondientes a Aprendices, Ayudantes y Subayudantes de Oficial, son los que se especifican en las tablas salariales y responden a los de habitual aplicación en la industria textil lanera.

**Artículo 100.- Gratificaciones extraordinarias.-** Las gratificaciones extraordinarias se abonarán de conformidad a lo establecido en el Convenio Colectivo General Textil y de la Confección, correspondiendo al importe de cada una de ellas a una mensualidad de salario para actividad normal, incrementada con el premio de antigüedad.

**Artículo 110.- Servicio Militar.-** Los trabajadores que se hallen prestando el Servicio Militar, percibirán las gratificaciones extraordinarias en igual cuantía y forma a la del resto de personal de la Empresa.

**Artículo 120.- 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 89, apartado 2º de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará, a título individual, el 4 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo porcentaje de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 de sus horas contratadas durante cada uno de los meses naturales del año, abonándose su importe por mensualidades vencidas, a excepción de la parte correspondiente a las gratificaciones extraordinarias reglamentarias, que se abonará semestralmente en proporción a las cuantías de las mismas y a los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficios. Esta retribución no computará para el cálculo de la hora extraordinaria.

Cuando el cómputo colectivo de absentismo previsto en dicho artículo 89, número 2, no alcance el 8 por 100 de ausencias en ninguno de los meses del semestre, procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, corresponda.

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

#### DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, son de aplicación el Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, la Ordenanza Laboral Textil de 7 de febrero y 13 de abril de 1972 y su nomenclátor de 28 de julio de 1966, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de aquel texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Comisión Paritaria.- Se constituirá la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, de cuantas cuestiones que, siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas; así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo lo soliciten. Esta Comisión se domiciliará en la ciudad de Sabadell, calle Sant Quirze, número 30 y estará integrada por seis Vocales en representación de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de la Entidad patronal. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, presidirá la Autoridad Laboral o la persona en quien ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad patronal firmantes del presente Convenio.

## ANEXO V

## TABLAS SALARIALES PARA 1986

	SALARIO
<u>PERSONAL SERVICIOS COMPLEMENTARIOS</u>	
Jefe de laboratorio	16.122
Encargado compras materias auxiliares	15.393
Encargado tráfico	15.393
Encargado almacén	13.952
Oficial de laboratorio	12.491
Administrativo de fábrica	12.242
Encargado economato	12.242
Guardadora infantil	11.049
Dependiente de economato	11.049
Auxiliar laboratorio	11.049
<u>DIARIO</u>	
Oficial servicios complementarios	1.647
Oficial de peines, cepillos y coronera	1.647
Oficial auxiliar almacén	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578
<u>PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</u>	
Jefe entretenimiento preventivo	16.112
Encargado servicios auxiliares	15.393
Encargado impresores	15.393
Encargado de mecánicos, electricistas, carpinteros, albañiles e impresores	15.393
Encargado de fogoneros	13.952
<u>DIARIO</u>	
Impresor de primera	1.992
Mecánico de primera	1.992
Electricista de primera	1.992
conductor mecánico	1.923
Carpintero de primera	1.923
Albañil de primera	1.923
Impresor de segunda	1.854
Mecánico de segunda	1.854
Pintor de primera	1.854
Electricista de segunda	1.854
Fogonero de primera	1.854
Fontanero	1.820
Carretillero de primera	1.782
Albañil de segunda	1.782
Carpintero de segunda	1.782
Conductor	1.782
Fogonero de segunda	1.718
Pintor de segunda	1.718
Ayudante oficinas auxiliares (mayores de 18 años)	1.647
Carretillero de segunda	1.578
Carrero	1.578
Untador-engrasador	1.578
Guarda jurado	1.578
Vigilante	1.578
Portero	1.578
Auxiliares limpieza máquinas	1.578
Ordenanza	1.578
Peón	1.578
Ayudante oficinas auxiliares (menos de 18 años)	1.244
Botones: de 17 a 18 años	1.070
de 16 a 17 años	962
<u>PERSONAL ADMINISTRATIVO, MERCANTIL Y DE ORGANIZACION</u>	
Director técnico	87.884
Director comercial	87.884
Jefe Administrativo de primera	79.504
Jefe de ventas	77.374
Jefe Administrativo de segunda	70.016
Jefe Organización	70.016
Viajante	66.865
Jefe de almacén	66.865
Oficial primera administrativo	63.714
Técnico organización primera	63.714
Encargado almacén	60.559
Oficial de ventas	60.559
Oficial segunda administrativo	59.509

PERSONAL ADMINISTRATIVO, MERCANTIL Y DE ORGANIZACION	MENSUAL
Técnico organización segunda	59.509
Auxiliar administrativo	51.102
Ayudante organización	51.102
Cobrador	50.052
Auxiliar de ventas	47.999
Telefonista	47.999
Meritorio 17 años	43.849
Meritorio 16 años	40.696

SEMANAL

Oficial auxiliar almacén	11.047
Mozo almacén	11.047

PERSONAL FACULTATIVO O TITULADOMENSUAL

Ingeniero	83.682
Licenciado	83.682
Jefe Personal primera	79.504
Jefe Personal segunda	70.016
Perito	70.016
Practicante A.T.S.	70.016
Asistente Social	67.916
Jefe Personal Tercera	66.865
Maestro Industrial	60.559

APRENDIZAJEMENSUAL

Aprendiz (3 primeros meses)	50% del oficial
Aprendiz (resto aprendizaje)	60% del oficial

AYUDANTE DE OFICIALMENSUAL

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

CLASIFICACION Y SORTEOSEMANAL

Encargado	15.393
Contramaestre	14.179
Ayudante repasador	12.987

DIARIO

Sorteador	1.749
Cortador de per	1.578
Cosedor sacos	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578

DESLANAJESEMANAL

Encargado	15.393
Contramaestre	14.179
Ayudante contramaestre	12.987

DIARIO

Oficial de deslanaje	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578

LAVADOSEMANAL

Encargado sección	15.393
Ayudante encargado (antes turno)	12.987

DIARIO

Oficial de lavado	1.578
Oficial de lanolina	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578

PEINAJESEMANAL

Mayordomo	17.825
Contramaestre de cardas	14.179
Contramaestre de quills, peinadoras y lizosas	14.179
Ayudante de contramaestre	12.987

DIARIO

Limpiador, esmerilador cardas	1.611
Oficial de cardas	1.578
Oficial de quills y peinadoras	1.578
Oficial de lizosas	1.578
Oficial de batuar	1.578
Oficial de convertidores	1.578
Auxiliar	1.578
Limpiador de peines	1.578
Peón	1.578

HILATURA DE ESTAMBRESEMANAL

Mayordomo	17.825
Contramaestre de preparación	14.179
Contramaestre de hilatura	14.179
Contramaestre de retorcido	14.179
Contramaestre de bobinado	14.179
Ayudante de contramaestre	12.987

<u>DIARIO</u>	
Hilador de selfactina	1.749
Almacenero	1.718
Anudador de selfactina	1.611
Coordinador sacamudadas	1.611
Oficial continua de hilar	1.578
Oficial guillas y peinadoras	1.578
Oficial mecheras	1.578
Vaporizador	1.578
Oficial continua de retorcer	1.578
Oficial sacamudadas	1.578
<u>DIARIO</u>	
Oficial bobinar, reunir, aspear y molinosa	1.578
Auxiliar	1.578
Oficial encajador y pesador	1.578
Clasificador tubos y cartones	1.578
Limpiador y peines	1.578
Peón	1.578
<u>REGENERADOS</u>	
Encargado	15.393
Encargado turno	13.706
Ayudante encargado turno	12.491
<u>DIARIO</u>	
Almacenero	1.718
Oficial especial	1.611
Oficial triturador	1.578
Oficial emborrador	1.578
Auxiliar	1.578
Clasificador trapos y desperdicios	1.578
Peón	1.578
<u>HILATURA DE CARDA</u>	
Mayordomo	17.825
Encargado	15.393
Contra maestre preparación	14.179
Contra maestre hilatura	14.179
<u>DIARIO</u>	
Almacenero	1.718
Oficial ayudante	1.647
Cadenero	1.611
Oficial surtido	1.578
Oficial continua	1.578
Atador	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578
<u>HILATURA DE FANTASIA</u>	
Mayordomo	17.825
Contra maestre	14.179
<u>DIARIO</u>	
Almacenero	1.718
Oficial de continua	1.578
Oficial de reunido	1.578
Oficial de bobinado	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578
<u>PAQUETERIA</u>	
Encargado	15.393
Contra maestre	14.179
Ayudante contra maestre	12.987
<u>DIARIO</u>	
Almacenero	1.718
Oficial aspeador	1.578
Oficial rodetero madejas	1.578
Oficial ovillador	1.578
Oficial paquetero	1.578
Oficial encajador y pesador	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578
<u>TEJEDURIA</u>	
Teórico	79.504
Segundo teórico	74.228
<u>SEMANTAL</u>	
Mayordomo	17.825
Encargado de talleres	15.393
Encargada zurcadoras	15.393
Encargado turno	15.393
Ayudante teórico	14.424
Contra maestre encolado	14.179
Contra maestre telares	14.179
Contra maestre urdidores	14.179
Contra maestre canilleras	14.179
Ayudante contra maestre telares	12.987
Ayudante encargada zurcadoras	12.987

<u>DIARIO</u>	
Tejedor novedad pañería	1.782
Tejedor novedad lanería	1.718
Almacenero	1.718
Oficial de encolado	1.647
Oficial máquinas plegatelas	1.647
Pasador	1.647
Zurcador especial	1.647
Urdidor novedad	1.647
Tejedor género liso	1.611
Tejedor hasta 150 cms.	1.611
Tejedor garrote	1.611
Tejedor circulares	1.611
Oficial encolado al sol	1.578
Zurcador	1.578
Canillero especial	1.578
Auxiliar encolado al sol	1.578
Anudador a mano o a máquina	1.578
Urdidor género liso	1.578
Oficial de canilleras	1.578
Oficial bobinador	1.578
Repartidor trama o revolvero	1.578
Auxiliar	1.578
Despintador-desborrador	1.578
Peón	1.578
Ayudante pasador	1.340
Ayudante urdidor	1.340
Ayudante anudador	1.340
<u>RAMO DE AGUA</u>	
Mayordomo de aprestos y acabados	17.825
Mayordomo de tintes y blanqueo	17.825
Jefa de laboratorio	16.122
Tintorero	15.642
Encargado aprestos y acabados	15.393
Contra maestre de : lavadoras	14.179
batanes	
perchas	
blanqueo y tinte	
tundidoras	
carbonización	
repaso	
guilas y lijosas	
premsas	
empaquetado	
Ayudante de contra maestre	12.987
Ayudante de tintorero	12.016
<u>DIARIO</u>	
Pesador colorante	1.782
Oficial especialista	1.718
Oficial	1.678
Zurcador	1.578
Bobinador	1.578
Letrista-ribeteador	1.578
Despintador-desborrador	1.578
Revisor-empaquetador	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578
<u>ACONDICIONAMIENTO TEXTIL</u>	
Jefe de Tráfico y Almacenes	16.363
Encargado de sección	15.393
Ayudante de tráfico	12.987
Ayudante de encargado	12.987
<u>DIARIO</u>	
Pesador	1.678
Conductor carretilla elevadora mecánica	1.647
Especialista sacapruedas	1.578
Oficial acondicionamiento	1.578
Auxiliar	1.578
Peón	1.578
<u>ALFOMBRAS ANUDADAS A MANO</u>	
Jefe de fabricación	83.682
Dibujante jefe	75.274
Dibujante	63.739
<u>SEMANTAL</u>	
Encargado	15.393
Auxiliar dibujante	12.016
<u>DIARIO</u>	
Oficial anudador de primera	1.578
Oficial repasador restaurador	1.578
Oficial anudador de segunda	1.578
Ovillador	1.578
Oficial anudador de tercera	1.578
Copista de dibujo	1.578
Aprendiz anudador tercer año	75% del oficial
Aprendiz anudador segundo año	65% del oficial
Aprendiz anudador primer año	55% del oficial
<u>ALFOMBRAS</u>	
Dibujante jefe	75.274
Dibujante	63.739
<u>SEMANTAL</u>	
Mayordomo	17.825
Encargado	15.393



Contra maestro telares  
Contra maestro tundosas  
Ayudante contra maestra

SEMANAL

14.179  
14.179  
12.987

DIARIO

Tejedor Gripper-Jacquard doble tela	1.854
Gripper-Jacquard moqueta	1.782
Tundidor	1.749
Almacenero	1.718
Tejedor moqueta lisa	1.678
Oficial encolado	1.647
Oficial pesador p gaderas	1.611
Contador de chenilla	1.611
Urdidor de spool	1.611
Tejedor de chenilla	1.611
Ayudante de encolado	1.578
Ayudante tejedor	1.578
Ayudante tundosas	1.578
Clasificador de almacén	1.578
Lector-tejedor	1.578
Copista de dibujo	1.578
Clasificador de chenilla	1.578
Clasificador de dibujos	1.578
Ayudante de almacén	1.578
Reparador traspasador	1.578
Reparador preparación	1.578
Reparador acabados	1.578
Oficial máquinas overlock	1.578
Oficial máquinas orillos	1.578
Oficial máquina de flecos	1.578
Bobinador	1.578
Filitero de moqueta	1.578
Enrollador	1.578
Peón	1.578
Ayudante cortador	1.473

ANEXO VI.- CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS AUXILIARES DE LA TEXTIL.- (Ramo de Agua).

Artículo 1º.- Ambito Funcional. Se consideraran comprendidas en este Convenio las empresas y centros de trabajo exclusivamente dedicadas a las operaciones de lavar, descruar, mercerizar, apretar, 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, para ubicadas en el término municipal de Béjar (provincia de Salamanca), en los términos municipales de las provincias de Castellón, Alicante y Valencia que se relacionan en el anexo nº III del presente Convenio, y aquellas adscritas al ciclo productivo de la fabricación de alfombras, ubicadas en la provincia de Alicante.

Artículo 2º.- Compensación. Las condiciones que se establecen en este Convenio valoradas en su conjunto, son compensables conforme a las disposiciones legales 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 1.958.
- 4) Las gratificaciones extraordinarias establecidas por Convenio y la antigüedad cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor este Convenio sea superior a la que se pacta. Se mantendrán respectivamente en el número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1.978.
- 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 del 40% del salario para actividad normal, entendiéndose por 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 accidente, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

sonal y en cantidad líquida.

9) La percepción de tres días o día y medio que, en compensación por fiestas suprimidas, venga disfrutando al presente el personal que tenga el carácter de mensual. Tal percepción se mantendrá a título personal y en cuantía líquida.

Artículo 4º.- 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 1.963 tendrá derecho a percibir su retribución semanal, teniendo como contraprestación el deber de prolongar su jornada por necesidades de la empresa, con remuneración de horas extraordinarias lo que es consecuencia de asumir cada obligación consuetudinaria inherente a la conservación del citado derecho que se les reconoce a título personal.

Artículo 5º.- Comisión Paritaria

a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender a petición de parte, de cuantas cuestiones que siendo de interés general se derivan 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 solicitan.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 5 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 y, en su defecto presidirá la autoridad laboral o la persona en quién ésta delegue. Las cuestiones que se planten a la Comisión Paritaria se tramitarán a través de los 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 sita en la ciudad de Terrassa, c/San Pablo, nº 6 pudiendo reunirse o actuar en cualquier lugar previo acuerdo entre las organizaciones afectadas.

e) Los asesores jurídicos serán designado 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 6º.- Regulación Salarial. El sistema retributivo del presente Convenio no se ajustará a lo dispuesto en el Art. 82 de la Ordenanza Laboral Textil, entendiéndose como salario actividad normal de cada categoría al que se concreta en la tabla contenida en el anexo primero.

Artículo 7º.- Clasificación y Calificación Profesional. Las clasificaciones del personal y calificaciones de los puestos de trabajo son las contenidas en el anexo primero y anexo 18 del nomenclador aprobado por Orden Ministerial de 28 de julio de 1.966 (B.O.E. del 27.8.66) en tanto no resulten modificadas o complementadas por el contenido del anexo segundo del presente Convenio.

Artículo 8º.- Personal Mensual. Tendrá la consideración de mensual el siguiente personal:

- a) Personal Administrativo.
- b) Personal Mercantil con excepción del Encargado de Almacén, Oficial de Almacén y Mozo de Almacén.
- c) Personal Técnico directivo: Director Técnico, Director Comercial, Administrador, Encargado General, Técnicos Titulados, Jefes de Organización, Distribución, Contratación y de personal. El importe de la retribución de dicho personal mensual se calculará a razón de 365 días anuales y dividido por doce.

Artículo 9º.- En todas las subsecciones del ramo del agua si las conveniencias del trabajo lo aconsejaren, podrán efectuarse relevos a las horas de las comidas, permaneciendo algunos operarios durante la misma sin aumento de jornada, los que irán a comer cuando regresen sus compañeros.

Los relevos en cuestión disfrutará de un plus de 20,-Ptas. diarias

Se respetarán "ad personam" las condiciones más beneficiosas que

sobre el particular puedan tener establecidas determinadas empresas.

**Artículo 102.-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 de la segunda quincena del mes de junio, y como máximo dentro de la primera semana del mes de julio, y la segunda dentro del mes de diciembre y antes del día 22 de dicho mes.

Para el personal no mensual, las expresadas gratificaciones serán de 30 la de junio y de 30 la de diciembre.

Para el personal mensual dichas gratificaciones serán de una mensualidad para cada una de ellas.

La base de cálculo para dichas gratificaciones extraordinarias será el salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad para todo el personal. El plus de nocturnidad se computará a efectos de tales gratificaciones para el personal adscrito al turno de noche.

El personal que se halla prestando el servicio militar percibirá tales gratificaciones extraordinarias, excluidas de cotización por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral.

**Artículo 103.- Participación de Beneficios.** a) Por el concepto de participación en beneficios se abonará un 6% del salario para actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, cuyo importe se pagará efectivo durante el mes de enero de cada año, si bien las empresas podrán establecer su pago en periodos de tiempo más breves.

b) Las empresas, por el mismo concepto, abonarán, además, mensualmente un 6% sobre el salario para actividad normal incrementado con el premio de antigüedad en los supuestos de que el índice de ausencia al trabajo, cualquiera que fuera la causa de ellas, no alcance el 8% en el curso del mes natural, de la plantilla efectiva de su personal.

De no abonarse esta retribución complementaria por haberse alcanzado dicho índice se garantiza el pago del citado 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% 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 establecidas en el apartado b) del presente artículo, se computan las gratificaciones extraordinarias mediante su distribución proporcional en la base de cálculo mensual adicionándose a éste 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 haya computado 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 ostentan cargo sindical o aquellas otras con derecho a retribución descritas en los artículos 38 al 41, ambos inclusive, de la vigente ordenanza Laboral Textil y artículos correspondientes del Estatuto del Trabajador.

**Artículo 104.-Premio de Jubilación.** Las empresas abonarán a los trabajadores que al cumplir las edades que se relacionan aceptan la propuesta de la empresa de jubilarse las cantidades siguientes:

A los 60 años	175.000 Ptas.
A los 61 años	149.000 "
A los 62 años	131.000 "
A los 63 años	114.000 "
A los 64 años	96.000 "

En todo caso los trabajadores que se jubilen al cumplir los 65 años de edad, la empresa les abonará una cantidad equivalente a tres mensualidades de salario real, calculada en base al promedio de las do-

ce últimas semanas efectivamente trabajadas.

**Artículo 105.-Vacaciones.** El periodo anual de vacaciones será de 30 días naturales, de los que se disfrutarán 21 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 106.-Trabajos Eventuales.** La duración máxima del contrato eventual será de 3 meses dentro de un periodo de 12 meses consecutivos.

**ANEXO I**  
**TABLA SALARIAL PARA 1.986**

Categoría	Coefficiente	Salario día	Salario semanal	Salario mensual
Peón	1	1.690	11.926	
Mozo almacén	1,15	1.821	12.745	55.378
Auxiliar Administrativo	1,20	1.868	13.071	56.798
Oficiala	1,20	1.868	13.071	56.798
Oficiala Especialista	1,25	1.911	13.375	
Portero	1,30	1.955	13.679	59.438
Vigilante	1,30	1.955	13.679	59.438
Guardia Jurado	1,30	1.955	13.679	59.438
Oficial Aux.Almacén	1,30	1.955	13.679	59.438
	1,35	1.997	13.975	
Telefonista	1,40	2.042	14.294	62.110
Oficial	1,45	2.087	14.606	
Oficial Especialista	1,50	2.129	14.902	
Pintor de Segunda	1,50	2.129	14.902	
Laborante	1,50	2.129	14.902	
Administrativo fábrica	1,55	2.173	15.206	
Fogador Cuarto Colores	1,55	2.173	15.206	
Fogonero de Segunda	1,60	2.219	15.532	
Cobrador	1,60	2.219	15.532	
Ayudante de Contramaestre	1,60	2.219	15.532	
Albañil de Segunda	1,60	2.219	15.532	
Conductor de segunda	1,60	2.219	15.532	
Estampador máquina	1,65	2.263	15.836	
Mecánico de segunda	1,70	2.307	16.147	
Pintor de primera	1,70	2.307	16.147	
Electricista de segunda	1,70	2.307	16.147	
Ayudante Encargado	1,70	2.307	16.147	
Ayudante Laboratorio	1,70	2.307	16.147	
Ayudante Colorista	1,70	2.307	16.147	
Ayudante Tintorero	1,75	2.352	16.459	71.516
Pintor Lionesa Manual	1,75	2.352	16.459	71.516
Administrativo Segunda	1,75	2.352	16.459	71.516
Fogonero de Primera	1,80	2.391	16.732	
Conductor de Primera	1,80	2.391	16.732	
Albañil de Primera	1,80	2.391	16.732	
Mecánico de Primera	1,90	2.481	17.363	
Electricista de Primera	1,90	2.481	17.363	
Pintor Lionesa Ma, Autom.	1,90	2.481	17.363	
Contramaestre	1,95	2.529	17.697	
Pintor Lionesa Máquina Estampar 4 colores	1,95	2.529	17.697	
Estampar má. de 4 colores	2,-	2.572	18.001	
Administrativo de Primera	2,05	2.612	18.282	79.437
Viajante	2,20	2.747	19.223	83.529
Encargado	2,20	2.747	19.223	83.529
Tintorero	2,25	2.793	19.550	84.948
Jefe de Personal de 2º	2,35	2.877	20.135	87.489
Mayordomo	2,70	3.190	22.330	97.027
Jefe de Distribución	2,75	3.233	22.626	98.313
Jefe de Personal de 1º	2,80	3.275	22.922	99.600
Técnico Titulado (Graduado Superior)	3,00	3.453	24.168	105.013
Director Técnico	3,20	3.629	25.398	110.359

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 anexo I y XVIII del nomenclador de Oficios y Profesiones de la Industria Textil, aprobado por Orden Ministerial de 28 de julio de

1.966 (B.O.E. del 27.8.66) y resoluciones de la Dirección General de Trabajo de 15 de noviembre de 1.976 (B.O.E. del 25.XI.66) y 28 de febrero de 1.967 (B.O.E. del 9.III.67).

A N E X O II

CLASIFICACION Y CALIFICACION PROFESIONAL

<u>Clasificación</u>	<u>Calificación</u>
A) Personal Directivo	
Ayudante de Encargado	1,70
Ayudante de Contramaestre	1,60
<u>Clasificación</u>	<u>Calificación</u>
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 necesarios, debiendo asimismo efectuar los trabajos propios de laboratorio cuando su situación lo permite.

	<u>Calificación</u>
C) Personal obrero	
Maestro	1,65
Submaestro	1,55
Aprendices:	
Tres primeros meses	50% del Oficial
Restante tiempo	55% del Oficial
Subayudante	60% del Oficial
Ayudante de Oficial del Ramo	70% del Oficial
Ayudante Pintor Lyonesa hombre	1,45
Ayudante Pintador Lyonesa Mujer (Cuando realice la totalidad de las funciones asignadas al ayudante, pintador Lyonesa hombre)	1,45
Menores 18 años (Lyonesa)	70% del oficial pintador Lyonesa
Pesador 4 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, colgarla, lavar los moldes y resaca, traer y llevar los colores y demás trabajos inherentes a la estampación de tal localidad. En las empresas que tengan establecido el sistema de estampar sin carro o con carro auxiliar, el ayudante podrá estampar a las órdenes directas del oficial estampador.

Subayudante. - Es el obrero menor de 18 años que habiendo finalizado su aprendizaje, no alcanza la edad exigida para asimilarse a ayudante de oficial.

Ayudante de Oficial del Ramo. - De conformidad con lo establecido en el Art.32 de la Ordenanza Laboral Textil, el ayudante de oficial del ramo, cuya definición es la contenida en el nº 3 del anexo I, pasará a la categoría de oficial a los 20 años de edad.

Pesador de Cuatro Colores. - Es la persona que tiene encomendada las funciones de peso, registro, medida y disolución de materias colorantes, anilinas y productos auxiliares, de acuerdo con la fórmula o receta que haya sido facilitada.

Estampador de Muestrario de Máquinas. - No constituyendo esta actividad un oficio determinado, se establece para los oficiales especialistas que atienden esta máquina-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 7 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 Madeiras. - Se añade un inciso a la definición que para esta categoría da el anexo XVIII de la Ordenanza Laboral Textil (nomenclator de oficios y profesiones), 3) personal obrero, a) del oficial especialista, en el sentido de que tendrán la categoría de oficial especialista los trabajadores que manipulen y dirijan la máquina o máquinas de mecerizar, aparatos de pintura, máquinas de blanquear, asimismo los hidroextractores. Coeficiente 1,50.

<u>D) Personal de Servicios Auxiliares</u>	<u>Calificación</u>
Untador o engrasador	1,40
Ayudante oficios auxiliares	1,40
Ayudante de Transporte	1,45
Cuando no alcancen los 18 años de edad	0,95
<u>Aprendices de Servicios Auxiliares.</u> - Se dividirá la duración del aprendizaje en 4 periodos iguales:	
Primer periodo	50% del Oficial
Segundo periodo	55% del Oficial
Tercer periodo	60% del Oficial
Cuarto periodo	65% del Oficial

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

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

<u>E) Personal Administrativo</u>	<u>Calificación</u>
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 y albaranes y demás trabajos relacionados con el control y movimiento de los géneros y organización del trabajo.

ANEXO III

1.- Provincia de Alicante

Alicante, Alcoy, Alcoer de Planes, Alcolecha, Bañeres, Benesau, Benejama, Benifallin, Benicarrés, Viaz, Ceta de Nutres, Concastaina, Gallanés, Lercha, Muro de Alcoy y Villena.

2. Provincia de Valencia

Valencia, Agullent, Albalde, Adzaneta de Albalde, Alcuñia de Crespín, Anna Ayelo de Malferit, Boccarente, Canals, La Cañada Montañana y Onteniente.

3. Provincia de Castellón

Castellón y Forcall . . . . .

ANEXO VII

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE FIBRAS DIVERSAS

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 18.- Ámbito 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 su cedáneas, incluye la fabricación de felpudos y estereras en las que se utilicen

mayormente alguna o algunas de las fibras citadas, así como el sector de poliésteres finos y demás fibras sintéticas.

Artículo 28.- El Convenio obligará a las empresas de nueva instalación que se hallan comprendidas en el ámbito territorial y funcional.

Artículo 29.- Se considerarán excluidos de la compensación establecida con carácter general y sujetos al régimen que, en su caso se establezca, 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 corresponde. En relación con las ausencias retribuidas a que se refiere el artículo 16 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 anteriormente, y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrada en vigor del Convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieran abonado en 1981.

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

6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.

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

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

#### CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 45.- En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el artículo 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil y en el segundo párrafo del artículo 23 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

Artículo 46.- Las Empresas que tengan establecido un sistema de remuneración por incentivo podrán ajustar la actividad normal a las definiciones contenidas en el artículo 12 de la Ordenanza Laboral, aún cuando los 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 rendimientos normales.

#### Artículo 47.- Trabajo Continuo (Ininterrumpido).

1. Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuo (ininterrumpido) y/o 48 turno y/o 59 turno, requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, mediante trámite ante la Autoridad Laboral Competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la Autoridad Laboral, los requisitos que deberán cumplir las empresas serán:

- 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 algún tipo de compensación de carácter económico o en materia de jornada para los trabajadores afectados, que sólo se mantendrá durante el tiempo en que se les aplique este régimen de trabajo.

Antes de resolver, la Autoridad Laboral competente solicitará informe de los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, sólo será de aplicación la legislación vigente.

Artículo 48.- Condiciones especiales. - El horario de verano del personal administrativo, la indemnización por fallecimiento del trabajador y la ayuda por estudio de los hijos del trabajador, se mantendrán en las condiciones y términos pactados en el Convenio Colectivo, en cada caso vigente con anterioridad al presente, siempre que resulten más beneficiosas para el trabajador.

#### CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 49.- Tablas Salariales. - Los salarios durante la vigencia del Convenio serán los que se relacionan en la tablas salariales anexas y constituirán, en su caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

Artículo 50.- Tendrán la consideración mensual el siguiente personal:

- Director Técnico, Administrador, Jefe de Fabricación, Jefe de Personal de primera, segunda y tercera, y Jefe de Organización, Técnico titulado de Grado Superior y Técnico titulado de Grado Medio.
- Personal Administrativo.
- Oficiales y Auxiliares de Organización.

d) Jefe de Ventas y Oficial de Ventas.

Artículo 10.- Los aprendices percibirán como salario el porcentaje sobre el que corresponde al Oficial de Oficio, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente al salario mínimo intertextil.

Artículo 11.- 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 12.- Gratificaciones Extraordinarias. - Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias tendrán un importe equivalente a treinta días de salario para actividad normal más antigüedad.

Artículo 13.- 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 89, punto 2, de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará, a título individual, el 4 por 100 previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 4 por 100 en su cómputo personal mensual; a estos efectos no se computarán como ausencias 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 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 los meses en que se haya devengado dicha participación en beneficio. Cuando el índice colectivo de absentismo, previsto en dicho artículo 89, punto dos, de la Ordenanza Laboral Textil, no alcance el 8 por 100 de las ausencias en ninguno de los meses en semestre procederá efectuar el pago de las diferencias no percibidas y que, en cada caso individual, pudiera corresponder.

El índice personal de ausencias al trabajo, que se computa mensualmente se calculará y abonará a partir del 1 de Enero y durante todo el año 1986 y 1987, en la forma establecida en el párrafo anterior.

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

#### DISPOSICION FINAL

Para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación, con carácter supletorio el Convenio General de la Industria Textil y de la Confección y la Ordenanza Laboral Textil de 7 de Febrero y 17 de Abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de este texto legal, que se deja expresamente sin efecto.

#### DISPOSICION 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 aplicación 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 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 y, en su defecto, presidirá la autoridad laboral o la persona en quien esta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria se tratarán 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 equirán durante la vigencia del Convenio, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será el del Círculo de las Industrias Textiles de Fibras Diversas, calle Santa Madrona, 80, Badalona (Barcelona).

#### Condiciones específicas 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 el primer año, respetándose las restantes condiciones.

ANEXO - VII FIBRAS DIVERSAS

TABLA I TABLA GENERAL

COEFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
0,55	1.010 ptas.	30.721 ptas.
0,65	1.048	31.977
0,70	1.110	33.763
0,80	1.204	36.622
1 a 1,15	1.590	48.363
1,20	1.619	49.245
1,25	1.635	49.731
1,30	1.652	50.411
1,35	1.689	51.374
1,40	1.714	52.111
1,45	1.777	54.059
1,50	1.592	55.419
1,55	1.887	58.726
1,60	1.915	59.249
1,65	1.958	59.554
1,70	2.006	61.016
1,75	2.051	62.385
1,80	2.096	63.752
1,85	2.126	64.666
1,90	2.120	64.613
1,95	2.217	68.042
2,00	2.281	69.280
2,05	2.327	70.780
2,10	2.349	71.449
2,15	2.383	72.483
2,20	2.465	74.977
2,25	2.512	76.407
2,30	2.548	77.502
2,35	2.604	78.205
2,40	2.632	80.057
2,45	2.661	80.939
2,50	2.598	81.760
2,55	2.717	82.642
2,60	2.747	83.555
2,65	2.774	84.376
2,70	2.925	88.969
2,75	2.953	89.820
2,80	3.015	91.704
2,85	3.044	92.582
2,90	3.072	93.410
2,95	3.101	94.302
3,00	3.127	95.113
3,05	3.243	98.580

ANEXO - VII FIBRAS DIVERSAS

TABLA II TABLA SALARIAL PARA LA PROVINCIA DE VALENCIA

COEFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
0,70	1.520	46.276
1,10/1,20	1.731	52.851
1,25	1.773	53.929
1,30	1.769	54.415
1,35	1.817	55.875
1,40/1,50	1.916	58.487
1,50	2.065	62.910
1,70	2.161	65.730
1,75/1,90	2.289	69.424
1,95	2.387	72.405
2,05	2.486	75.616
2,20	2.623	79.783
2,35	2.765	84.102
2,50	2.853	86.779
2,70	3.091	94.018
2,80	3.182	96.711
2,90	3.298	100.314
3,00	3.413	103.812

ANEXO - VII FIBRAS DIVERSAS

TABLA III TABLA SALARIAL PARA LAS PROVINCIAS DE MURCIA, ALBACETE, JAEN Y GRANADA.

COEFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
0,55	1.006	30.599
0,70	1.113	33.954
0,80	1.202	36.561
1 a 1,30	1.813	55.145
1,35	1.841	55.997
1,40	1.891	57.823
1,45	1.961	59.647
1,50	2.010	61.411
1,55	2.078	63.206
1,60	2.129	65.061
1,65	2.195	66.745

ANEXO VIII FIBRAS DIVERSAS

TABLA III TABLA SALARIAL PARA LAS PROVINCIAS DE MURCIA, ALBACETE, JAEN Y GRANADA.

COEFC.	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL
1,70	2.256	68.620
1,75	2.313	70.354
1,80	2.373	72.179
1,85	2.491	75.829
1,90	2.552	77.623
2,00	2.609	79.357
2,05	2.669	81.182
2,20	2.847	86.596
2,25	2.905	88.360
2,35	3.025	92.010
2,70	3.438	104.573
2,80	3.552	108.040

ANEXO VIII

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL SEDERA

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1º. Ámbito funcional.- El presente Convenio obliga a todas las empresas incluidas en el "Anexo IV - Industria Sedera" del Nomenclador de Actividades Industriales y de Profesiones de Oficinas de la Industria Textil, aprobado por Orden Ministerial de 28 de Julio de 1.956.

Artículo 2º.- Las empresas afectadas lo serán en forma total, comprensiva de las actividades de hilatura, torcido, tejido y acabado con bobinas, preparatorias, complementarias y auxiliares.

Artículo 3º.- 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 16 del Convenio Colectivo General, se estará a lo establecido en el número 4 del mismo.
3. El plus de compensación de transportes, regulado en la orden de 24 de Septiembre de 1.958.
4. Las gratificaciones extraordinarias reglamentarias y la antigüedad, cuya cuantía, en el momento de entrar en vigor el convenio, sea superior a la que se pacta. Se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubieren abonado en 1.979.
5. Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivos, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, solo serán compensables y absorbibles en la parte en que su valor exceda del 40 por 100 del salario para actividad normal, entendiéndose como tal el salario base más el complemento de convenio.
6. La compensación en metálico del economato laboral obligatorio.
7. Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudieran tener establecidos las empresas.
8. Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad y maternidad superiores a las pactadas, consideradas con carácter personal y en cantidad líquida.

CAPITULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 4º. Clasificación y calificación profesional.- Las clasificaciones y calificaciones del personal comprendido en el ámbito de este Convenio, son las contenidas en la Ordenanza Laboral Textil y en sus Anexos de Oficios y Profesiones Comunes de la Industria Sedera y del Ramo de Agua.

Artículo 5º.- Se incluyen en el grupo de Personal Obrero de la Industria Sedera las siguientes categorías profesionales: Torcido y Manipulador. Texturizador: Es el operario que cuida de las máquinas

de Falsa Torsión, comprendiendo las operaciones de carga, reposición, puesta en marcha, relance de roturas, descarga de mudadas, vigilancia y limpieza en general. Calificación 1,30.

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

**Cinturín, Pasamanería, Trenzillería.** 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 6º.- Aprendizaje de Contramaestre.**- A los solos efectos de la regulación del aprendizaje de contramaestre y con el fin de respetar lo dispuesto en la Sección cuarta, del capítulo II de la Ordenanza Laboral Textil, 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 16 años y menor de 18, o haya cumplido los 18 años, respectivamente.

**Artículo 7º.- Destajo.**- En lo que se refiere al trabajo a destajo en actividad no medida se estará a lo dispuesto en el Artículo 84,2 de la Ordenanza Laboral Textil y en el párrafo segundo del artículo 23 del Convenio General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección.

**Artículo 8º.- 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 12 de la Ordenanza Laboral, 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 9º.- Trabajo continuado (ininterrumpido).**

1. Cuando el establecimiento de un sistema de trabajo continuado (ininterrumpido) y/o 4º turno y/o 5º turno, requiera la modificación con carácter colectivo de los turnos de trabajo que ya vinieran realizando los trabajadores de la empresa, podrá hacerse, con aceptación de los representantes de los trabajadores, o en su defecto, mediante trámite ante la Autoridad Laboral Competente. En el supuesto de que, por no existir acuerdo, sea necesario obtener la autorización de la Autoridad Laboral, los requisitos que deberán cumplir las empresas serán:

- 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 algún tipo de compensación de carácter económico o en materia de jornada para los trabajadores afectados, que sólo se mantendrá durante el tiempo en que se le aplique este régimen de trabajo.
- Antes de resolver, la Autoridad Laboral competente solicitará in forme de los representantes de los trabajadores.

2. En el supuesto de que la implantación de tal sistema de trabajo se lleve a cabo con personal de nueva contratación, sólo será de aplicación la legislación vigente.

3. En las empresas de torcidos y de texturados de fibras sintéticas y/o artificiales, el requisito b) anterior, se entenderá cumplido por el solo hecho de tratarse de Secciones de Molinos de Forcer y Máquinas de Falsa Torsión, sin otra exigencia, por ser de proceso técnico ininterrumpido.

**CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.**

**Artículo 10º.- Regulación Salarial.**- La suma de las partidas salario y complemento constituye, en todo caso, la retribución mínima para cada puesto de trabajo.

**Artículo 11º.-** Los Ayudantes de Oficial que ocupen el puesto y realicen las funciones del Oficial, percibirán la retribución correspondiente a éste.

**Artículo 12º.-** 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 para el período comprendido entre el 1º de Enero y el 31 de Diciembre de 1.986, serán los que se relacionan a continuación:

**(A) PERSONAL MENSUAL**

Calificación	Pesetas Salario	Complem. Convenio Pesetas	TOTAL PESETAS
1,--	28.083,10	12.917,04	41.000
1,10	30.891,41	12.917,04	43.808
1,15	32.295,57	12.917,04	45.213
1,20	33.699,72	12.917,04	46.617
1,25	35.103,88	12.917,04	48.021
1,30	36.508,03	12.917,04	49.425
1,40	39.316,34	12.917,04	52.233
1,50	42.124,65	12.917,04	55.042
1,55	43.528,81	12.917,04	56.446
1,60	44.932,96	12.917,04	57.850
1,65	46.337,12	12.917,04	59.254
1,75	49.145,43	12.917,04	62.062
1,80	50.549,58	12.917,04	63.467
1,90	53.357,89	12.917,04	66.275
1,95	54.762,05	12.917,04	67.679
2,--	56.166,20	12.917,04	69.083
2,05	57.570,36	12.917,04	70.487
2,20	61.782,82	12.917,04	74.700
2,35	65.995,29	12.917,04	78.912
2,70	75.824,37	12.917,04	88.741
2,75	77.228,53	12.917,04	90.146
2,80	78.632,68	12.917,04	91.550
3,--	84.249,30	12.917,04	97.166
3,20	89.865,92	12.917,04	102.783

**(B) PERSONAL CON RETRIBUCION SEMANAL O DIARIA**

Calificación	Salario Pesetas	Complemento Convenio Pesetas	TOTAL PESETAS
1,--	923,28	424,67	1.348
1,01	932,31	424,67	1.357
1,05	969,44	424,67	1.394
1,08	997,14	424,67	1.422
1,09	1.006,38	424,67	1.431
1,10	1.015,61	424,67	1.440
1,11	1.024,84	424,67	1.449
1,13	1.043,31	424,67	1.468
1,14	1.052,54	424,67	1.477
1,15	1.061,77	424,67	1.486
1,16	1.071,--	424,67	1.496
1,17	1.080,24	424,67	1.505
1,19	1.098,70	424,67	1.523
1,20	1.107,94	424,67	1.533
1,24	1.144,87	424,67	1.570
1,25	1.154,10	424,67	1.579
1,28	1.181,80	424,67	1.606
1,30	1.200,26	424,67	1.625
1,31	1.219,50	424,67	1.634
1,33	1.227,96	424,67	1.653
1,35	1.246,43	424,67	1.671
1,37	1.264,89	424,67	1.690
1,40	1.292,59	424,67	1.717
1,44	1.329,52	424,67	1.754
1,45	1.338,76	424,67	1.763
1,46	1.347,99	424,67	1.773
1,48	1.366,45	424,67	1.791
1,50	1.384,92	424,67	1.810
1,52	1.403,39	424,67	1.828
1,53	1.412,62	424,67	1.837
1,55	1.431,08	424,67	1.856

Calificac.	Salario Pesetas	Complemento Convenio Pesetas	TOTAL PESETAS
1,56	1.440,32	424,67	1.865
1,57	1.449,55	424,67	1.874
1,59	1.468,02	424,67	1.893
1,60	1.477,25	424,67	1.902
1,64	1.514,18	424,67	1.939
1,65	1.523,41	424,67	1.948
1,66	1.532,64	424,67	1.957
1,68	1.551,11	424,67	1.975
1,70	1.569,58	424,67	1.994
1,72	1.588,04	424,67	2.013
1,75	1.615,74	424,67	2.040
1,76	1.624,97	424,67	2.050
1,79	1.652,67	424,67	2.077
1,80	1.661,90	424,67	2.087
1,85	1.708,07	424,67	2.133
1,90	1.754,23	424,67	2.179
2,—	1.846,56	424,67	2.271
2,05	1.892,72	424,67	2.317
2,10	1.938,89	424,67	2.364
2,15	1.985,05	424,67	2.410
2,20	2.031,22	424,67	2.456
2,25	2.077,38	424,67	2.502
2,30	2.123,54	424,67	2.548
2,70	2.492,86	424,67	2.918
2,80	2.585,18	424,67	3.010

**Artículo 14.- Retribución de los Aprendices.-** Los aprendices percibirán, como salario y complemento de convenios, el porcentaje sobre los que correspondan al Oficial de Oficio, fijado en el nº 3, "Aprendizaje" del anexo IV del Nomenclador de Industrias y Actividades y Oficios y Profesiones de la Industria Textil de 28 de julio de 1966, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula correspondiente del Salario Mínimo Intertextil.

**Artículo 15.- Gratificaciones Extraordinarias.-** Las dos gratificaciones extraordinarias reglamentarias, serán de 30 días cada una de ellas para el personal con retribución semanal o diaria y de una mensualidad para el personal con retribución mensual.

**Artículo 16.- Participación en Beneficios.-** En el supuesto de que el índice colectivo de absentismo, alcance o supere el 8% conforme a lo dispuesto en el Artículo 89, punto 2, de la Ordenanza Laboral Textil, se abonará a título individual, el 4% previsto en el expresado artículo, a los trabajadores cuyo índice de ausencias al trabajo no rebase el 3% en su cómputo personal mensual a estos efectos, no se computarán como ausencias 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% 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 89, punto 2 de la Ordenanza Laboral Textil, no alcance el 8% 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.

**DISPOSICION 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, y la Ordenanza Laboral Textil de 7 de febrero y 17 de abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el Artículo 82 de este Texto legal, en cuanto al Complemento de Convenio, que se deja expresamente sin efecto.

**DISPOSICION ADICIONAL. COMISION PARITARIA.**

a) Se constituye la Comisión Paritaria para entender, a petición de parte, en cuantas cuestiones, que siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de

sus cláusulas; así como para la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas de común acuerdo, lo soliciten.

b) La Comisión Paritaria estará integrada por 6 vocales y representada de las Centrales Sindicales y el mismo número en representación de la Entidad Patronal. La presidencia de la Comisión la ostentará la persona que ambas representaciones conjuntamente designen y, en su defecto, prevalecerá la autoridad laboral o la persona en que ésta delegue. Las cuestiones que se planteen a la Comisión Paritaria, se tramitarán a través de las Centrales Sindicales y Entidad Patronal firmantes del presente Convenio.

c) La Comisión Paritaria del Convenio fijará, en la primera reunión que celebre, las tablas conteniendo el valor de las bonas extraordinarias que regirán durante el año 1986, atendiendo a la escala salarial y a la jornada establecida.

d) El domicilio de la Comisión Paritaria será en Barcelona, calle Alta de San Pedro nº 1.

**ANEXO IX**

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

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

a) Las dedicadas a la industria de la confección, vestido, tocado y complementos (Gorrería, Sombrerería, Mantonería bordada, Guantes y Flores Artificiales).

b) Industria de paraguitería.

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

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

**Artículo 2º.- 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 16 del Convenio General, respecto al día o días de ausencia retribuida.

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 entrar en vigor el Convenio, sea superior a la que se pacte, se mantendrán, respectivamente, en el mismo número de días o en el porcentaje en que se hubiere abonado en 1983.

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

6.- Las primas a la producción que se abonan en los sistemas de incentivos, siempre que se trate de primas que se devenguen en función de actividad medida, 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 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 3º.- Trabajo a destajo.-** En lo que se refiere a los sistemas de incentivo, consistentes en el trabajo a destajo en actividad no medida, se estará a lo establecido en el artículo 84.2 de la Ordenanza Laboral Textil.

**Artículo 4º.- 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: 50% del de su Oficial u operario).

b) **Operario de confección de 3º.-** Es el operario que, superado el periodo de formación en el trabajo o procedente de la categoría de Ayudante, realiza solamente una o dos operaciones en las que se precisa un menor grado de especialización (coeficiente: 1,20, en aquellas modalidades en que no esté ya calificado).

c) Contrato de formación en el trabajo.- (Antiguos "aprendices"). Salario: 65 por 100 de su Oficial u operario.

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

Artículo 51.- Los Administrativos programadores de máquinas IBM o similares, tendrán el coeficiente salarial equivalente al de Oficial Administrativo de primera.

Artículo 61.- En tanto no se establezcan o revisen las categorías profesionales contenidas en el Nomenclador de la Ordenanza Laboral Textil, en la provincia de Barcelona según los 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 71.- Definición de la actividad de confección económica o "manteaire".- Es la que se dedica a confeccionar prendas análogas.

Artículo 81.- Trabajo de temporada.- Las empresas dedicadas a la producción o manufactura de artículos de temporada o de novedad, cualquiera que fuese su proceso industrial, podrán suspender, en cualquier época del año, sus actividades laborales durante un periodo, como máximo de sesenta días al año, sus pensiones que podrá realizarse de forma continua o discontinua. A tales efectos, los representantes de los trabajadores en la Empresa harán constar expresamente su acuerdo con dicha suspensión en el expediente o expedientes que se tramitan ante la autoridad laboral, en cuyo caso la empresa complementará la prestación de subsidio de desempleo hasta un tope máximo del 20 por 100.

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

Artículo 91.- Tablas salariales.- Las tablas salariales del presente convenio se calcularán incrementando en un 3,50 por 100 las tablas del Convenio para la Industria de la Confección vigentes en 31 de Diciembre de 1.985, figurando las mismas como anexo a este Convenio.

Artículo 101.- Gratificaciones extraordinarias.- Las dos gratificaciones extraordinarias de carácter reglamentario que correspondan 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 a 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 111.- 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 art.89,2, de la Ordenanza Laboral Textil, 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 rebasa el 93 por 100 de las horas laborales mensuales, abonándose su importe por mensualidades vencidas.

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

No obstante lo anterior, las provincias que tuvieran establecidas condiciones y porcentajes especiales durante 1.983/ respecto a esta paga, se mantendrán unas y otras, calculado para ello de la forma establecida en los párrafos anteriores. Para la provincia de Barcelona se mantendrán los mismos porcentajes, forma de cálculo y condicionamientos ya establecidos con anterioridad.

Artículo 121.- Fallecimiento del trabajador.- En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa abonará a su viuda, hijos o familiares a su cargo, el importe de un mes de salario. El mismo criterio se aplicará respecto a los solteros con familiares a su cargo.

Artículo 131.- 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, c/ Peligro, 2-10º.

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

DISPOSICION FINAL

Para cuanto no está previsto en este Convenio es de aplicación, con carácter supletorio, la Ordenanza Laboral Textil, de 7 de Febrero y 17 de Abril de 1972, a excepción del sistema multiplicador previsto en el artículo 82 de aquel texto, que se deja expresamente sin efecto.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Establecido el principio de unidad e indivisibilidad en las condiciones pactadas, en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, anulare alguno de los pactos esenciales del Convenio que lo desvirtúe fundamentalmente, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

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

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

TABLAS SALARIALES CONVENIO 1985

RETRIBUCION DIARIA

Table with 4 columns: Coeficiente, Salario 31-12-1985, Incremento Salarial (8'5%), and TOTAL. Rows range from 1'00 to 3'20.

TABLAS SALARIALES CONVENIO 1986

RETRIBUCION MENSUAL

Table with 4 columns: Coeficiente, Salario 31-12-1985, Incremento Salarial (8'5%), and TOTAL. Rows range from 1'00 to 2'05.



Coefficiente	Salario 31-12-1985	Incremento Salarial (8'5%)	T O T A L
2'10	59.436,--	5.052,06	64.488,--
2'15	60.537,--	5.147,64	65.685,--
2'20	61.634,--	5.238,89	66.873,--
2'25	62.731,--	5.332,13	68.063,--
2'30	63.823,--	5.424,95	69.248,--
2'35	64.917,--	5.517,94	70.435,--
2'40	66.020,--	5.612,70	71.632,--
2'45	67.117,--	5.704,94	72.822,--
2'50	68.208,--	5.797,68	74.006,--
2'55	69.302,--	5.890,67	75.193,--
2'60	70.401,--	5.984,08	76.385,--
2'65	71.504,--	6.077,84	77.582,--
2'70	72.606,--	6.171,--	78.777,--
2'75	73.699,--	6.263,73	79.955,--
2'80	74.786,--	6.356,81	81.143,--
2'85	75.882,--	6.449,97	82.332,--
2'90	76.985,--	6.543,72	83.529,--
2'95	78.076,--	6.636,46	84.712,--
3'00	79.173,--	6.729,70	85.903,--
3'05	80.269,--	6.822,06	87.092,--
3'10	81.366,--	6.916,11	88.282,--
3'15	82.469,--	7.009,86	89.479,--
3'20	83.566,--	7.102,60	90.663,--

## ANEXO X

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

**Art. 18. Ambito 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 máquinas, con excepción de las que actualmente se rigen por los anexos de lana (anexo V), Raso de Agua (anexo VI) y fibras de recuperación (anexo I).

**Art. 28. 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 hubiera.  
La jornada normal de trabajo, cuando fuera más favorable al trabajador.

Las vacaciones de mayor duración que la vigente.  
Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que 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.

**Art. 38. Comisión Paritaria.** - Se crea una Comisión Paritaria para las cuestiones que se derivan de la aplicación del presente Convenio a la que se constituirán 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 la de los Comités Interconfederales y Territoriales que pudieran constituirse.

La distribución de las vacaciones será establecida por la Comisión Paritaria con la antelación necesaria para que los trabajadores puedan conocer al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

**Art. 40. Organización del trabajo.** - La organización del trabajo es facultad de la Empresa conforme a lo establecido en las secciones 1ª y 2ª del capítulo 2º de la Ordenanza Laboral Textil y en especial del artículo 61 y demás concordantes.

**Art. 50. 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, repaseo de hilos, por cambio de media o por rotura de lanzadera, etc.), se pagará al trabajador que trabaje a incentivo y haya permanecido en la fábrica en función del salario pactado en Convenio y previo aviso al Encargado de la Sección.

**Art. 60. Del Varillero.** - Varillero es el operario que ayuda al Tejedor con máquina de más de un metro de ancho colocando las varillas y canillas, auxiliándole en el atado de las telas, repaseo de hilos por cambio de medida y pliegado y medido de los tejidos.

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

- Como Aprendiz de Varillero durante el primer periodo de su trabajo en la colocación de varillas (15 años).
- Como Ayudante de Varillero, desde el segundo periodo inclusive, hasta cumplir los 18 años.
- Como Oficial Varillero al final del periodo de aprendizaje y habiendo cumplido los 18 años.

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

**Art. 70. Oficial Carrillero.** - Es el operario mayor de 18 años que atiende al aprovisionamiento de los telares colocando y retirando los carretes de la fileta, auxiliar en la medición de los tejidos, en la evacuación de los mismos y demás trabajos complementarios que los encargue el jefe de sección.

**Art. 80. Personal eventual.** - Se contratará conforme a la normativa establecida en la Legislación vigente en cada momento

Si al cesar el trabajador eventual, no hubiera reemplazado el periodo de tres meses de trabajo, se le indemnizará con el 10%

de la retribución percibida durante la vigencia del contrato y con el 7% de dichas percepciones cuando el tiempo ocupado sea superior a los indicados tres meses, sin cesar los siete.

**Art. 90. Tiempo de adaptación por cambio de máquina.** - En cuanto al tiempo de adaptación del tejedor por cambio de máquina se estará a lo dispuesto en el cuadro que figura como anexo del Convenio.

**Art. 100. Jornada Laboral.** - Se estará a lo dispuesto en la parte General del Convenio para actividades textiles, a efecto cuando existan máquinas que trabajen a tres turnos en el 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 meras alguna en la percepción económica de los trabajadores.

**Art. 110. Licencias.** - No dará lugar a pérdida de retribución para el trabajador sus ausencias durante la jornada de trabajo a clínicas y consultoras de la Seguridad Social, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan a los trabajadores acudir a ellos fuera de su jornada laboral.

**Art. 120. Incremento Salarial.** - No obstante lo establecido en el art. 2º de este Anexo, el 8'50% de incremento pactado en el presente Convenio operará para 1.986 sobre todos los conceptos retributivos, por lo que no se considerará absorbible en su aplicación.

**Art. 130. Tabla Salarial.** - La retribución de cada puesto de trabajo será la que establece en la tabla salarial que figura como anexo de este Convenio.

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

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

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

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

**Art. 140. Condiciones económicas.** - El sistema retributivo, tanto para jornada a tiempo como a destajo medido y no medido, se regirá por lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil, en la valoración de cada puesto de trabajo se considerarán incluidas todas las funciones y actividades propias del mismo.

**Art. 150. Retribución de los Varilleros.** - A efectos de las gratificaciones y festividades el jornal del varillero será el que figura en las tablas salariales del presente Convenio.

En cuanto a las percepciones semanales se devengarán como sigue:

- 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.

**Art. 160. 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:

- Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la Empresa consistirán en seis quinquenios del tres por ciento del salario para actividad normal, para todos los grupos de personal.
- El cómputo del mismo se iniciará para todo el personal a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.
- Se calcularán con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicio en la de Aprendiz y Aspirante.

**Art. 170. Participación en beneficios.** - El pago del importe de la participación en beneficios del 6 por 100 establecido en el artículo 89 de la Ordenanza, se hará efectiva en forma semanal o mensual según el concepto de retribución del trabajador afectado.

**Art. 180. Absentismo.** - Las Empresas, por este concepto, abonarán además un porcentaje que estará sujeto a la siguiente escala:

- Si no supera el 6 por 100 de absentismo se percibirá un cuatro por ciento.
- Si no se supera el 5 por 100 de absentismo, se percibirá un cinco por ciento.
- Si no se supera el 4 por 100 de absentismo, se percibirá un seis por ciento.
- Si no se supera el 3 por 100 de absentismo, se percibirá un siete por ciento.

Estos porcentajes se calcularán sobre la columna del salario base, incrementado con el premio de la antigüedad. El cómputo se hará por periodos mensuales 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, como exclusión horas Delegados y accidentes graves con hospitalización.

Art. 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.

Art. 20. **Útiles y herramientas.** - Los útiles y herramientas de trabajo de carácter accesorio que sean necesarias para la ejecución del trabajo deberán ser facilitados por las Empresas si bien en lo relativo al plátet y cuchilla, las Empresas podrán optar libremente entre suministrarlas de su cuenta o compensar su importe con la cantidad de 1.925 pesetas anuales, abonables por mitad al propio tiempo que se realiza el pago de las gratificaciones de julio y Navidad.

#### CAPITULO VI. REPRESENTACION COLECTIVA

Art. 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 sean solicitadas a iniciativa de la Dirección de la Empresa.

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

- Velar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo, con carácter previo, a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- Informar en todos los expedientes admitidos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuera necesario.
- Ser informado de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.
- Ser informado anualmente de la situación de Seguridad e Higiene de la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
- Ser informado previamente de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:
  - Expediente de regulación de empleo.
  - Traslados totales o parciales de la Empresa.
  - Modificación o introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
  - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
  - Regulación horas extraordinarias.
- 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:

- Utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral.
- Celebrar asambleas de trabajadores en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo y sin que se perturbe el proceso normal de producción.

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

Las citadas horas podrán transferirse en cómputo mensual sin que nadie pueda disfrutar por dicha acumulación de más de 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 la jornada.

La transferencia y acumulación de horas se deberá poner en conocimiento de las Empresas previamente al comienzo del período para el que se solicitan.

Art. 22. **Secciones Sindicales de Empresa.** - Las Empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Los trabajadores de una Empresa o Centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir secciones sindicales de Empresa cuando cumplan con un mínimo del 15 por 100 de afiliación con respecto a la plantilla de la Empresa y ésta sea de más de 50 trabajadores.

Las secciones sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- 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 cual-

quier trabajador, la Empresa junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia a la sección sindical a la que pertenezca.

- 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.

- 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 preaviso será de una jornada.

- Podrá utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicados de carácter sindical que previamente habrá de puesta en conocimiento de la Empresa. En ningún caso el tablón de anuncios podrá ser utilizado por persona ajena a la Empresa.

- Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales; las Empresas con más de 50 trabajadores en plantilla se comprometen a descontarlas directamente de la nómina del trabajador. Para las demás Empresas se recomienda idéntica gestión.

A estos fines se tendrá en cuenta lo siguiente:

- La Central Sindical solicitará por escrito a la Empresa. Cu el trabajador por escrito individual dirigido a la Empresa autorizará a ésta a efectuar el descuento; igualmente, revocará por escrito, esta autorización.
- La Central Sindical facilitará al Empresario mensualmente las relaciones de sus afiliados que autorizan su descuento en fábricas, firmando esta relación de trabajadores afectados para el pago y quedándose un duplicado de la misma que responderá como recibo para la Central Sindical.
- La liquidación de cuotas se efectuará al 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.
- Las Empresas son meras gestoras del cobro y no estarán legitimadas para soportar cualquier tipo de remisión que dicane de altas, bajas, cuantías y modificación, etc.
- En cuanto a composición, funcionamiento, garantías y permisos, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia en cada momento.
- Con independencia de la posible constitución de secciones sindicales en la forma establecida en este Convenio, los Delegados de secciones sindicales sólo existirán en los supuestos en que, atendiendo a número de trabajadores en plantilla y porcentajes de afiliación a Centrales, sean contemplados por la Ley.

#### CAPITULO VII - BENEFICIOS ASISTENCIALES Y VARIOS

Art. 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 texto oficiales, siempre que el alumno consiga en el curso anterior la calificación de suficiencia. Se mantendrá esta ayuda en tanto los libros no sean subvencionados por Organismos oficiales.

Art. 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 su salario Convenio, excepto plus de carencia de incentivo, primas, destajos o incentivos, viniendo los mismos obligados a justificar a las Empresas la asistencia a dicha Escuela de Formación Profesional.

Art. 25. **Jubilación.** - Cuando el trabajador adquiere la condición de jubilado, la Empresa deberá abonarle la gratificación extraordinaria inmediata a su jubilación íntegra sin prorrateo ni descuentos.

Art. 26. Los trabajadores que se jubilen voluntariamente antes de la edad mínima reglamentaria y acreten: cinco años de antigüedad en la Empresa, percibirán un premio regulado según la siguiente escala:

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

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

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

#### CLAUSULA ADICIONAL

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

#### CLAUSULA TRANSITORIA

La retribución del día de ausencia para 1.986 y dos días de ausencia para 1.987, 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.

## 1.986

CONVENIO ALFOMBRAS - TABLAS SALARIALES

<u>C A T E G O R I A</u>	<u>Nomen- clator</u>	<u>Sueldo Base</u>	<u>Complemento Salarial</u>	<u>Plus C. In.</u>	<u>Revisiónes</u>
<b>Personal con retribución mensual:</b>					
- Jefe de fabricación o Director Técnico.....	3'20	88.288		4.122	20.644
- Jefe Administrativo Primera.....	2'80	78.830		4.122	19.475
- Jefe Administrativo Segunda.....	2'35	72.762		4.122	18.050
- Viajante.....	2'20	62.354		4.122	17.591
- Oficial Administrativo Primera.....	2'05	56.966		4.122	17.136
- Oficial Administrativo Segunda.....	1'75	52.218		4.122	16.220
- Auxiliar Administrativo.....	1'20	45.971	4.284	4.122	14.538
- Jefe Sección Dibujo.....	2'05	56.966		4.122	17.136
- Oficial de Dibujo.....	1'75	52.218		4.122	16.220
- Telefonista.....	1'20	45.971	4.284	4.122	14.538
- Aspirante Administrativo de 16 a 17 años...	0'70	24.311		4.122	13.012
- Aspirante Administrativo de 17 a 18 años...	0'80	29.109		4.122	13.319
<b>Personal con retribución diaria:</b>					
- Encargado General.....	2'10	1.925		164	544
- Encargado de Primera.....	2'05	1.880		164	538
- Encargado de Segunda.....	1'95	1.786		164	529
- Mecánico telares de Primera, Mecánico Talleres de Primera y Electricista de Primera...	1'90	1.740		164	522
- Conductor de Primera y Carpintero de Primera	1'80	1.649		164	514
- Mecánico de segunda, Mecánico de Telares de segunda y Electricista de segunda.....	1'70	1.557		164	503
- Conductores de segunda, Carretillero eléctrico, Carpintero de segunda, Oficial albañil y Tejedor de Alfombras.....	1'60	1.477		164	492
- Pintor, Urdidor, Pesador, colorantes, Oficial de aprestos, de latex o de foam, Oficial barcas, Oficial tundidor y Jefe de Corte.....	1'50	1.397	124	164	483
- Blanqueador y Desengrasador.....	1'45	1.346	159	164	476
- Oficial de Cartónajes y Fogonero.....	1'40	1.323	194	164	474
- Tejedor de arpillera.....	1'30	1.313	194	164	462
- Inspector de repasado y Auxiliar almacén. Vigilante, Portero, Sereno, Listero, Engrasador, Limpiador de máquinas, Pelador de embés, Paón Especialista, Pic, cartónajes, Oficial varillero, Paón albañil, Enfardador, Oficial Carrillero, Oficial Fileta Tufting.....	1'20	1.260	213	164	452
- Oficial de Secado, anudador urdiembra, Oficial Hidro.....	1'25	1.288	213	164	459
- Repasador, Retornador, Cosedor de flecos, Cortador, Ribateador, Bobinador, Reunidor, Seleccionador, aspasador, Canillero, Conductor Máquina tufting, Ayudante de Fileta tufting, Conero, Oficial de Muestras, medejero de desengrase.....	1'20	1.260	51	164	452
- Personal de Limpieza.....	1'00	1.237	51	164	434
- Subayudante.....	0'85	791	106	164	418
- Aprendiz de 17 años.....	0'80	731	106	164	411
- Aprendiz de 16 años.....	0'70	691	72	164	404
<b>Manual de esparto y fibras duras:</b>					
- Tejedor.....	1'55	1.431		164	488
- Hilador, Cardador, Engomador, Rastrillador y Cortador.....	1'50	1.397	124	164	483
- Pintador, Acabador, Tallero, Qvillador...	1'20	1.260	50	164	452
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".					
<b>Industrias auxiliares de lanas y alfombras:</b>					
<b>Hilatura:</b>					
- Contramaestra o encargado.....	2'00	1.833		164	534
- Oficial Ayudante o contramaestra.....	1'50	1.397	124	164	483
- Oficial de Surtido.....	1'45	1.346	159	164	476
- Oficial Bobinero repasados.....	1'40	1.323	194	164	474
- Of. Continuas de hilar, Of. emborrador, Repasador, Of. Preparación y Diablo.....	1'35	1.317	194	164	469

CATEGORIA	Nomen- clátor	Sueldo base	Complemento Salarial	Plus C. In.	Revisiones
- Diablero.....	1'30	1.313	194	164	462
- Oficial Ayudante surtidos, ayudante de preparación.....	1'25	1.288	213	164	459
- Auxiliar continuas de hilar, Oficial conti- nuas de doblar.....	1'20	1.260	213	164	452
- Atador.....	1'20	1.260	50	164	452
<b>Tintes y Acabados:</b>					
- Ayutante Laboratorio, Pesador Coloran- tas y almacén, Aprestador de Bombo, Desengrasador, Oficial de Barcos, Ofi- cial de hidroretractor, Oficial saca- dores, Oficial de Tundosa, Oficial de Aprestos.....	1'50	1.397	124	164	483
- Preparación materias.....	1'20	1.260	50	164	452

**ANEXO III****TIEMPO DE ADAPTACION POR CAMBIO DE MAQUINA**

Origen	Destino								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Al-1 .....	-	17	17	17	17	6	6	6	6
2. Spoll-B .....	12	-	4	6	6	12	12	12	12
3. Spoll-A .....	12	3	-	6	6	12	12	12	12
4. Gripper-B .....	12	1	4	-	4	12	12	12	12
5. Gripper-A .....	12	3	1	3	-	12	12	12	12
6. Wilton-E .....	12	17	17	17	17	-	3	5	5
7. Wilton-A .....	12	17	17	17	17	2	-	5	5
8. Wilton D. E. ....	12	17	17	17	17	1	4	-	4
9. Wilton D. A. ....	12	17	17	17	17	3	1	3	-
10. Mixto .....	17	17	17	17	17	10	12	12	14

Los datos se expresan en jornadas completas de trabajo. Cuando el operario ya conoce el telar a que va destinado, por haber trabajado en alguno del mismo tipo con anterioridad, la adaptación será siempre de una jornada de trabajo.

**21912** RESOLUCION de 11 de julio de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.250 la bota de seguridad marca «Yalat», modelo «Yalstrong Pac II», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la bota de seguridad marca «Yalat», modelo «Yalstrong Pac II», de clase III, fabricada y presentada por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera Puente la Reina, sin número, como

calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase III, grado A.

Segundo.-Cada bota de seguridad de dichos modelo, marca, clase y grado llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.250.-11-7-86. Bota de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase III, grado A.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo cuarto de la Orden citada, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, y norma técnica reglamentaria MT-5 de «Calzados de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1981.

Madrid, 11 de julio de 1986.-El Director general, Carlos Navarro López.

**AVISO A LOS SUSCRIPTORES**

Encartado en el centro de este fascículo se incluye un suplemento dedicado a Sentencias del Tribunal Constitucional