

5.ª En todos los préstamos a que se refiere el número tercero de esta Orden, y a los efectos de determinar el presupuesto de las viviendas, el solar se valorará como máximo al 15 por 100 del presupuesto de la obra de construcción.

Cuarto.—Las Cajas de Ahorro no podrán conceder préstamos destinados a la construcción o la adquisición de viviendas de todas clases, ni invertir ellas mismas en estas finalidades por un importe total superior al 20 por 100 de los incrementos habidos en sus depósitos en el ejercicio anterior. Este porcentaje comprende las cantidades invertidas en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado b) del número 1 de la Orden de 20 de agosto de 1964 («Boletín Oficial del Estado» de 7 de septiembre), así como aquellas que del porcentaje a que se refiere el apartado d) del mismo número o de sus fondos de libre disposición pueden destinar las Cajas de Ahorro a financiar la construcción o adquisición de viviendas.

No obstante, si alguna Caja de Ahorros estima que existen graves razones que aconsejan invertir en dichos fines una cifra mayor, con cargo a sus recursos libres, lo solicitarán del Instituto de Crédito de las Cajas de Ahorro, el cual podrá autorizar un aumento en dicha cifra, atendiendo las razones alegadas y siguiendo las instrucciones que reciba de este Ministerio.

Quinto.—El Instituto de Crédito de las Cajas de Ahorro señalará a la Caja Postal de Ahorros, teniendo en cuentas las disponibilidades y el área de actuación de cada una de las restantes Cajas, aquellas zonas geográficas en las que debe atender con sus préstamos a la construcción o adquisición de viviendas, siempre en las condiciones establecidas en el número tercero de esta Orden; pudiendo, no obstante, conceder préstamos de esta clase en las zonas restantes, previa autorización del Instituto de Crédito de las Cajas de Ahorro.

Lo que digo a VV. EE. para su conocimiento y efectos.  
Dios guarde a VV. EE. muchos años.  
Madrid, 15 de junio de 1965.

NAVARRO

Excmos. Sres. Subsecretario de este Ministerio y Presidentes de los Institutos de Crédito a Medio y Largo Plazo y de las Cajas de Ahorro.

## MINISTERIO DE OBRAS PUBLICAS

*ORDEN de 16 de junio de 1965 por la que se incluye en la 15 Demarcación de Inspección de los Servicios de Obras Públicas los Servicios Centrales, tanto de la Comisión Administrativa de Grupos de Puertos como de la Junta Central de Puertos.*

Hustrísimo señor:

La Orden ministerial de 9 de febrero de 1958, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 1 de marzo y modificada en parte por la de 17 de septiembre de 1959, aprobó el Reglamento para el funcionamiento de la Inspección de los Servicios de Obras Públicas, indicando la distribución de los mismos entre las veinte Demarcaciones que se especificaban; distribución que en las de Puertos y Señales Marítimas se refería únicamente a territorio del litoral.

La Orden ministerial de 13 de diciembre de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de enero de 1959) dispuso que, fuera de estos territorios reseñados, la 15 Demarcación ejerciese la inspección de determinados cometidos del Servicio Central de Faros y Balizas, los cuales, por Decreto de 10 de agosto de 1960 y disposiciones posteriores, resultan adscritos actualmente en parte a la Comisión Administrativa de Grupos de Puertos y en parte a la Junta Central de Puertos.

Se hace necesario completar estas disposiciones para puntualizar el encuadramiento en determinada Inspección, entre las de Demarcaciones portuarias existentes, de todos los Servicios Centrales, tanto de la Comisión Administrativa de Grupos de Puertos como de la Junta Central de Puertos y que ejercen cometidos territorialmente radicados en Madrid.

A estos efectos, a propuesta de la Dirección General de Puertos y Señales Marítimas y en uso de la autorización concedida en el artículo 12 del Decreto de 24 de enero de 1958,

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que dentro de la 15 Demarcación de Inspección de los Servicios de Obras Públicas, además de todos los Servicios portuarios y de Señales Marítimas desde la frontera francesa, en Guipúzcoa, hasta el límite de las provincias de Asturias con Lugo, y de los encomendados por la Orden ministerial de 13 de diciembre de 1958 («Boletín Oficial del Estado» de 5 de enero de 1959), entonces adscritos al Servicio Central de Faros y Balizas, estarán también comprendidos todos los referentes a Servicios Centrales radicados en Madrid, tanto de la Comisión Administrativa de Grupos de Puertos como de la Junta Central de Puertos.

Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I. muchos años.

Madrid, 16 de junio de 1965.

VIGON

Ilmo. Sr. Subsecretario de este Departamento.

## MINISTERIO DE TRABAJO

*RESOLUCION de la Dirección General de Ordenación del Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado.*

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de Industrias del Calzado;

Resultando que con fecha 7 de abril de 1965 la Comisión designada para deliberar sobre el mencionado Convenio aprobó por unanimidad el texto del mismo, cuya redacción definitiva se comunicó a este Centro directivo, en escrito de la Secretaría General de Organización Sindical, presentado en el Registro de Convenios Colectivos Sindicales de la Dirección General de Ordenación del Trabajo el 19 del mismo mes;

Resultando que el informe del Sindicato Nacional de la Piel es favorable a su aprobación, en razón de las mejoras que contiene, sobre las cuales hace constar que se han adoptado fundamentalmente en consideración a los incrementos de productividad alcanzados y a que las mejoras pactadas no habrán de repercutir en los precios, según se hace constar en la cláusula especial, con lo cual se cumple lo establecido en el párrafo del artículo quinto del Reglamento de 22 de junio de 1958, tal como quedó redactado por la Orden de 24 de enero de 1959;

Resultando que la Dirección General de Previsión, con fecha 14 de mayo de 1965, informó favorablemente el texto del Convenio en razón a que en él no se contiene ningún precepto que contravenga las normas vigentes sobre Seguridad Social;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver este asunto, de acuerdo con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que por las mejoras que en el texto se establecen y su no repercusión en los precios procede aprobar dicho texto,

Esta Dirección General ha resuelto:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, de Empresas del calzado.

2.º Notificar dicha aprobación a la autoridad sindical para que a su vez lo haga a las partes, con advertencia de que contra esta Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del Reglamento, redactado de acuerdo con la Orden de 19 de noviembre de 1962.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», de acuerdo con el artículo 25 del mismo Reglamento.

Lo que comunico a V. S. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. S. muchos años.

Madrid, 3 de junio de 1965.—El Director general, Jesús Posada Cacho.

Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

## CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DEL CALZADO

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

#### SECCIÓN PRIMERA.—AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—1. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Albacete, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Burgos, Cáceres, Cádiz (incluido Ceuta), Castellón de la Plana, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga (incluida Melilla), Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

2. Se aplicará asimismo a los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas, y a los centros de trabajo que fueran trasladados desde una provincia incluida a otra que no lo estuviera.

3. Será igualmente de aplicación en aquellas provincias no enunciadas cuando, en forma reglamentaria, acuerden su adhesión las Juntas Sindicales afectadas, según lo previsto en el artículo quinto de la Ley de 24 de abril de 1958.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El Convenio obliga a todas las Empresas que se rijan por la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias del Calzado, de fecha 27 de abril de 1946. También obliga a los talleres de reparación manual de calzado.

Art. 3.º *Empresas de nueva instalación.*—El Convenio obligará también a las Empresas de nueva instalación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 4.º *Obligación total.*—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo en lo señalado en el artículo quinto de este Convenio sobre el ámbito personal.

Art. 5.º *Ambito personal.*—1. Afecta el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que en adelante forme parte de las respectivas plantillas de aquéllas.

2. Quedan exceptuados los cargos de alta dirección, como Consejeros, Gerentes, los representantes de comercio y quienes, en virtud de lo dispuesto en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan el carácter de trabajadores.

#### SECCIÓN SEGUNDA.—VIGENCIA, DURACIÓN, ADAPTACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Art. 6.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 31 de mayo de 1965.

Art. 7.º *Duración, adaptación anual de la Tabla de Salarios y prórroga.*—1. La duración del Convenio será de tres años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor.

2. La escala salarial convenida se modificará anualmente por la Comisión mixta del Convenio, adaptándola dentro del mes de marzo de cada año a las variaciones registradas en el índice ponderado del coste de la vida publicado por el Instituto Nacional de Estadística. En esta ponderación se computarán exclusivamente los siguientes factores: Alimentación, vestidos, vivienda, gasto de casa y gastos diversos. El porcentaje de variación por la adaptación anual de las Tablas de Salarios será distribuido entre los mismos conceptos y en las mismas proporciones que han sido tenidas en cuenta en las modificaciones económicas experimentadas en este Convenio con relación al de 1963.

3. Las Tablas de Salarios, anualmente modificadas, entrarán en vigor el último lunes del mes de mayo de cada año. Finalizados los tres años de su vigencia, este Convenio podrá ser prorrogado de año en año, por tácita reconducción.

Art. 8.º *Rescisión y revisión.*—1. Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo rescisión o revisión, la totalidad de las Juntas Nacionales de los Grupos Económicos y Sociales afectados, bien conjunta o separadamente por secciones. En ambos casos, los acuerdos se tomarán por mayoría simple, y si es reunión conjunta de ambas Secciones Económica y Social, en Asamblea mixta y paritaria.

2. La denuncia proponiendo rescisión o revisión deberá presentarse en la Dirección General de Ordenación del Trabajo con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

3. El escrito de denuncia incluirá certificado del acuerdo adoptado a tal efecto por la representación sindical correspondiente, en e. que se razonarán las causas determinantes de la rescisión y revisión solicitada.

4. En caso de solicitarse revisiones, se acompañará propuesta sobre los puntos a revisar, para que inmediatamente puedan iniciarse conversaciones al efecto, previa la correspondiente autorización.

5. Si se solicitase la rescisión al finalizar el plazo de vigencia, se volvería a la situación existente con anterioridad al Convenio, en la forma prevista en la Ley de 24 de abril de 1958, o, en su caso, a la nueva situación creada en el interin por la legislación general.

6. Si las conversaciones o estudios se prorrogasen por plazo que excediera del de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta finalizar las negociaciones.

#### SECCIÓN TERCERA.—COMPENSACIÓN, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «AD PERSONAM»

Art. 9.º *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 10. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son comprensibles en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos, costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa, salvo lo estipulado en el artículo 13 del presente Convenio.

Art. 11. *Aplicación en el orden económico.*—En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos remunerativos, su cuantía y su regulación.

Art. 12. *Absorbibilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia práctica 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 en este Convenio.

Art. 13.—*Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### SECCIÓN CUARTA.—VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 14. En el supuesto de que la Dirección General de Ordenación del Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

#### SECCIÓN QUINTA.—COMISIÓN MIXTA

Art. 15. *Elección de la Comisión mixta.*—Dentro de los treinta días siguientes al de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», se elegirá la Comisión mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones especificadas serán las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos concretamente en su texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. Las previstas en el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre.
6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Art. 16. *Competencia de jurisdicciones.*—Las funciones y actividades de la Comisión mixta del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrati-

vas y contenciosas previstas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulados en dicho texto legal.

Art. 17. *Organización de la Comisión*.—1. La Comisión mixta del Convenio tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid pudiendo no obstante, reunirse a actuar en cualquier otro lugar del territorio nacional, previa autorización sindical.

2. La Comisión mixta del Convenio se compondrá de un Presidente, un Secretario, diez Vocales, cinco empresarios y cinco obreros, y otros tantos suplentes.

3. El Presidente será el del Sindicato o persona en quien delegue.

4. El Secretario será designado por el Presidente del Sindicato de la Piel.

5. Los Vocales empresarios y trabajadores serán elegidos por las Juntas Nacionales Económica y Social, respectivamente, y, en lo posible, de entre aquellos que formaron parte de la Comisión deliberadora.

6. Los Vocales de la Comisión mixta del Convenio no podrán asistir a las reuniones cuando en las mismas y a juicio del Presidente se traten asuntos que les afecten personalmente.

7. Los Vocales de cada una de las representaciones podrán designar libremente sus respectivos Asesores, sin limitación de número.

Art. 18. *Funciones delegadas y Reglamentos*.—1. Con estricta dependencia de la Comisión mixta del Convenio, y con previo conocimiento de ésta, se podrán designar por vía sindical y en las Entidades territoriales y funcionalmente competentes las Comisiones mixtas provisionales o de especialidad industrial que fueren precisas, legadas en la Comisión mixta del Convenio con carácter informativo para el mejor cumplimiento de los fines del mismo.

2. La Comisión mixta del Convenio podrá actuar por medio de Ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, educación de normas genéricas a casos concretos, arbitrajes, etc.

Art. 19. *Procedimiento*.—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión mixta del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su interpretación y aplicación, para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

#### SECCIÓN SEXTA.—FACTOS MENORES

Art. 20. No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio Colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial, funcional o de empresa, sobre las materias pactadas, sin conocimiento de la Comisión mixta del Convenio.

### CAPITULO II

#### Régimen de trabajo

##### SECCIÓN PRIMERA.—ORGANIZACIÓN DE TRABAJO

Art. 21. *Facultades de la Empresa*.—Son facultades de la Empresa:

1. La determinación y exigencia de los rendimientos fijados, de acuerdo con los artículos 24 y 25 del presente Convenio.

2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador al rendimiento normal.

3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisibles a lo largo del proceso de fabricación, así como el establecimiento de sanciones para el caso culpable de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en los Reglamentos de Régimen Interior de Empresas o en documentos por la Dirección de la Empresa, de los que dará conocimiento a los interesados.

4. El poder exigir la vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y rendimiento.

5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará el salario profesional alcanzado y se concederá a dicho personal el necesario periodo de adaptación.

6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo.

7. El realizar durante el periodo de organización del trabajo las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, dis-

tribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y de los materiales que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.

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

9. El mantenimiento de la organización del trabajo aun en caso de disconformidad de los trabajadores y en espera de la interpretación e informe de la Comisión mixta del Convenio y, en su caso de la resolución de la Delegación de Trabajo, sin que puedan imponerse sanciones antes de la citada resolución. La pérdida total o parcial del Plus de Convenio, al entenderse este como contraprestación al rendimiento normal, no tiene carácter de sanción de no alcanzarse dicho rendimiento.

10. La actividad y rendimientos normales pueden ser exigidos por la Empresa a la totalidad del personal.

Art. 22. *Obligaciones de la Empresa*.—Son obligaciones de la Empresa:

1. Limitar hasta un máximo de dos meses la experimentación de las nuevas tarifas o de los nuevos sistemas de organización.

2. Recabar, finalizado el periodo de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación sindical de la Empresa.

3. En los casos de desacuerdo, y en el plazo de veinte días laborales, elevar los estudios técnicos y de tarifas a la Comisión mixta del Convenio para el informe preceptivo previo a su presentación en la Delegación de Trabajo.

4. En los casos de disconformidad previstos en el artículo 21, punto 9, se liquidarán las diferencias resultantes de acuerdo con la resolución pertinente desde la fecha de implantación del sistema.

Art. 23. *Resolución de discrepancias*.—En caso de discrepancia sobre rendimientos, tarifas o incentivos entre el obrero y la Empresa, será competente la Comisión mixta del Convenio para dictar laudo.

#### SECCIÓN SEGUNDA.—BASES DE PRODUCTIVIDAD

Art. 24. *Definición*.—1. Actividad normal es la que desarrolla un operario medio en jornada de ocho horas, entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad y bajo una dirección competente, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonado.

En los sistemas de medición comúnmente conocidos, corresponden a:

100 75 60

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

Corresponden en los anteriores sistemas de medición con los índices:

140 100 80

3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa un operario medio a actividad normal, tiempo de recuperación incluido.

4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa un operario medio a actividad óptima, tiempo de recuperación incluido.

5. Rendimiento normal es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal.

6. Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad óptima.

7. Tiempo máquina es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.

8. Tiempo normal es el tiempo invertido por un trabajador en una determinada operación a actividad normal, sin tiempo de recuperación.

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

10. Trabajo limitado es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera forzosa del trabajador serán computados como si los trabajase a rendimiento normal.

11. Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta a todas las variables que en ella intervienen.

12. Las cantidades de trabajo establecidas podrán modificarse cuando se cambie el método operatorio o exista error en su cálculo o transcripción.

#### SECCIÓN TERCERA.—RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 25. *Rendimiento pactado.*—1 El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

2. La remuneración del rendimiento normal queda determinada por el salario base, domingos, festivos y Plus de Convenio.

3. Para establecer incentivos, así como para adaptarlos al presente Convenio las Empresas que ya los tuvieran establecidos, debe partirse del rendimiento normal.

La remuneración por incentivos se calculará sobre la remuneración del rendimiento normal incrementado en un 14 por 100, y será, como mínimo, proporcional al aumento del rendimiento que se alcance sobre el rendimiento normal.

4. Los incentivos podrán ser: Colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) o individuales, según determine la Empresa.

5. Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados mandos, personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacenamiento de mercancía y manufacturas, etc., y, en general, todo el personal que percibe mensualmente su remuneración, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración indirecta de cargas de trabajo, en el caso de que esté implantado o se implante en la Empresa un sistema de productividad.

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional a las percepciones media de la mano de obra directa de la Empresa, sección, grupo, etc., a que esté adscrito. Asimismo, cuando se aplique un sistema de incentivo en una o varias secciones de la Empresa, también será de aplicación obligatoria para aquellas otras secciones que experimenten un aumento en sus cargas de trabajo por encima del rendimiento normal fijado en el presente Convenio, como consecuencia de la citada aplicación parcial.

6. Una vez establecido un sistema de incentivos, las Empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima superen el 40 por 100 de las señaladas como rendimiento normal.

7. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o por cualquier otra causa de índole subjetiva no obtuvieren el debido rendimiento o perjudicaren la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieren ser aplicadas al caso.

8. Los incentivos podrán ser suspendidos, con carácter general por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo en la Empresa, o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento normal más los aumentos que en cada caso les corresponda por antigüedad.

Art. 26. *Empresas con rendimiento no medido con anterioridad al Convenio.*—Cuando en una Empresa se determinen científicamente sus rendimientos con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, las primas o destajos que se abonen hasta el momento de la determinación de dichos rendimientos quedarán absorbidos hasta el rendimiento normal, por el Plus de Convenio que se establece.

#### SECCIÓN CUARTA.—PLANTILLA, INGRESO Y ASCENSOS

Art. 27. *Plantilla.*—Con independencia del censo de personal, escalafón y demás referencias al volumen y situación de la mano de obra de la Empresa, ésta podrá confeccionar anual-

mente una plantilla técnica, comprensiva de las necesidades reales de personal según la situación, instalación, maquinaria, métodos y producción, con objeto de que en todo momento se pueda conocer el censo teórico del ramo. En su caso, esta plantilla técnica se remitirá a la Comisión mixta del Convenio y a la respectiva Delegación de Trabajo.

Art. 28. *Ingreso.*—Para ingresar en la Empresa es preceptivo el haber cumplido la edad de catorce años. La admisión de personal se ajustará a las disposiciones legales vigentes de colocación obrera, debiendo someterse los solicitantes a reconocimiento médico y demás formalidades, pudiendo la Empresa exigir las pruebas prácticas y psicotécnicas que estime convenientes para comprobar el grado de preparación y de aptitud.

Art. 29. *Ascensos.*—Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el artículo siguiente, se verificarán mediante prueba de capacitación entre los trabajadores de la plantilla de la Empresa que opten por la plaza, siempre que reúnan las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de la prueba de capacitación.

Art. 30. *Provisión de cargos de confianza.*—Se proveerán libremente por la Empresa los siguientes puestos de trabajo: Director, Jefe de Fabricación, Cajero, Jefe de Organización, Jefe de Personal, Agentes de Ventas, Representantes y demás cargos de confianza.

#### SECCIÓN SEXTA.—RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 31. a) *Personal fijo.*—Es el que, formando parte de la plantilla mediante ingreso a través del aprendizaje o tras el período de prueba, cubre las necesidades productivas normales a lo largo de todo el año.

b) *Personal interino.*—Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, servicio militar, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

c) *Personal eventual.*—1. Personal eventual es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

2. El contrato del obrero eventual será como máximo de tres meses, prorrogables por otros tres.

Art. 32. *Plazo de preaviso.*—1. El personal que desee cesar en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal directivo y técnico: Dos meses.
- b) Personal administrativo: Treinta días.
- c) Resto del personal: Quince días.

2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

#### SECCIÓN SÉPTIMA.—JORNADA Y RECUPERACIÓN DE FIESTAS

Art. 33. *Jornada.*—La jornada es de ocho horas de trabajo efectivo. Cuando se trabaje en régimen de jornada continuada o turno seguido, el personal afectado tendrá una jornada de siete horas y media de trabajo efectivo, con el descanso reglamentario de media hora, que completan las ocho horas de presencia. No obstante, a petición de la Empresa, según las necesidades de la producción y conforme a lo dispuesto en el artículo segundo del Decreto de 24 de julio de 1947, el personal trabajará ocho horas efectivas, siendo abonada media hora como extraordinaria.

El personal administrativo prestará sus servicios durante cuarenta y cinco horas semanales.

En ambos casos se respetarán las condiciones de jornada más beneficiosas para el trabajador.

Excepcionalmente y dentro del ritmo normal de producción, quedarán comprometidos los trabajadores a realizar las horas extraordinarias precisas para evitar que se perjudique la mercancía en proceso de fabricación.

Art. 34. *Recuperación de fiestas.*—La forma de realizar la recuperación de fiestas será la prevista por la Ley o, en caso de acuerdo, entre Empresas y personal, la establecida en la práctica por costumbre o autorización administrativa.

#### SECCIÓN OCTAVA.—VACACIONES, EXCEDENCIAS, PERMISOS, LICENCIAS Y SERVICIO MILITAR

Art. 35. *Vacaciones del personal con menos de un año de servicios.*—El trabajador que no lleve un año de servicios en las fechas en que por costumbre se disfruten las vacaciones tendrá

derecho a éstas en la parte proporcional al tiempo transcurrido desde su ingreso en la Empresa.

Art. 36. *Excedencias voluntarias*.—1. La Empresa, a petición de cualquier trabajador autorizará excedencia en una proporción del 2 por 100 de su plantilla, computándose las fracciones como unidad. El reintegro estará supeditado a que exista vacante en los puestos de trabajo propios de su categoría y especialidad.

2. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores que llevan un mínimo de cinco años de servicio en la Empresa, y no podrán instar nueva solicitud hasta transcurridos diez años, a contar del término de la última.

3. La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudios o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a seis meses. El trabajador que en el plazo de un mes, desde el término del periodo de excedencia, no se reincorpore a la Empresa, causará baja en la misma.

Art. 37. *Limitación de la excedencia voluntaria*.—1. El segundo suspenso o la no presentación a examen en la misma asignatura anulará la excedencia concedida para estudios.

2. Una falta grave anula el derecho de excedencia durante tres años.

Art. 38. *Retribución y prestación de servicios en otra Empresa*.—La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir sueldo ni retribución de clase alguna y no podrá utilizarse para prestar servicios en otra Empresa del ramo, salvo autorización expresa de aquella que la conceda.

Art. 39. *Efectos de la excedencia voluntaria*.—El periodo de tiempo que dure la excedencia no será computable a ningún efecto laboral.

Art. 40. *Permisos*.—Los permisos previstos en la vigente legislación estarán excluidos del Plus de Convenio, a excepción del supuesto previsto en el número 3 del artículo siguiente.

Art. 41. *Licencias*.—1. La licencia con ocasión de matrimonio será de diez días naturales, siempre que se lleven tres meses en la Empresa. Si no se alcanzan dichos tres meses, será tan sólo de siete días laborales.

2. El trabajador que curse estudios oficiales y deba someterse a un examen, gozará de licencia por el tiempo indispensable para el mismo, previa la justificación ante la Empresa.

3. A los trabajadores con cargo sindical se les concederá licencia, previa convocatoria del Organismo correspondiente, hasta el número de días previstos en las disposiciones vigentes. La causa de las licencias y de días de asistencia serán acreditados por el Organismo competente.

Art. 42. *Servicio militar*.—1. Los trabajadores que se incorporen al Ejército para cumplir el servicio militar tendrán reservado su puesto de trabajo durante el periodo que comprende tal servicio y deberán reincorporarse a la Empresa antes de cumplirse dos meses de su normal licenciamiento, siempre que durante estos dos meses no hubieran prestado trabajo en otra Empresa, en cuyo caso se entiende renuncia a su derecho de reincorporación.

2. El personal que ocupe vacante por razón de servicio militar cesará al reincorporarse el titular, volviendo a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la Empresa con carácter fijo o causando baja si hubiese ingresado para cubrir aquella plaza.

#### SECCIÓN NOVENA.—CRISIS DE TRABAJO

Art. 43. *Suspensión temporal de actividades laborales*.—1. Las Empresas podrán suspender sus actividades laborales durante un plazo máximo de sesenta días laborales en cualquier fecha del año.

2. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla de la Empresa y ser aplicado en fecha ininterrumpida o discontinua.

3. El personal afectado percibirá el total de sus retribuciones cotizadas, que será abonado en un 75 por 100 por el Seguro Nacional de Desempleo y en el 25 por 100 restante para la Empresa. Igual proporción regirá para el abono del Plus Familiar.

4. El trámite a seguir en la petición de sus pensiones de actividad será el que actualmente rige para la industria del calzado y que se regula en la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de enero de 1961.

### CAPITULO III

#### Trabajo a domicilio

Art. 44. *Mínimo de labor*.—1. El límite mínimo de labor o tarea a que se contrae el artículo 58, en el párrafo segundo

del apartado f), de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria del Calzado, de fecha 27 de abril de 1946, se modifica por el presente Convenio, cifrándose en 54 jornales al trimestre para los zapateros y 36 para las aparadoras.

2. Caso de que por falta de trabajo no se cubra lo mínimo señalado en el párrafo anterior, la diferencia de jornales se abonará a razón del salario base.

Art. 45. *Remuneración*.—Los trabajadores destajistas a domicilio percibirán por la jornada normal de ocho horas el salario base que corresponda a su categoría profesional, incrementado este salario base en el 34 por 100, sin que, por consiguiente, les afecte el Plus de Convenio.

Art. 46. *Inaplicación del régimen de crisis de trabajo*.—El artículo 43 del presente Convenio, relativo a la suspensión temporal de actividades laborales, no regirá para esta modalidad de trabajo.

### CAPITULO IV

#### Nuevas clasificaciones

Art. 47. *Definiciones*.—1. Jefe de Departamento es aquella persona que, a las órdenes del Encargado general de Fabricación, tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.

2. Encargado de Sector es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Jefe de Departamento.

3. Subencargado de Sección es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.

4. Encargado móvil de establecimientos de venta es el empleado que, a las órdenes de la Dirección de la Empresa, ejerce durante determinados periodos la administración de los establecimientos de venta.

5. Modelista es el que realizando la tarea artística de creación la ejecuta hasta conseguir ajustes, combinaciones y, en general, cuantas operaciones y decisiones son necesarias para la confección del muestrario. Según la dimensión de las Empresas realizará conjuntamente las funciones que se atribuyen al patronista.

6. Patronista es aquella persona que, recogiendo las indicaciones de un modelista o de la Dirección de la Empresa, realiza ajustes de modelos y pases de hormas. Según la dimensión de la Empresa, efectuará trabajos de escalados y otros propios de la especialidad.

7. Ayudante es la operaria que, en trabajos específicamente femeninos, realiza tareas de carácter secundario en las secciones incluidas en la Tabla de Salarios anexa a este Convenio, o bien auxilia dentro de las mismas actividades a una operaria de mayor categoría profesional.

### CAPITULO V

#### Condiciones económicas

##### SECCIÓN PRIMERA.—REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 48. *Régimen salarial*.—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, apliquen las Empresas en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 49. *Pago diario, semanal o mensual*.—La Empresa podrá liquidar justamente con los salarios o sueldos los emolumentos extrasalariales, siempre que no se opongan a ello la mayoría de sus trabajadores.

Art. 50. *Salarios de cotización*.—1. De acuerdo con la Orden ministerial de 25 de junio de 1963, y habida cuenta del artículo sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, en cuanto a las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de Sector, Encargado de Sección (varón) y Modelista, las bases de cotización y grupos de asimilación por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral serán los que figuran para cada caso en el anexo 1 de este Convenio.

2. Para el personal de cotización diaria, las únicas bases de cotización serán las que para cada caso constan en el anexo citado, incrementadas con el importe de los salarios de los domingos y días festivos y de las gratificaciones extraordinarias, reglamentarias de Navidad y 18 de julio.

3. Para el personal de cotización mensual, las únicas bases de cotización serán las que, en cada caso, figuran en dicho anexo primero, incrementadas en el importe de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias de Navidad y 18 de julio.

4. Las Empresas que al tiempo de la promulgación del mérito Decreto vinieron cotizando por salarios superiores a los señalados en el mismo, seguirán cotizando sobre dichos salarios superiores.

Art. 51. *Plus de Convenio*.—1. El Plus que se establece por el presente Convenio se percibirá por día efectivamente trabajado o recuperado a rendimiento normal.

2. Igualmente será abonado durante los días laborales comprendidos en el periodo de vacaciones.

3. El rendimiento normal se compensará semanalmente.

4. El Plus de Convenio, las primas e incentivo estarán exentos de cotización y no se computarán en los regímenes de los Seguros Sociales, Mutualismo Laboral y Plus de Ayuda Familiar.

5. Determinado el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100 del mismo, percibirán, en concepto de Plus de Convenio, el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el 90 por 100 del rendimiento normal, en las mismas circunstancias señaladas en el párrafo anterior, perderán el Plus de Convenio de la semana. Será de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo el no alcanzado en las repetidas circunstancias durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como normal.

Cuando se realice trabajos en cadena y no se alcance la totalidad del rendimiento normal, después de haberlo logrado en un periodo de normalidad, el trabajador a quien le sea imputable el bajo rendimiento normal durante dos semanas, dentro del plazo de dos meses, será de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo

6. En el cómputo de las semanas referidas en el punto quinto de este artículo no se tendrá en cuenta aquella en la que el obrero haya experimentado una desgracia familiar.

#### SECCIÓN SEGUNDA.—CUADRO DE EMOLUMENTOS

Art. 52. *Retribuciones*.—Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las que figuran relacionadas en el anexo II del mismo.

#### SECCIÓN TERCERA.—PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Art. 53. *Valoración*.—El premio por antigüedad se abonará de acuerdo con las Tablas establecidas en el anexo III.

#### SECCIÓN CUARTA.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 54. *Cómputo*.—Para el cálculo de las gratificaciones de Navidad y 18 de julio se tomará como base las que figuran con el concepto de salario base en el anexo II de este Convenio, incrementada en su caso con la antigüedad correspondiente.

#### SECCIÓN QUINTA.—PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Art. 55. *Cómputo*.—Para calcular la participación en beneficios se tomará como base la que figura con los conceptos de salario base y gratificaciones de Navidad y 18 de julio en el anexo II a este Convenio, incrementada, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

#### SECCIÓN SEXTA.—PLUS FAMILIAR

Art. 56. *Cómputo*.—El porcentaje se calculará sobre los mismos importes de las nóminas sobre las que venían calculándose el tiempo de la promulgación del Decreto 55/1963, de 17 de enero.

#### SECCIÓN SÉPTIMA.—PLUS DE TRABAJO NOCTURNO

Art. 57. *Porcentaje*.—1. El porcentaje del Plus de Trabajo Nocturno se cifra en el 20 por 100 sobre el salario base que figura en el anexo II a este Convenio.

2. Las horas extraordinarias hasta las diez de la noche no se computarán a efectos del Plus de Trabajo Nocturno.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—El criterio seguido para el encuadramiento sindical de la materia prima provoca una serie de problemas a las Empresas que a consecuencia de su variante actividad y del progreso industrial, se ven constantemente agobiadas por las autoridades administrativas al tener que liquidar impuestos, abonar salarios o en definitiva, determinar su actividad.

Así ocurre con la fabricación del calzado, a un triple encuadramiento: los de caucho en Industrias Químicas, los de piel y los de alpargata en Textil, corresponde también una distinta regulación laboral. Así tenemos las Reglamentaciones de Calzado de fecha 27 de abril de 1946, Alpargatera de 18 de mayo de 1947 y la de Industrias Químicas de 26 de febrero de 1946. Este problema se agudiza con la existencia de tres Convenios colectivos distintos.

El resultado es que en una misma fábrica pueden coexistir obreros afectados por una u otra Reglamentación y por uno y otro Convenio, creándose fricciones y discriminaciones laborales, además de engorrosos problemas administrativos, todo ello consecuencia de un vicio legal de origen.

En consecuencia, ambas partes contratantes estiman como absolutamente necesario un encuadramiento único, dictándose al efecto una misma Reglamentación.

Segunda.—En caso de discrepancia en la determinación del rendimiento normal previsto en el artículo 25, párrafo primero del presente Convenio se elevará la determinación o mediación no acordada, así como el sistema técnico seguido en el informe del Ingeniero, Empresa, Grupo de Empresa o persona que haya efectuado la mediación y las argumentaciones de la Empresa y de la representación sindical de los trabajadores, a conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio, quien tras los asesoramientos e informes oportunos dictaminará cuál será el rendimiento normal a aplicar en las Empresas, no dándose ulterior recurso contra este laudo y a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador percibirá el Plus de Convenio con arreglo a los rendimientos normales establecidos por la Empresa o el Grupo de Empresas. Dictado el laudo se procederá, según corresponde, a liquidar las diferencias.

Tercera.—Se recomienda a Empresas y trabajadores la conversión de los contratos de trabajo a domicilio en contratos de trabajo en taller, habida cuenta de que tal novación implicará evidente mejora, tanto para el obrero, por cuanto con ello conseguirá la seguridad de un trabajo continuado, como para la Empresa, que quedará posibilitada para introducir en el proceso de su fabricación los nuevos métodos de racionalización del trabajo.

Cuarta.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo vigente para la Industria del Calzado y demás disposiciones concordantes de general y pertinente aplicación.

#### CLAUSULA ESPECIAL

Los componentes de la Comisión deliberante consideran que la aplicación de los acuerdos adoptados en este Convenio no implicarán repercusión en los precios de venta de los calzados producidos por las Empresas afectadas, por cuanto las mejoras concedidas serán compensadas por un incremento en la productividad.

## ANEXO NUM. I

## GRUPOS DE ASIMILACIÓN Y BASES DE COTIZACIÓN PARA SEGUROS SOCIALES Y MUTUALISMO LABORAL

Categoría profesional	Grupo de asimilación	Base de cotización
Jefes de Sección y Negociado, Jefes de Compras, Jefes de Ventas, Encargado general de Fabricación	3	3.900 mensuales
Oficiales de primera y de segunda administrativos, Viajantes, Oficial de Ventas, Dependientes y Practicantes	5	2.800 mensuales
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermero, Mozo de almacén, Botones o Recadero de 18 años	6	2.000 mensuales
Auxiliares administrativos, Aspirantes administrativos y Telefonista	7	1.800 mensuales
Encargada de Sección, Patronista, Maestro de mesilla, Maestro de reparación mecánica, Encargado de Sección guarnecido, Oficiales de primera y de segunda obreros y Conductores	8	80 diarias
Oficiales de tercera, Especialistas obreros y Ayudanta	9	70 diarias
Peón y Mujeres de limpieza	10	60 diarias
Botones o Recaderos de 16 y 17 años, Aprendices de tercer y cuarto año	11	48 diarias
Botones o Recaderos de 14 y 15 años, Aprendices de primero y segundo año	12	25 diarias
Modelista, Encargado de Departamento, Encargado de Sector y Encargado de Sección (varón)	4	3.400 mensuales

## ANEXO NUM. II

## TABLA DE SALARIOS PARA TODO EL PERSONAL AFECTADO POR ESTE CONVENIO

## Personal con retribución mensual

Categoría	Salario base	Gratific. 18 Julio y Navidad	Particip. beneficios	Total	Plus de Convenio	Total general mensual
<b>Personal administrativo:</b>						
Jefe de Sección	4.400	550,—	445,50	5.395,50	1.063,60	6.459
Jefe de Negociado	4.200	525,—	425,25	5.150,25	1.007,75	6.158
Oficial de primera	3.200	400,—	324,—	3.924,—	1.123,—	5.047
Oficial de segunda	2.900	362,50	293,60	3.556,10	979,90	4.536
Auxiliar y Telefonista	2.025	253,10	205,—	2.483,10	1.286,90	3.770
Aspirante de 18 años	2.025	253,10	205,—	2.483,10	640,90	3.124
Aspirante de 17 años	1.450	181,25	146,80	1.778,05	730,95	2.509
Aspirante de 16 años	1.300	162,50	131,60	1.594,10	268,90	1.863
Aspirante de 15 años	1.125	140,60	113,90	1.379,50	122,50	1.502
Aspirante de 14 años	960	120,—	97,20	1.177,20	84,80	1.262
<b>Empleados mercantiles:</b>						
Jefe de Compras y Ventas	4.400	550,—	445,50	5.395,50	1.574,50	6.970
Viajantes	3.200	400,—	324,—	3.924,—	1.513,—	5.437
Encargado móvil de Establecimiento de Ventas	3.200	400,—	324,—	3.924,—	1.513,—	5.437
Oficiales de Ventas	3.200	400,—	324,—	3.924,—	1.378,—	5.302
Dependientes de 22 años	2.025	253,10	205,—	2.483,10	1.286,90	3.770
Dependientes de 20 años	2.025	253,10	205,—	2.483,10	1.031,90	3.515
Dependientes de 18 años	2.025	253,10	205,—	2.483,10	776,90	3.260
<b>Personal técnico no titulado:</b>						
Modelista	3.825	478,10	387,25	4.690,35	1.467,65	6.158
Encargado general de Fabricación	4.400	550,—	445,50	5.395,50	1.829,50	7.225
Encargado de Departamento	4.400	550,—	445,50	5.395,50	1.574,50	6.970
Encargado de Sector	3.825	478,10	387,25	4.690,35	1.467,65	6.158
Encargado de Sección	3.825	478,10	387,25	4.690,35	356,65	5.047
Encargada de Sección	2.800	350,—	283,50	3.433,50	553,50	3.987
<b>Personal subalterno:</b>						
Listero	2.025	253,10	205,—	2.483,10	1.662,90	4.146
Almacenero	2.025	253,10	205,—	2.483,10	1.542,90	4.026
Practicante	3.200	400,—	324,—	3.924,—	1.513,—	5.437
<b>Botones y Recaderos:</b>						
De 18 años	2.025	253,10	205,—	2.483,10	235,90	2.719
De 17 años	1.350	168,75	136,70	1.655,45	462,55	2.118

Categoría	Salario base	Gratific. 18 Julio y Navidad	Particip. beneficios	Total	Plus de Convenio	Total general mensual
De 16 años .....	1.000	125,—	101,25	1.226,25	125,75	1.352
De 15 años .....	900	112,50	91,10	1.103,60	98,40	1.202
De 14 años .....	850	106,25	86,05	1.042,30	61,70	1.104

*Personal con retribución diaria*

Categoría	Salario base	Gratifi- caciones	Domín- gos	Festivos	Total	Particip. benefi- cios	Plus Conve- nio	Salario Total diario
Patronista .....	90	13,25	15,35	2,35	120,95	10,90	84,15	216
Maestro de mesilla .....	90	13,25	15,35	2,35	120,95	10,90	48,15	180
Encargado Sección guarnecido .....	90	13,25	15,35	2,35	120,95	10,50	48,15	180
Subencargado Sección .....	90	8,85	15,35	2,35	116,55	10,50	40,95	168
Pesador o Basculero .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	23,50	135
Guarda jurado .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	23,50	135
Vigilante .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	23,50	135
Ordenanza .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	21,50	133
Portero .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	21,50	133
Portera .....	67	6,60	11,40	1,80	86,80	7,80	17,40	112
Enfermero .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	21,50	133
Mozo de Almacén .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	21,50	133
Mujeres de limpieza .....	67	6,60	11,40	1,80	86,80	7,80	7,40	102

*Fabricación*

Personal masculino:

Oficial de primera .....	90	8,85	15,35	2,35	116,55	10,50	33,95	161
Oficial de segunda .....	84	8,25	14,30	2,20	108,75	9,80	31,45	150
Oficial de tercera .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	26,50	138
Especialista .....	73	7,20	12,45	1,90	94,55	8,50	25,95	129
Peón .....	67	6,60	11,40	1,80	86,80	7,80	30,40	125

Personal femenino:

(Secciones de picado, rebajado, guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado de calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal.)

Primera categoría .....	79	7,75	13,45	2,10	102,30	9,20	21,50	133
Segunda categoría .....	73	7,20	12,45	1,90	94,55	8,50	22,95	126
Tercera categoría .....	67	6,60	11,40	1,80	86,80	7,80	19,40	114
Ayudante .....	67	6,60	11,40	1,80	86,80	7,80	7,40	102

Aprendices masculinos:

Primer año .....	28	2,75	4,75	0,75	36,25	3,25	7,50	47
Segundo año .....	28	2,75	4,75	0,75	36,25	3,25	18,50	58
Tercer año .....	39	3,85	6,65	1,—	50,50	4,55	20,95	76
Cuarto año .....	54	5,30	9,20	1,40	69,90	6,30	22,80	99

Aprendices femeninos:

Primer año .....	27	2,65	4,60	0,70	34,95	3,15	2,90	41
Segundo año .....	28	2,75	4,75	0,75	36,25	3,25	12,50	52
Tercer año .....	37	3,65	6,30	0,95	47,90	4,30	17,20	70

Reparación:

Maestro de reparación .....	90	13,25	15,35	2,35	120,95	10,90	48,15	180
Oficial de primera .....	90	8,85	15,35	2,35	116,55	10,50	28,95	156
Oficial de segunda .....	84	8,25	14,30	2,20	108,75	9,80	25,45	144
Guarnecedora .....	90	8,85	15,35	2,35	116,55	10,50	28,95	156

## ANEXO NUM. III

## PREMIO POR ANTIGÜEDAD

## Retribución mensual

Categoría	I trienio	II trienio	I quinquenio	II quinquenio	III quinquenio
Personal administrativo y mercantil:					
Jefes de Sección y de Negociado, Jefe de Compras y Ventas, Viajantes y Encargado móvil de Establecimientos de Ventas .....	65,—	130,—	215,—	300,—	385,—
Oficiales de primera y de segunda, y de Ventas .....	50,—	100,—	170,—	240,—	310,—
Auxiliares y Telefonistas .....	40,—	80,—	135,—	190,—	245,—

Categoría	I bienio	II bienio	III bienio	I quinquenio	II quinquenio	III quinquenio
Personal técnico y subalterno.						
Modelista .....	36,—	72,—	108,—	198,—	288,—	378,—
Encargado general de fabricación .....	48,—	96,—	144,—	265,—	385,—	505,—
Encargado de Departamento .....	46,—	92,—	138,—	253,—	368,—	483,—
Encargado de Sector .....	40,—	80,—	120,—	220,—	320,—	420,—
Encargado de Sección .....	34,—	68,—	102,—	187,—	272,—	357,—
Encargada de Sección .....	27,—	54,—	81,—	149,—	216,—	284,—
Listero .....	28,—	56,—	84,—	152,—	221,—	290,—
Almacenero .....	27,—	54,—	81,—	149,—	216,—	284,—
Practicante .....	37,—	74,—	111,—	200,—	290,—	380,—

## Retribución diaria

Categoría	I bienio	II bienio	III bienio	I quinquenio	II quinquenio	III quinquenio
Resto del personal:						
Patronista .....	1,20	2,40	3,60	6,60	9,60	12,60
Maestro de mesilla .....	1,—	2,—	3,—	5,50	8,—	10,50
Maestro de reparación .....	1,—	2,—	3,—	5,50	8,—	10,50
Encargado de Sección guarnecido .....	0,95	1,90	2,85	5,25	7,60	10,—
Subencargado de Sección .....	0,90	1,80	2,70	4,95	7,20	9,45
Pesador o Basculero, Guarda Jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero, Enfermero y Mozo de Almacén .....	0,80	1,60	2,40	4,30	6,25	8,20
Portera .....	0,65	1,30	1,95	3,55	5,15	6,80
Mujeres limpieza .....	0,60	1,20	1,80	3,20	4,65	6,10
Oficial de primera .....	0,95	1,90	2,85	5,25	7,60	10,—
Oficial de segunda .....	0,85	1,70	2,55	4,75	6,90	9,10
Oficial de tercera .....	0,80	1,60	2,40	4,40	6,35	8,35
Especialista y Peón .....	0,75	1,50	2,25	4,10	5,95	7,85
Personal femenino:						
Primera categoría .....	0,75	1,50	2,25	4,20	6,15	8,05
Segunda categoría .....	0,75	1,50	2,25	4,20	5,95	7,85
Tercera categoría .....	0,65	1,30	1,95	3,60	5,25	6,90
Ayudante .....	0,60	1,20	1,80	3,20	4,65	6,10

Notas.—1.ª El Plus de Antigüedad se hará efectivo:

a) La retribución diaria, por día efectivamente trabajado, los domingos, festivos, vacaciones, pagas reglamentarias de 18 de julio y Navidad y la parte correspondiente a la participación en beneficios.

b) La retribución mensual, por los meses realmente traba-

jados, más la parte correspondiente a las gratificaciones de 18 de julio y Navidad y la participación en beneficios.

2.ª Para el personal administrativo y mercantil, a partir de la vigencia del Convenio se computará la antigüedad desde la fecha de su ingreso en la Empresa.