

## «Artículo 5.º»

Apartado b).—Serán admitidos al concurso-oposición para ingreso en la Sección de Radiotelegrafistas al servicio de la Dirección General de Correos y Telecomunicación los españoles que tengan cumplidos dieciocho años y no excedan de cuarenta y cinco en la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias, se encuentren en posesión del título de Radiotelegrafistas de primera o segunda clase de la Escuela Oficial de Telecomunicación, expedido o convalidado, en su caso, por la Dirección General de Correos y Telecomunicación; no tengan defecto físico que les incapacite para el servicio, y reúnan las condiciones generales necesarias para ingreso en la Administración Pública y las que para cada convocatoria señale el Ministerio de la Gobernación o en su caso la Dirección General del Ramo.

Apartado d).—A las oposiciones para ingreso en la Sección de Auxiliares Mecánicos serán admitidos los españoles que hayan cumplido dieciocho años y no tengan cumplidos los treinta en la fecha de terminación del plazo de presentación de instancias, no tengan defecto físico que les incapacite para el servicio, se hallen en posesión de titulación equivalente a la de Enseñanza Media Elemental y reúnan las condiciones generales para ingreso en la Administración Pública, así como las que para cada convocatoria se señalen.»

No obstante lo anterior, podrán ser igualmente admitidos a la práctica de las pruebas selectivas a ingreso en la Escala de Auxiliares Mecánicos, sin el requisito de la titulación, los funcionarios de las Escalas de Vigilancia y Servicio de Telecomunicación, así como los Aprendices, Ayudantes de Taller y Ebanistas que cuenten con más de cinco años de servicios efectivos, ampliándose para este personal el límite de edad hasta los cuarenta años, los cuales habrán de aprobar un ejercicio previo, acreditativo de poseer conocimientos análogos a los de la titulación equivalente a la de Enseñanza Media Elemental.

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 14 de agosto de 1969.

ALONSO VEGA

Ilmo. Sr. Director general de Correos y Telecomunicación.

*RESOLUCION de la Dirección General de Sanidad por la que se dictan normas sobre reconocimiento de los cerdos sacrificados en domicilios particulares.*

Próxima la fecha en que las Jefaturas Provinciales de Sanidad han de organizar en sus respectivas provincias el reconocimiento y análisis sanitarios de las reses porcinas sacrificadas en domicilios particulares, con destino al consumo familiar, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden de 23 de diciembre de 1928 y en virtud de la delegación conferida a esta Dirección General por la Orden del Ministerio de la Gobernación de 17 de Septiembre de 1957, he tenido a bien disponer lo siguiente:

1.º La temporada de sacrificio de estos cerdos comenzará el día 1 de octubre y terminará el 30 de abril de 1970.

2.º Las normas que han de regular el reconocimiento de los cerdos sacrificados en domicilios particulares, así como la inspección de sus vísceras y canales y análisis micrográfico, serán las mismas que figuran establecidas en la Circular de esta Dirección General de 29 de julio de 1961 («Boletín Oficial del Estado» número 201, de 23 de agosto del mismo año).

3.º Por las Jefaturas Provinciales de Sanidad se dará la mayor publicidad a la citada disposición y se adoptarán las medidas pertinentes para el mejor cumplimiento de la misma.

Madrid, 3 de julio de 1969.—El Director general, P. D., el Secretario general, Enrique Mata Gorostizaga.

*RESOLUCION de la Dirección General de Sanidad por la que se dan normas para la renovación anual del permiso sanitario de funcionamiento de las industrias de la Carne.*

En uso de las facultades concedidas a esta Dirección General por Orden del Ministerio de la Gobernación de 26 de septiembre de 1957 y ante la necesidad de que las industrias cár-

nicas y derivadas de la carne renueven las autorizaciones sanitarias concedidas para su funcionamiento durante la pasada campaña, he tenido a bien disponer lo siguiente:

1.º Queda en vigor lo ordenado por esta Dirección General en Circular de 24 de julio de 1962 en cuanto se relaciona con las industrias chacineras mayores y menores, almazenas al por mayor de productos cárnicos y tripas y talleres de elaboración de tripas, así como lo que determina el Ministerio de la Gobernación en la Orden de 3 de octubre de 1945 y demás disposiciones concordantes referentes a la intervención sanitaria de estas industrias, características de sus instalaciones y, en general, con todo lo relativo a la industrialización de la carne y preparados cárnicos.

No obstante, esta Resolución queda sometida a cuanto en el futuro se disponga al respecto por el Ministerio de la Gobernación.

2.º Las solicitudes de prórroga sanitaria para el funcionamiento de las citadas industrias y establecimientos para la próxima campaña, que comenzará y terminará en análogas fechas que la anterior, se elevarán por los interesados, ante esta Dirección General, a través de la Organización Sindical correspondiente, antes del 15 de octubre próximo.

Se exceptúan las industrias chacineras menores, cuyos propietarios solicitarán la prórroga, en el plazo señalado, de las Jefaturas Provinciales de Sanidad, que por delegación de esta Dirección General resolverán todo lo relacionado con las mismas.

Madrid, 4 de julio de 1969.—El Director general, P. D., el Secretario general, Enrique Mata Gorostizaga.

## MINISTERIO DE TRABAJO

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

Visto el texto del Convenio Colectivo Sindical Interprovincial de las Industrias del Calzado, acordado en 9 de abril de 1969:

Resultando que por la Secretaría General de la Organización Sindical se elevó en 27 de mayo de 1969 a esta Dirección General de Trabajo el texto literal del referido Convenio, haciéndose constar de manera expresa que las normas del Convenio no tendrán repercusión alguna en los precios;

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver lo acordado en el Convenio, de conformidad con el artículo 19 del Reglamento de 22 de julio de 1958, siempre que no contravenga precepto de rango superior administrativo ni lesione intereses de carácter general;

Considerando que la Dirección General de Previsión ha informado favorablemente las mejoras de Seguridad Social pactadas en el Convenio;

Considerando que las condiciones económicas del Convenio están dentro de las normas dictadas en el artículo tercero del Decreto-ley 10/1968, de 16 de agosto,

Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical Interprovincial entre las Industrias del Calzado y sus trabajadores, suscrito el 9 de abril de 1969.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con arreglo a lo previsto en el artículo 25 del Reglamento de 22 de julio de 1958.

Tercero.—Significar que contra la presente Resolución no cabe recurso alguno en la vía administrativa, según el artículo 23 del citado Reglamento y Orden de 24 de enero de 1969, modificada por la de 19 de noviembre de 1962.

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

Madrid, 17 de junio de 1969.—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 1.ª 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, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ceuta, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Méjilla, 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 del 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 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, Gerente, los representantes de comercio y quienes, en virtud de lo dispuesto en el artículo séptimo de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan carácter de trabajadores.

##### SECCIÓN 2.ª VIGENCIA, DURACIÓN, ADAPTACIÓN, PRÓRROGA, RESCISIÓN Y REVISIÓN

Art. 6.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1969.

Art. 7.º *Duración y prórroga.*—La duración del Convenio será de un año, contado a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose de año en año sucesivos por tática reconducción.

Siempre que la legislación no se oponga a ello, ambas partes aceptan el compromiso de estudiar una solución transitoria para el reajuste de salarios entre el 1 de enero y última semana de mayo de 1970, a fin de que la fecha de comienzo de los futuros Convenios sea a partir de la última semana de mayo de cada año.

Dicho estudio deberá iniciarse necesariamente tan pronto como la legislación lo permita, a fin de que las Empresas estén en condiciones de conocer oportunamente las posibles repercusiones salariales en los costos de sus productos.

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 el 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 corres-

pondiente, en el que se razonarán las causas determinantes de la rescisión y revisión solicitada.

4. En caso de solicitarse revisión, 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 1968, o en su caso, a la nueva situación creada en el interín, 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 3.ª 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 compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y 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 consideradas 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 4.ª 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 5.ª 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 específicas 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 2364/1962, 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 administrativas 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 respectivas, 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 Provinciales o de especialidad industrial que fueren precisas delegadas de 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, adecuación 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 reglamentaria prevista.

#### SECCIÓN 6.ª PACTOS 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.

## CAPÍTULO II

### Régimen de trabajo

#### SECCIÓN 1.ª 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 la Empresa 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 período de adaptación.

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

7. El realizar durante el período de organización del trabajo las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución 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 éste 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 período 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 laborables, 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 discrepancias sobre rendimientos, tarifas o incentivos entre el obrero y la Empresa será competente la Comisión Mixta del Convenio para dictar laudo.

#### SECCIÓN 2.ª 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	60
-----	-----	----

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 a actividad normal.

6. Rendimiento óptimo es el correspondiente a la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora a 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 3.ª RENDIMIENTO 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 mapas (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 de 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 correspondan por antigüedad.

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

#### SECCIÓN 4.ª PLANTILLA, INGRESOS 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 anualmente 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 técnico 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 5.ª 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 periodo 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 sustituya.

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 preavisos:

- 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 6.ª JORNADA Y RECUPERACIÓN DE FIESTAS

Art. 33. *Jornada*.—La jornada será 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 7.ª 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 al 2 por 100 de su plantilla, computándose las fracciones

como unidad. El reingreso estará supeditado a que exista vacante en los puestos de trabajo propios de su categoría y especialidad.

2. Podrán solicitar excedencia aquellos trabajadores que lleven 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 dos años ni inferior a seis meses. El trabajador que en el plazo de un mes, desde el término del período 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 período 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 laborables.

2. El trabajador que curse estudios oficiales, y deba someterse a 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 previsto en las disposiciones vigentes. La causa de la licencia y los 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 período que comprenda tal servicio y deberán reincorporarse a la Empresa antes de cumplir 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 8.ª 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 laborables 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 forma 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 el 25 por 100 restante por la Empresa. Igual proporción regirá para el abono del Plus Familiar.

4. El trámite a seguir en la petición de suspensión de actividades 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 de 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, incrementando 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 períodos 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 escalado 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 1.ª 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, juntamente con los salarios o sueldos, los emolumentos extrasalariales, siempre que no se oponga a ello la mayoría de los trabajadores.

Con el fin de evitar confusiones a los empresarios y trabajadores en virtud del ejercicio que estos últimos hicieron del derecho de opción que les confiere el artículo 49 del Convenio Colectivo, se insertan, además, en el texto del mismo, unas tablas de salarios en las que conste únicamente la columna correspondiente a salario base, la que corresponde a Plus de Actividad y la que indique la suma de ambos conceptos (anexo número III).

**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 I de este Convenio y el apartado 5 de este artículo.

2. Para el personal de cotización diaria, las únicas bases de cotización serán las que, para cada caso, constan en el

anexo citado y apartado 5 de este artículo, 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 y apartado 5 de este artículo, incrementadas con el importe de las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio.

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

5. La cotización a la Seguridad Social se efectuará de conformidad con las bases a tal efecto establecidas por el artículo séptimo del Decreto 2187/1968, de 18 de agosto regulador de la materia con excepción de la referida a las contingencias 6 y 7 (invalidez permanente y muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común y vejez, nivel complementario, y vejez, nivel mínimo), que se incrementarán en un 30 por 100 las tarifas base de cotización para obtener en su día las mejoras consecuentes; entrando en vigor a estos efectos en la presentación de liquidación de Seguros Sociales, el día inmediatamente siguiente a la aparición del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

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 laborables comprendidos en el período 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 causa a ellos imputables no alcanzasen 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 alcanzasen 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 causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo el no alcanzar 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 el trabajo en cadena y no se alcance la totalidad del rendimiento normal, después de haberlo logrado en un período de normalidad, el trabajador a quien le sea imputable el bajo rendimiento normal durante dos semanas, dentro del plazo de dos meses, será causa 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 2.ª 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 3.ª PREMIO DE ANTIGÜEDAD

Art. 53. *Valoración*.—El premio de antigüedad se abonará de acuerdo con las tablas establecidas en el anexo IV.

#### SECCIÓN 4.ª GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 54. *Cómputos*.—Se fijan en dieciocho días cada una de las gratificaciones extraordinarias obligatorias de 18 de Julio y Navidad para el personal que tenía establecidas estas gratificaciones en quince días.

Se fija en dieciocho días la gratificación obligatoria de 18 de Julio para el personal que tenía establecida una mensualidad como paga extraordinaria de Navidad.

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 5.ª 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 de este Convenio, incrementada, en su caso, con la antigüedad correspondiente.

#### SECCIÓN 6.ª PLUS FAMILIAR

Art. 56. Se regirá por la legislación vigente en la materia.

#### SECCIÓN 7.ª 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 de 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 1948. 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 26, párrafo primero del presente Convenio, se elevará a la determinación o medición acordada, así como el sistema técnico seguido en el Informe del Ingeniero, Empresa, Grupo de Empresa o persona que haya efectuado la medición 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 cual 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 trabajadoras 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 en lo dispuesto en la Reglamentación de Trabajo vigente para la industria del calzado y demás disposiciones concordantes de general y pertinente aplicación.

#### CLAUSULA ESPECIAL

1. Los componentes de la Comisión Deliberante consideran que la aplicación de los acuerdos adoptados en este Convenio no implicará 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.

2. Las empresas dispondrán hasta el día 18 de julio del año en curso como máximo, para abonar a los trabajadores las diferencias que resultan de la aplicación a las tablas de salarios del 5,90 por 100, así como a las de antigüedad, desde el 1 de enero hasta la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

## ANEXO NUMERO I

## Grupos de asimilación y bases de cotización para Seguros Sociales y Mutualismo Laboral

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Jefe de Sección y Negociado, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado general de fabricación .....	3	4.530 mensuales
Oficiales de 1.ª y 2.ª administrativos, Viajante, Oficial de Ventas, Dependiente y Practicante .....	5	3.660 mensuales
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermero, Mozo de Almacén, Botones o Recadero de dieciocho años .....	6	3.060 mensuales
Auxiliar administrativo, Aspirante administrativo y Telefonistas .....	7	3.060 mensuales
Encargada de Sección, Patronista, Maestro de mesilla, Maestro de reparación mecánica, Encargado de Sección de guarnecido .....	8	112 diarias
Oficiales de 1.ª y 2.ª, Obreros y Conductores .....	9	106 diarias
Oficiales de 3.ª, Especialistas obreros y ayudantas .....	10	102 diarias
Peón y mujeres de limpieza .....	11	64 diarias
Botones o Recaderos de 16 y 17 años, Aprendices de 3.º y 4.º año .....	12	43 diarias
Botones o Recaderos de 14 y 15 años, Aprendices de 1.º y 2.º año .....		
Modelista, Encargado de Departamento, Encargado de Sector y Encargado de Sección (varón) .....	4	3.960 mensuales

## ANEXO NUMERO II

## Tabla de salarios para todo el personal afectado por este Convenio

## PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Categoría	Salario base	Gratificación 18 julio y Navidad	Participación en beneficios	Total	Plus de Convenio	Total general mensual
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe de Sección .....	6.050	806,66	617,12	7.473,78	1.028,94	8.503
Jefe de Negociado .....	5.775	770,00	589,05	7.134,05	972,59	8.107
Oficial de 1.ª .....	4.400	586,66	448,80	5.435,46	1.208,69	6.645
Oficial de 2.ª .....	3.987	531,60	406,67	4.925,27	1.043,36	5.971
Auxiliar y Telefonista .....	3.186	424,80	324,97	3.935,77	1.027,76	4.964
Aspirante de 18 años .....	3.186	424,80	324,97	3.935,77	176,32	4.112
Aspirante de 17 años .....	1.991	265,46	203,06	2.459,54	844,53	3.304
Aspirante de 16 años .....	1.950	260,00	198,90	2.408,90	44,80	2.454
Aspirante de 15 años .....	1.547	206,26	157,79	1.911,05	67,15	1.979
Aspirante de 14 años .....	1.328	177,06	135,46	1.640,51	22,10	1.663
<i>Empleados mercantiles</i>						
Jefe de Compras y Ventas .....	6.050	806,66	617,12	7.473,78	1.701,40	9.176
Viajante .....	5.258	701,06	536,31	6.495,37	662,39	7.158
Encargado móvil de establecimiento ventas .....	5.258	701,06	536,31	6.495,37	662,39	7.158
Oficial de Ventas .....	4.400	586,66	448,80	5.435,46	1.544,40	6.980
Dependiente de 22 años .....	3.186	424,80	324,97	3.935,77	1.027,76	4.964
Dependiente de 20 años .....	3.186	424,80	324,97	3.935,77	662,66	4.628
Dependiente de 18 años .....	3.186	424,80	324,97	3.935,77	356,36	4.293
<i>Personal técnico no titulado</i>						
Modelista .....	5.775	770,00	589,05	7.134,05	972,59	8.107
Encargado general de fabricación .....	6.500	866,66	663,00	8.029,66	1.486,60	9.517
Encargado de Departamento .....	6.500	866,66	663,00	8.029,66	1.145,50	9.176
Encargado de Sector .....	5.775	770,00	589,05	7.134,05	972,59	8.107
Encargado de Sección .....	5.258	701,06	536,31	6.495,37	148,78	6.645
Encargada de Sección .....	3.850	513,33	392,70	4.756,03	493,42	5.250
<i>Personal subalterno</i>						
Listero .....	3.186	424,80	324,97	3.935,77	1.522,31	5.458
Almacenero .....	3.186	424,80	324,97	3.935,77	1.364,52	5.301
Practicante .....	4.400	586,60	448,80	5.435,46	1.722,31	7.159
<i>Botones y Recaderos</i>						
De 18 años .....	3.060	408,00	208,84 (1)	3.675,84	—	3.677
De 17 años .....	1.991	265,46	203,06	2.459,54	329,86	2.790
De 16 años .....	1.920	256,00	162,27 (1)	2.338,27	—	2.339
De 15 años .....	1.290	172,00	162,27 (1)	1.594,26	—	1.595
De 14 años .....	1.290	172,00	70,37 (1)	1.532,37	—	1.533

(1) Absorbido parcialmente.

## PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Categoría	Salario base	Gratificación	Domingos	Festivos	Total	Participación beneficios	Plus de Convenio	Salario total diario
Patronista .....	125	19.60	21.24	2.86	168.70	15.18	102.03	286
Maestro de Mesilla .....	125	19.60	21.24	2.86	168.70	15.18	54.38	239
Encargado de la Sección de Guarnecido .....	125	19.60	21.24	2.86	168.70	15.18	54.38	239
Subencargado de Sección .....	125	14.70	21.24	2.86	163.80	14.74	43.84	223
Pesador y Basculero .....	110	12.94	18.69	2.51	144.14	12.97	21.84	179
Guarda jurado .....	110	12.94	18.69	2.51	144.14	12.97	21.84	179
Vigilante .....	110	12.94	18.69	2.51	144.14	12.97	21.84	179
Ordenanza .....	110	12.94	18.69	2.51	144.14	12.97	19.72	177
Portero .....	110	12.94	18.69	2.51	144.14	12.97	19.72	177
Portera .....	106	12.47	18.01	2.42	138.90	9.35 (1)	—	149
Mozo de Almacén .....	110	12.94	18.69	2.51	144.14	12.97	19.72	177
Enfermero .....	110	12.94	18.69	2.51	144.14	12.97	19.72	177
Mujer de limpieza .....	106	12.47	18.01	2.42	138.90	1.93 (1)	—	141
<b>FABRICACIÓN</b>								
<i>Personal masculino</i>								
Oficial de primera .....	125	14.70	21.24	2.86	163.80	14.74	34.30	213
Oficial de segunda .....	118	13.88	20.05	2.69	154.62	13.91	30.54	199
Oficial de tercera .....	110	12.94	18.69	2.51	144.14	12.97	26.08	184
Especialista .....	106	12.47	18.01	2.42	138.90	12.50	19.08	171
Peón .....	106	12.47	18.01	2.42	138.90	12.50	13.79	166
<i>Personal femenino</i>								
(Sección de picado y rebajado, guarnecido, aparatado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal.)								
Primera categoría .....	112	13.17	19.03	2.56	146.76	13.20	16.87	177
Segunda categoría .....	112	13.17	19.03	2.56	146.76	13.20	7.34	168
Tercera categoría .....	106	12.47	18.01	2.42	138.90	12.50	0.03	152
Ayudante .....	106	12.47	18.01	2.42	138.90	1.93 (1)	—	141
<i>Aprendices masculinos</i>								
Primer año .....	43	5.05	7.30	0.98	56.33	5.07	1.06	63
Segundo año .....	45	5.29	7.64	1.02	58.95	5.30	13.02	78
Tercer año .....	67	7.88	11.38	1.63	87.78	7.90	4.90	101
Cuarto año .....	76	8.93	12.91	1.73	99.57	8.96	22.75	132
<i>Aprendices femeninos</i>								
Primer año .....	43	5.05	7.30	0.98	56.33	5.07	1.06	63
Segundo año .....	43	5.05	7.30	0.98	56.33	5.07	7.41	69
Tercer año .....	64	7.52	10.87	1.46	83.65	7.54	1.77	94
<b>REPARACIÓN</b>								
Maestro de Reparación .....	125	19.60	21.24	2.86	168.70	15.18	54.38	239
Oficial de primera .....	125	14.70	21.24	2.86	163.80	14.74	27.95	207
Oficial de segunda .....	118	13.88	20.05	2.69	154.62	13.91	22.06	191
Guarnecedora .....	125	14.70	21.24	2.86	163.80	14.74	27.95	207

(1) Absorbido parcialmente.

Las cantidades del total diario o mensual de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.

## ANEXO NUMERO (II)

## Tablas de Salarios del Convenio Colectivo de Trabajo para las Industrias del Calzado

## PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Categoría	Salario base	Plus de Convenio	Total general mensual	Categoría	Salario base	Plus de Convenio	Total general mensual
<i>Personal administrativo</i>				<i>Personal técnico no titulado</i>			
Jefe de Sección .....	6.050	1.028,94	7.079	Modelista .....	5.775	972,59	6.748
Jefe de Negociado .....	5.775	972,59	6.748	Encargado general de fabricación .....	6.500	1.486,50	7.986
Oficial de primera .....	4.400	1.208,69	5.609	Encargado de Departamento .....	6.500	1.146,50	7.646
Oficial de segunda .....	3.987	1.045,36	5.032	Encargado de Sector .....	5.775	972,59	6.748
Auxiliar y Telefonista .....	3.186	1.027,76	4.214	Encargado de Sección .....	5.258	148,78	5.407
Aspirante de 11 años .....	3.186	176,32	3.362	Encargada de Sección .....	3.860	493,42	4.353
Aspirante de 17 años .....	1.991	844,53	2.836	<i>Personal subalterno</i>			
Aspirante de 16 años .....	1.950	44,80	1.995	Listero .....	3.186	1.522,31	4.708
Aspirante de 15 años .....	1.547	67,15	1.614	Almacenero .....	3.186	1.364,52	4.551
Aspirante de 14 años .....	1.328	22,10	1.351	Practicante .....	4.460	1.722,31	6.122
<i>Empleados mercantiles</i>				<i>Botones y recaderos</i>			
Jefe de Compras y Ventas .....	6.050	1.701,40	7.752	De 18 años .....	3.060	—	3.060
Viajante .....	5.258	662,39	5.920	De 17 años .....	1.991	329,85	2.321
Encargado móvil establecimiento de ventas .....	5.258	662,39	5.920	De 16 años .....	1.920	—	1.920
Oficial de ventas .....	4.400	1.544,40	5.944	De 15 años .....	1.290	—	1.290
Dependiente de 22 años .....	3.186	1.027,76	4.214	De 14 años .....	1.290	—	1.290
Dependiente de 20 años .....	3.186	692,65	3.878				
Dependiente de 18 años .....	3.186	356,35	3.543				

## PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Categoría	Salario base	Plus de Convenio	Salario total diario	Categoría	Salario base	Plus de Convenio	Salario total diario
Patronista .....	125	102,03	228	calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal)			
Maestro de Mesilla .....	125	54,38	180	Primera categoría .....	112	16,87	129
Encargado Sección Guarnecido .....	125	54,38	180	Segunda categoría .....	112	7,34	120
Subencargado de Sección .....	125	43,84	169	Tercera categoría .....	106	0,03	107
Pesador o Basculero .....	110	21,84	132	Ayudante .....	106	—	106
Guarda jurado .....	110	21,84	132	<i>Aprendices masculinos</i>			
Vigilante .....	110	21,84	132	Primer año .....	43	1,06	45
Ordenanza .....	110	19,72	130	Segundo año .....	46	13,02	59
Portero .....	110	19,72	130	Tercer año .....	67	4,90	72
Portera .....	106	—	106	Cuarto año .....	78	22,75	89
Enfermero .....	110	19,72	130	<i>Aprendices femeninos</i>			
Mozo de almacén .....	110	19,72	130	Primer año .....	43	1,06	45
Mujer de limpieza .....	106	—	106	Segundo año .....	43	7,41	51
<b>Fabricación</b>				Tercer año .....	64	1,77	66
<i>Personal masculino</i>				<i>Reparación</i>			
Oficial de primera .....	125	34,30	160	Maestro de reparación .....	125	54,38	180
Oficial de segunda .....	118	30,54	149	Oficial de primera .....	125	27,95	153
Oficial de tercera .....	110	26,08	137	Oficial de segunda .....	118	22,06	141
Especialista .....	106	19,08	126	Guarnecedora .....	125	27,95	153
Peón .....	106	13,79	120				
<i>Personal femenino</i>							
(Sección de picado y rebajado, guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del							

Nota.—Las cantidades del total diario de las presentes Tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.

ANEXO NUMERO IV  
Premios por antigüedad  
RETRIBUCIÓN MENSUAL

Categoría	Un trienio	Dos trienios	Un quinquenio	Dos quinquenios	Tres quinquenios
<i>Personal administrativo y mercantil</i>					
Jefe de Sección y de Negociado, Jefe de Compras y Ventas, Viajante y Encargado móvil de Establecimientos de ventas .....	69	138	228	318	408
Oficiales de 1.ª y de 2.ª y de Ventas .....	53	106	180	255	329
Auxiliar y telefonista .....	43	85	143	202	260

Categoría	Un bienio	Dos bienios	Tres bienios	Un quinquenio	Dos quinquenios	Tres quinquenios
<i>Personal técnico y subalterno</i>						
Modelista .....	39	77	115	210	305	401
Encargado general de Fabricación .....	51	102	153	281	408	535
Encargado de Departamento .....	49	98	147	268	390	512
Encargado de Sector .....	43	85	127	233	339	445
Encargado de Sección .....	36	72	108	198	288	378
Encargada de Sección .....	29	58	86	158	229	301
Listero .....	30	60	89	161	234	308
Almacenero .....	29	58	86	158	229	301
Practicante .....	40	79	118	212	308	403

## RETRIBUCIÓN DIARIA

Categoría	Un bienio	Dos bienios	Tres bienios	Un quinquenio	Dos quinquenios	Tres quinquenios
<i>Resto del personal</i>						
Patronista .....	2	3	4	7	11	14
Maestro de Mesilla .....	1	3	4	6	9	12
Maestro de Reparación .....	1	3	4	6	9	12
Encargado de la Sección de Guarnecido .....	1	2	3	6	8	11
Subencargado de Sección .....	1	2	3	6	8	10
Pesador o Basculero, Guarda jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero, Enfermero y Mozo de Almacén .....	1	3	3	5	7	9
Portera .....	1	2	2	4	6	8
Mujeres de limpieza .....	1	2	2	4	5	7
Oficial de 1.ª .....	1	2	3	6	8	11
Oficial de 2.ª .....	1	2	3	5	8	10
Oficial de 3.ª .....	1	2	3	5	7	9
Especialista y Peón .....	1	2	3	5	7	9
<i>Personal femenino</i>						
Primera categoría .....	1	2	3	5	7	9
Segunda categoría .....	1	2	3	5	7	9
Tercera categoría .....	1	2	2	4	6	8
Ayudante .....	1	2	2	4	5	7

Nota.—Las cantidades consignadas en las columnas de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.