

trotraerán al día 1 de enero de 1979 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4.º Las condiciones contenidas en este Convenio se establecen con el carácter de mínimas, por lo que el personal que por cualquier circunstancia viniere disfrutando de condiciones que, consideradas en su conjunto, resulten más favorables que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán en su disfrute, sin que esta situación se haga extensiva al resto del personal.

CAPITULO II

Condiciones económicas

Art. 5.º Las remuneraciones del personal serán las establecidas en la tabla salarial anexa a este Convenio, en cuya determinación se han seguido las prescripciones del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, de tal forma que tras la incorporación al salario del complemento salarial independiente, hasta ahora vigente, el incremento previsto de la masa salarial para 1979 equivale, en condiciones de homogeneidad, y computando los aumentos periódicos por antigüedad a devengar exclusivamente en dicho año, al 13 por 100 con respecto a la masa salarial homogénea de 1978.

Se rebasa el límite del 11 por 100, llegando al 13 por 100, en aras del compromiso que adquiere el personal de aumentar la productividad, disminuyendo el absentismo, según lo establecido en el ya citado Real Decreto-ley 49/1978.

Expresamente se hace constar que la aplicación de las indicadas tablas salariales en ningún caso puede suponer la superación del criterio salarial de referencia establecido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, efectuándose las correcciones oportunas si en condiciones de homogeneidad se supera dicho criterio, con el fin de evitar incurrir en el mecanismo sancionador que dicho Real Decreto establece.

Art. 6.º Se establece con carácter general un plus especial por trabajo en domingos y festivos, a percibir por el personal que preste sus servicios en turnos de fabricación durante estos días. Dicho plus, que se devengará por domingo o día festivo trabajado, tendrá la cuantía que se especifica en el anexo II a este Convenio.

Art. 7.º El personal cuyo trabajo habitual no sea el de chófer y por conveniencias del servicio conduzca algún vehículo motorizado de la Empresa, que no sea motocicleta, percibirá un plus de conducción de 25 pesetas por cada día en que efectúe dichas funciones.

Art. 8.º El personal de recaudación, destinado habitualmente a cobro de recibos, percibirá 300 pesetas mensuales en concepto de quebranto de moneda, respetándose las condiciones más beneficiosas.

CAPITULO III

Otras condiciones

Art. 9.º *Jornada continuada.*—A título de prueba y sin que suponga reducción del número de horas de trabajo al año, ni condición más beneficiosa para 1979, se establece el régimen de jornada continuada durante los tres meses de verano para el personal correspondiente a las distintas explotaciones que aún no la disfrutaban, supeditada a que el cambio no suponga incremento en el número de horas extras y a que el servicio esté atendido en todo momento, para lo que se establecerán turnos de trabajo.

En las mismas condiciones y dadas las especiales características que concurren en la Semana Santa de Málaga, se hace extensivo a su centro de trabajo el régimen de jornada continuada durante los tres días laborables de la Semana Santa.

Art. 10. *Vacaciones.*—El período anual mínimo de vacaciones será de 28 días naturales. Respecto a la forma y fecha de su disfrute se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral, procurando la empresa complacer las peticiones del personal, siempre que ello sea posible. A estos efectos se computarán como días trabajados los de baja por enfermedad o accidente.

Art. 11. *Permiso por matrimonio.*—El período de permiso retribuido por causa de matrimonio se establece en quince días naturales.

Art. 12. *Fondo de auxilios extraordinarios.*—La cuantía del fondo de auxilios extraordinarios se elevará al doble de la actual.

Art. 13. *Bonificación en el combustible.*—En las condiciones establecidas en la vigente Ordenanza Laboral, la empresa concederá a sus trabajadores, que por disponer de la instalación adecuada sean usuarios del servicio de gas ciudad, una bonificación en el suministro del 75 por 100. En las mismas condiciones, la empresa concederá a sus trabajadores que, por no disponer de las instalaciones adecuadas, no puedan hacer uso del servicio de gas ciudad, una asignación mensual equivalente al precio en cada momento de dos botellas de gas butano de uso doméstico durante los meses de octubre a mayo, ambos inclusive, y de una botella durante los restantes.

Art. 14. *Enfermedad y accidente.*—En caso de enfermedad o accidente, y previo dictamen por parte del Servicio Médico o, en su caso, del Facultativo designado por la Empresa de que

efectivamente la baja producida es susceptible de ser considerada larga enfermedad, la Empresa completará la indemnización concedida por la Seguridad Social hasta el 100 por 100 del salario que venía percibiendo el trabajador afectado, durante el tiempo que éste sea preceptor de la prestación por incapacidad laboral transitoria.

Art. 15. *Garantías sindicales.*—Se respetarán las garantías sindicales que la legislación vigente en cada momento establezca.

CAPITULO IV

Aplicación del Convenio

Art. 16. En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Producción, Transporte y Distribución de Gas-Ciudad y Gas Natural y demás disposiciones legales y reglamentarias.

Art. 17. La interpretación y aplicación de las normas de este Convenio y la resolución de las dudas que se susciten sobre el particular se someterán previa y obligatoriamente a una Comisión Mixta constituida por los siguientes señores:

Titulares: Isidro Gutiérrez Díaz, Luis Matarredona Alonso, Juan Jiménez Mandado y Juan Alvarez Rodríguez.

Suplentes: Cayetano Borso di Cardinatí Cuñat, Manuel Ignacio Ribes García, Francisco Ferrer Guerrero y Gabriel Echániz Pérez.

ANEXO NUMERO 1

Tabla salarial

Niveles retributivos	Salarios base mensuales
1	35.989
2	28.040
3	27.459
4	25.023
5	22.817
6	22.006
7	21.448
8	21.100
9	20.752
10	20.404
11	20.055
12	19.822

ANEXO NUMERO 2

Plus especial por trabajo en domingos y festivos del personal de turnos de fabricación

	Pesetas
Jefe de turno	290
Operadores y asimilados	265
Ayudantes y asimilados	225
Porteros de fábrica	190

16980

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias del Calzado.

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para la Industria del Calzado. y

Resultando que con fecha 27 de abril de 1979 ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo escrito del Presidente de la Comisión Negociadora, con el texto de dicho Convenio y documentación complementaria, suscrito por las partes, previas las negociaciones entre los representantes de las Centrales Sindicales: C.C.O.O., U.G.T. y U.S.O., y por la representación empresarial, la Federación de Industrias del Calzado Español, y al objeto de que se proceda a su homologación;

Resultando que, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1.º y 3.º, 2. del Real Decreto 3287/1977 de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido Convenio y, previo informe, fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que resolvió dar la conformidad al mismo;

Resultando que la tramitación de este expediente ha observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para homologar el Convenio pactado por las representaciones de los empresarios y de los trabajadores, así como para disponer su

inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» correspondiente, a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla; Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que ajustándose el Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y la Orden citadas anteriormente, así como al Real Decreto-ley 4/1977, de 4 de marzo, y dada la conformidad de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, procede su homologación;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General de Trabajo ha resuelto:

1. Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito nacional, para las Industrias del Calzado, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.2 y en el artículo 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2. Que, de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto-ley, las Empresas que consideren que para ellas se superan los criterios salariales de referencia deberán modificar por escrito a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días hábiles desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

3. Disponer su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa; CC.OO., U.G.T., U.S.O. y Federación de Industrias del Calzado Español, haciéndoles saber que, con arreglo a lo dispuesto en la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 8 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO DE CALZADO

CAPITULO PRIMERO

SECCION PRIMERA.—AMBITO Y VIGENCIA

Artículo 1.º *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Ámbito territorial.—El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado español.

Ámbito funcional.—El Convenio obliga a todas las industrias del calzado que se rigen por la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel, de 22 de abril de 1977. También obliga a los talleres de reparación manual y a las industrias de nueva creación.

Ámbito personal.—El Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas incluidas en su ámbito funcional.

Art. 2.º Vigencia, duración, adaptación, prórroga y rescisión.—Entrada en vigor y duración: El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1979, sea cual fuere su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Se recomienda a las Empresas que abonen los salarios pactados desde el día de la firma del Convenio, ya que su entrada en vigor será el día 1 de marzo de 1979, y las Empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde dicha fecha hasta la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado» dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la Empresa, penalizándose las demoras con un 25 por 100 de la cantidad adeudada.

Art. 3.º Rescisión y prórroga.—La duración del Convenio será de un año, prorrogándose tácitamente de año en año, salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Aplicación y garantía «ad personam».*

Apartado 1. Naturaleza de las condiciones pactadas.—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Apartado 2. Todas las condiciones económicas y de otra índole concedidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las Empresas que impliquen condición más beneficiosa, en relación a las convenidas por el personal, subsistirán como garantía «ad personam» para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras legales que se dicten en el futuro y afecten a las relaciones de trabajo, tanto en lo económico como en lo social y sindical, se incorporarán al Convenio en los términos

que en las mismas se prevean, siempre que ello sea procedente, en materia económica, por superar global y anualmente lo pactado a nivel de Convenio.

SECCION SEGUNDA.—INTERPRETACION Y MEDIACION

Art. 5.º *Interpretación y vigilancia:*

Apartado 1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria, en la que actuará de Presidente la persona elegida por las partes o, en su defecto, quien lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio.

Las funciones del Presidente serán las de moderador, orientando en aquellos puntos en que exista discrepancia entre las partes, no pudiendo tener voto en las decisiones a tomar por la comisión mixta.

Apartado 2. La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia estará compuesta, de forma paritaria, por seis representantes de los trabajadores y otros seis representantes de los empresarios, elegidos de entre las representaciones de ambas partes en la Comisión deliberadora. También se citará, para el caso necesario por ausencia de titulares, los correspondientes suplentes.

Caso de precisarlo ambas representaciones, podrán incorporarse a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Apartado 3. Su ámbito de actuación será el mismo del Convenio y podrá reunirse o actuar, a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio nacional, en donde se plantee el conflicto, para lo que se dirigirá la petición de convocatoria al Secretario general de FICE, que cuidará de realizarla en plazo máximo de quince días.

Apartado 4. La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:

1.º Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

2.º Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos concretamente en su texto.

3.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4.º Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

5.º Cualesquiera otras que, en su caso, determine la Ley de Convenios Colectivos y disposiciones concordantes, y otras que en el futuro se promulguen.

Apartado 5. Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta serán vinculantes y obligatorios para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante las jurisdicciones y Administración Laboral.

Apartado 6. La Comisión del Convenio podrá actuar para atender asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de normas genéricas a casos concretos.

Art. 6.º *Comisiones de mediación provinciales y comarcales:*

Apartado 1. Se establecerán Comisiones de mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, para entender de conflictos individuales y colectivos en la esfera de su ámbito territorial de competencia.

Sus funciones serán las de mediación y conciliación en conflictos individuales y colectivos no atribuidos a la función de interpretación de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

Los acuerdos alcanzados en estas Comisiones son vinculantes para ambas partes. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo, elaborará preceptivamente un informe que remitirá a la jurisdicción competente.

Apartado 2. Estas Comisiones estarán compuestas paritariamente con tres miembros en representación de los empresarios y otros tres por las Centrales Sindicales, actuando de moderador un miembro de cualquiera de las dos representaciones, elegido en la reunión anterior. Será función del moderador establecer el orden del día de los temas a tratar y dirigir la reunión. Será indispensable la presencia de las partes interesadas o representante acreditado de las mismas, a los efectos de ser oídas.

En lo referente a asesores y suplentes, se actúa con igual criterio que en el caso de actuación de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia.

Apartado 3. Las Comisiones de Mediación se crearán con ámbito provincial, salvo en la provincia de Alicante, que se crearán dos Comisiones comarcales, una ubicada en Elda y otra en Elche.

Art. 7.º Competencia de jurisdicciones.—Las funciones y actividades de la Comisión del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley y Reglamento de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance de dichos textos legales.

Art. 8.º *Pactos menores*.—No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio Colectivo de Empresa que afecte a las materias pactadas en el presente Convenio, sin dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación. En ningún caso se podrá pactar en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION PRIMERA.—TRABAJO A TIEMPO MEDIDO

Art. 9.º *Implantación de sistemas*:

Apartado 1. La iniciativa de instauración de sistemas de organización o control de producción, así como de incentiva- ción del trabajo, corresponde a la Empresa, y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas o centros o lugares de trabajo o a unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo.

Cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido aumente las cargas de trabajo en otra sección, centro o puesto por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria en estos últimos el citado sistema.

Apartado 2.

2.1. En el establecimiento, revisiones, ampliación o anula- ción de sistemas de organización del trabajo, así como de sis- temas de incentiva- ción a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

2.1.a) La Empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existen al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación.

Una vez finalizados los estudios, y si estos se van a utili- zar para modificar las condiciones de trabajo o remunera- ción del personal, se informará a los afectados por lo menos con una semana de antelación al período de prueba; éstos, si lo desean, pedirán la presencia de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de prueba de trece semanas. En el último día del período de prueba, los trabajadores afectados o, en su caso, el Comité de Empresa o Delegados de Personal asistidos por sus técnicos, entregarán a la Empresa el informe donde se razonará la conformidad o disconformidad con la implantación de dicho sistema. En el su- puesto de no entregar el referido informe se entenderá acepta- do el sistema. Quince días antes de la finalización del período de prueba, la Empresa recordará por escrito la finalización del plazo.

En caso de conformidad, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado, siendo obligatoria su presentación a la De- legación de Trabajo, para su homologación, en un plazo máximo de diez días. En caso de disconformidad del informe presentado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, se remitirán los informes de ambas partes a la Comisión de Media- ción, que vendrá obligada, en el plazo de diez días desde su presentación, a resolver sobre el caso.

Si se diera avenencia entre las partes, se seguirá el mismo trámite que en los casos de conformidad.

En caso de no obtener avenencia dentro del citado plazo de diez días, la Comisión emitirá preceptivamente informe, remitiéndolo junto a las actuaciones de las partes a la Delegación de Trabajo, que resolverá.

2.1.b) El Comité de Empresa o Delegados de Personal, po- drán recabar a sus expensas la presencia de los técnicos que consideren adecuados a la materia de referencia, a quienes la Empresa vendrá obligada a facilitar toda la información necesaria para poder asesorar al Comité de Empresa o Delegados de Personal en la elaboración de su preceptivo informe.

Apartado 3. En la aplicación de un sistema de tiempos se deberá tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- El necesario período de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo.
- La implantación por parte de la Empresa del método.
- La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.
- La regularidad en el suministro y calidad de materias primas, en la calidad de las herramientas y el funcionamiento correcto de la maquinaria.
- La definición del nivel de calidad exigido en el trabajo y que corresponda al exigible posteriormente.
- Se tendrá necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por jornada.

Apartado 4. En la revisión o implantación de nuevos sis- temas de incentiva- ción y durante el período de prueba, la Em- presa deberá garantizar a los trabajadores, como mínimo, los incentivos que hubieran obtenido, como media, en los noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada legal de trabajo, siempre y cuando se desarrolle la misma cantidad de fuerza de trabajo.

Dicho período se verá reducido en el tiempo necesario, a fin de que en dicho cálculo no se utilicen incentivos obtenidos con- forme al Convenio del año anterior.

Durante el período de prueba el trabajador no podrá ser sancionado por no alcanzar el mínimo exigible, cuando las cau- sas sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema.

Apartado 5.

5.1. En los centros en que sea aplicable algún método cien- tífico de medición del trabajo, se considerará actividad nor- mal aquella que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices de 60, 75 y 100. Se considerará actividad óptima la que corresponde en los ante- riores sistemas con los índices de 80, 100 y 133.

5.2. Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas cuando de forma continuada se alcancen actividades superiores al 140 o sus equivalentes en otras escalas, que será el mínimo de revi- sión. La diferencia entre el óptimo (133 o equivalentes) y el mínimo de revisión (140 o equivalentes), se considerará como margen de garantía para los trabajadores.

Art. 10.

Apartado 1. La actividad se calculará por la relación exis- tente entre la productividad obtenida y la producción normal o por la obtenida al dividir el tiempo normal por el tiempo em- pleado.

Para el establecimiento del rendimiento normal en un sis- tema racionalizado se tendrán en cuenta, como mínimo, los co- eficientes de fatiga por necesidades personales, base por fatiga, esfuerzo físico, iluminación, monotonía, ruidos, calor, humedad, concentración, etcétera.

A partir de tal determinación, la línea de incentivos será una recta definida por los puntos siguientes:

A rendimiento normal, el salario correspondiente a la catego- ría profesional.

Apartado 2. *Calidad*.—La Empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentiva- ción, salvo que se incremente el precio por unidad de tiempo o la cantidad de trabajo disminuyese en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de este apartado se tendrá en cuenta lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 9.º

Art. 11. *Tiempos de paro y espera*.—Tendrán la considera- ción de tiempos de paro y espera aquellos en los que el tra- bajador haya de permanecer inactivo por causas que, siendo ajenas a la voluntad del trabajador, sean imputables a la Em- presa, salvo en las circunstancias recogidas en la legislación vigente como no imputables a ninguna de las partes.

Cuando el tiempo de paro y espera se produzca por causas ajenas al trabajador e imputables a la Empresa, el trabajador percibirá en concepto de prima el promedio de la percibida en el mes anterior.

Art. 12. *Revisión*.—La revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industria- les o administrativos de cada caso.
- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o in- dubitado en error de cálculo o de medición.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador ex- cedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras es- calas.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador no alcancen reiteradamente, y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como normal.
- En caso de que un trabajador cualificado realice nor- malmente varios cometidos propios de distintos oficios y cate- gorías profesionales, y no pueda medirse su trabajo, le co- rresponderá la máxima categoría y remuneración por incentivo correspondiente al puesto de trabajo de mayor incentivo en la sección dentro de los de la citada categoría superior.
- Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difi- cilmente medible, como suele suceder con determinados puestos (personal administrativo, de servicios auxiliares, de almacena- miento de mercancías y manufacturas, etcétera) y, en general, todo el personal que perciba mensualmente su remuneración, se establecerá obligatoriamente un procedimiento de valoración in- directa 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 per- sonal será proporcional a las percepciones medias de la mano de obra directa de la Empresa o sección, grupo, etcétera, a que esté adscrito. Asimismo cuando se aplique un sistema de in- centivo en una o varias secciones de la Empresa.

Art. 13. *Rendimiento e incentivos:*

Apartado 1. El rendimiento normal se corresponde con la denominada actividad normal, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

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

Apartado 3. Para establecer incentivos, así como adaptarlos al presente Convenio, las Empresas que ya los tuvieran establecidos deben partir del rendimiento normal.

Apartado 4. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etcétera) o individuales, según determine la Empresa, dando prioridad al establecimiento de incentivos colectivos allí donde sea susceptible su implantación.

Apartado 5. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos de forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud o interés y atención, objetivamente demostrado, perjudicasen la producción, sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.

Apartado 6. Los incentivos podrán ser suspendidos con carácter general, por secciones o trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por falta o disminución del trabajo o por procederse a la reforma de las instalaciones, en cuyo caso deberán ser informados los trabajadores con quince días de antelación.

Apartado 7. La remuneración por incentivos, cuando sobrepase el rendimiento normal, se calculará, como mínimo, con el incremento de un 25 por 100 sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base, domingos, festivos y Plus de Convenio), más las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias obligatorias y la participación en beneficios, y, como mínimo, será proporcional al rendimiento obtenido.

Apartado 8. En lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral y legislación vigente.

Art. 14. A efectos de valoración, el rendimiento normal se computará diariamente. Asimismo el Plus de Convenio será objeto de compensación semanal.

1.º 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, 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.

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, podrá ser sancionado con arreglo a la normativa vigente.

Cuando se realice el trabajo en cadena y no se alcance la totalidad del rendimiento normal, después de haberlo logrado en un período de un año, el trabajador a quien le sea imputable el bajo rendimiento normal durante dos semanas, dentro del plazo de dos meses, podrá asimismo ser sancionado con arreglo a la normativa vigente.

2.º En el cómputo de las semanas referidas en el punto 1 de este apartado no se tendrá en cuenta aquella en la que el obrero haya experimentado una desgracia familiar o cualquier otra circunstancia personal, digna de tenerse en cuenta.

SECCION SEGUNDA.—TRABAJO A DESTAJO

Art. 15. *Destajos:*

Apartado 1. En las Empresas que se vaya a destajo o prima, y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados en los artículos anteriores, la fijación de los precios por unidad de trabajo se efectuará de común acuerdo entre las partes, pudiendo los trabajadores recabar la asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

En caso de que los trabajadores no recabasen la presencia de sus representantes electos, la Empresa deberá informarles del acuerdo.

Cuando la fijación de precios verse sobre tareas de nueva implantación y cuando no se llegue a un acuerdo sobre su precio, se solicitará la intervención urgente de la Comisión de Mediación, al efecto de que dictamine.

Una vez fijado el precio, se practicará liquidación de diferencias con efecto retroactivo.

Apartado 2. Las Empresas que actualmente trabajen a destajo o métodos no controlados por tiempo y deseen implantar sistemas de medición de tiempos garantizarán a todos los trabajadores afectados, en el caso de llegar al acuerdo en la implantación de los nuevos sistemas, como mínimo y en concepto de garantía «ad personam», la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos seis meses, siempre que alcancen similar nivel de producción al que obtenían por el anterior sistema; la citada garantía se reducirá en la proporción en que se vea disminuido el referido nivel de producción, salvo

que las causas de disminución sean ajenas al trabajador e imputables al propio sistema implantado.

Apartado 3. Se acuerda designar una Comisión Mixta integrada por dos miembros de cada una de las tres centrales negociadoras del Convenio y seis miembros más en representación de FICE, para la elaboración de un anteproyecto de regulación de los destajos que presentará a las Comisiones que hayan de negociar el próximo Convenio Colectivo. Esta Comisión contará con los asesoramientos que estime pertinentes.

SECCION TERCERA

Art. 16. *Trabajo a domicilio.*—Mínimo de labor: El límite de labor o tarea se establece en 77 jornales al trimestre para todo el personal que trabaje a domicilio, que deberá desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado en el trabajo en el interior de la fábrica.

Art. 17. *Remuneración.*—Los trabajadores a domicilio, por la jornada pactada en este Convenio, percibirán el salario fijado en el mismo a rendimiento normal (salario base y Plus de Convenio), más un 10 por 100 del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.).

No perjudicará al salario del trabajador la falta de trabajo no imputable al mismo; en este caso únicamente dejará de percibir el 10 por 100 que se fija en concepto de gastos durante los días que carezca de trabajo.

Los gastos por varios se abonarán por las Empresas, previa justificación por parte de los trabajadores.

Art. 18. Al objeto de alcanzar una regulación adecuada del trabajo a domicilio se crea una comisión de trabajo, que estará compuesta por un representante por cada una de las Centrales presentes en la realización del presente Convenio y tres representantes de FICE, que elaborarán un proyecto que sometido a la Administración, se incorporará al Convenio, una vez aprobado por ésta.

CAPITULO III

Régimen de personal y jornada

SECCION PRIMERA

Art. 19. *Régimen de personal:*

Personal fijo.—Es el que a través de aprendizaje, o tras el período de prueba, pasa a formar parte de la plantilla.

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, y en su contrato deberá figurar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

Personal eventual.—Es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

El contrato de trabajador eventual tendrá una duración máxima de tres meses, pudiéndose prorrogar por tres meses más, y al término del mismo cesará en el servicio de la Empresa, o, en caso contrario, pasará a la condición de personal fijo en la plantilla de la misma.

En ningún caso un mismo puesto de trabajo podrá ser cubierto por el personal eventual durante más de seis meses en el período de un año.

Este personal, al finalizar su contrato y de no pasar a formar parte de la plantilla de la Empresa percibirá una cantidad equivalente al 20 por 100 del total de sus salarios y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

Art. 20. *Periodos de pruebas.*—Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, siempre que se pacte por escrito, a un período de prueba, cuya duración será:

- Personal Directivo y Técnico titulado: Cuatro meses.
- Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- Personal Administrativo (Oficiales de primera y segunda): Treinta días.
- Auxiliar Administrativo, Personal de Oficio y no cualificado: Catorce días.

Art. 21. *Aprendizaje.*—Transcurrido un año de la fecha de ingreso, el Aprendiz deberá ser sometido a prueba de aptitud para el ascenso, y superado éste pasará a la categoría de Ayudante, Especialista u Oficial según sus aptitudes.

Transcurridos dos meses del año antes indicado sin que la Empresa haya sometido al Aprendiz a la prueba de aptitud, pasará automáticamente a la categoría superior correspondiente conforme a la Ordenanza Laboral.

Los exámenes de aptitud de Aprendices, previstos en la Ordenanza, serán efectuados por una Comisión Mixta compuesta por los Delegados de Personal o Comité de Empresa, con una representación empresarial y el Oficial de primera más antiguo en la especialidad sobre la que verse el examen. En caso de disparidad de criterios, se acudiría a la Delegación de Trabajo que, en última instancia, resolverá.

Art. 22. *Trabajos de categoría superior.*—Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos

de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante automáticamente, salvo que hubiera otro trabajador en la Empresa que alegare mejor derecho, en cuyo caso se procedería conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la vigente Ordenanza Laboral.

No obstante lo dicho en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior, durante los doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores no son aplicables a los casos de sustitución por Servicio Militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Art. 23. *Plazo de preaviso.*—El personal que desee causar baja en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes preavisos:

- a) Personal Directivo y Técnico: Un mes.
- b) Personal Administrativo: Diez días.
- c) Resto del personal: Siete días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso. Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación, y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

Art. 24. *Nuevas clasificaciones.*—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 establecimiento de ventas 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 las dimensiones de la Empresa, 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 ajuste 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.
8. Cronometrador es el técnico que lleva a cabo la medición de los rendimientos y actividades realizadas en cada puesto de trabajo.
9. Se crea una Comisión, dependiente de la Comisión de Interpretación del Convenio, para el estudio y actualización del «Nomenclátor». Esta Comisión estará integrada por tres trabajadores y tres empresarios, y deberá quedar establecida en el plazo de quince días a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».
10. Las Empresas acomodarán las retribuciones del personal atendiendo al principio de que, a igual trabajo, igual categoría.

SECCION SEGUNDA.—JORNADA

Art. 25. La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales para todo el personal afectado por este Convenio. En cualquier caso se respetarán las condiciones de jornada más beneficiosa que para el trabajador pudiera existir.

Art. 26. *Jornadas especiales.*—Quedan excluidos del régimen de jornada legal: el trabajo de los Porteros, que disfrutan de casa-habitación, y el de los Vigilantes, que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

Apartado 2. En cuanto a los Porteros, Guardas y Vigilantes, no comprendidos en el artículo anterior, que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional, se atenderán a lo dispuesto en las disposiciones referentes al caso.

Apartado 3. En los casos de los técnicos, directivos, mandos intermedios y operarios, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá prolongarse la jornada el tiempo estrictamente necesario, sin perjuicio del pago de dicho tiempo, con los recargos propios de las horas extraordinarias.

Art. 27. *Jornada continuada.*—En el régimen de trabajo continuado o turno seguido el personal afectado tendrá un descanso diario de media hora dentro de la jornada fijada en este Convenio. No obstante, según la necesidad de la producción, el personal trabajará a petición de la Empresa previa autorización administrativa, la jornada legal completa, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

Los trabajadores podrán solicitar de la Delegación de Trabajo correspondiente la implantación de la jornada continuada, cuando así lo exprese por votación el 60 por 100 de la plantilla de la Empresa, poniendo previamente en conocimiento de la misma que van a realizar esta gestión. La Empresa podrá oponerse a esta solicitud de los trabajadores, mediante informe razonado ante la Delegación de Trabajo que resolverá lo pertinente.

Art. 28. No se considerará trabajo nocturno a efectos de remuneración especial el realizado por el personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

No se considerarán incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en la jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en el período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o excepcionales.

SECCION TERCERA.—LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 29. *Licencias.*

a) El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o algún minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de al menos un tercio de su duración, con la disminución proporcional salarial, pudiendo disfrutar de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la asistencia a los hijos, siempre y cuando ello no perjudique al proceso de producción en el supuesto de los menores de seis años, antes aludidos. Este derecho, sólo podrá ser ejercitado por uno de los dos cónyuges.

b) Además de las licencias previstas en la vigente Ordenanza Laboral de la Piel, el trabajador podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, previa justificación razonada, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y siempre que no entorpezca el ritmo normal de trabajo en una misma sección. A tal fin no podrá disfrutar de dicha licencia más de un trabajador en Empresas de hasta 25 trabajadores, dos en Empresas de 26 a 50 trabajadores, tres en Empresas de 51 a 100 trabajadores y en Empresas de más de 100 trabajadores, el 20 por 100 más 1, computándose la fracción resultante como unidad.

c) La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida con arreglo a salario Convenio, siempre que éstos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un tiempo superior a dieciséis horas anuales, quedando exceptuados de esta limitación los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa. En cualquier caso, este tipo de ausencia deberá ser debidamente justificada.

Cuando el cónyuge o hijos del trabajador tengan que trasladarse a consultorios médicos fuera de la localidad, y no exista otro familiar en situación de acompañarlos, se concederá permiso, previa justificación de las circunstancias que lo motivan.

Art. 30. *Excedencias.*

a) Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, en el caso de que ambos trabajen, una excedencia de tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto.

b) El trabajador con antigüedad en la Empresa de a menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria de hasta cinco años, pudiéndose solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos dos años de la finalización de la última excedencia.

En lo no previsto en los dos párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral.

Art. 31. *Excedencias especiales*.—El trabajador podrá solicitar excedencia:

a) En supuestos excepcionales de enfermedad o accidente grave de un familiar que requiera un cuidado de tal naturaleza que le impida la asistencia al trabajo con normalidad, auxilio del empresario y Comité de Empresa. Tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo con el preaviso de dos meses.

b) En el supuesto de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una excedencia de un año a partir de la fecha del alumbramiento (hijo nacido y vivo), transcurrido el cual tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia.

SECCION CUARTA

Art. 32. *Reestructuración de plantilla*.—La extinción o suspensión de la relación jurídico-laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla, a que hace referencia el artículo 45 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, se ajustará al siguiente procedimiento:

Apartado 1. La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las posibles soluciones al problema; plazo en el que el Comité o Delegados de Personal deberán emitir el preceptivo informe.

Apartado 2. El conocimiento de la situación de crisis comprenderá la información al Comité acerca de los datos de producción y mercado, así como, con carácter previo, de todo acto dispositivo sobre bienes muebles o inmuebles de la Empresa, sin que se limite la capacidad dispositiva del empresario de una forma efectiva.

Apartado 3. A lo largo de todo el expediente, la representación de los trabajadores podrá solicitar la intervención en las actuaciones de expertos y asesores con acceso a los libros de contabilidad de la Empresa.

Apartado 4. En el supuesto de que sea autorizada por la autoridad laboral la reestructuración de plantilla, y antes de ser ejecutada ésta, la Empresa depositará en la Delegación de Trabajo correspondiente el importe de dos meses de salario por cada trabajador afectado por el expediente; como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido confirmadas por la autoridad laboral o las que en su día sean fijadas por la Magistratura de Trabajo.

En el supuesto de que entre la extinción de la relación laboral y la percepción del subsidio de desempleo transcurrieran más de quince días, los trabajadores afectados podrán solicitar de la Delegación de Trabajo, y con cargo al fondo que se crea en el párrafo anterior, que se le abonen hasta quince días de su salario. Por cada nuevo período de quince días que venza sin percibir el subsidio de desempleo tendrá derecho a un nuevo e idéntico pago de la Delegación de Trabajo por cada año de antigüedad en la Empresa. Estas percepciones serán a descontar de la indemnización que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

SECCION QUINTA

Art. 33. *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 y ser aplicado en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal ni efectuar horas extraordinarias.

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.

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 IV

Cuestiones sociales

Art. 34. *Premio de jubilación*.—El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y seis años, y lleve, como mínimo, quince años ininterrumpidos de servicios en la Empresa, tendrá derecho, por una sola vez y al causar baja, a una gratificación de acuerdo con la siguiente escala de edades:

Sesenta años, cuatro mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y un años, tres coma cinco mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y dos años, tres mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y tres años, dos coma cinco mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y cuatro años, dos mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y cinco años, una mensualidad de salario de cotización de tarifa.

Esta gratificación no será en ningún caso inferior a 6.000 pesetas.

Art. 35. *Vacaciones*.—Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

CAPITULO V

Régimen salarial

Art. 36. *Salario base*.—El salario base pactado se abonará por todos los días naturales.

Plus de Convenio.—El Plus de Convenio se percibirá por día efectivamente trabajado y por los días laborables comprendidos en el periodo de vacaciones.

Art. 37. Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las que se acompañan en anexos.

Art. 38. *Participación en beneficios*.—La participación en beneficios consistirá en el 9 por 100 del salario base y Plus de Convenio, entendiéndose por tal los correspondientes al año natural y los correspondientes a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, incrementado, en su caso, con la antigüedad. Su abono podrá realizarse la primera quincena de marzo y septiembre.

Art. 39. *Gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio*.—Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y de julio consistirán, cada una de ellas, en el importe de treinta días a razón de salario base, Plus de Convenio y, en su caso, antigüedad, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

Durante el Servicio Militar y Servicio Social los trabajadores tendrán derecho al cobro de las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Art. 40. *Premio por antigüedad*.—Los premios por antigüedad consistirán en nueve trienios del 3 por 100 cada uno de ellos sobre el salario base y Plus de Convenio, para todos los grupos de personal.

Art. 41. *Pago diario, semanal o mensual*.—Cuando, por mayoría simple, los trabajadores deseen percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la tabla II del anexo 2, la Empresa lo hará de conformidad con esta petición.

Los salarios podrán ser abonados, con la garantía de la Empresa, mediante entrega de talones de cuenta corriente o ingresos en cuentas bancarias o de ahorro designadas al efecto, previa aceptación expresa de los interesados.

Art. 42. *Salarios de cotización*:

1. De acuerdo con la Orden ministerial de 25 de junio de 1963 y habida cuenta del artículo 6.º del Decreto 56/1963, de 17 de enero, en cuanto a las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de Sector, Encargado de Sección, Subencargado de Sección, Modelista y Viajante, las bases de cotización tarifadas y grupos de asimilación por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral serán las que figuran para cada caso en el anexo 1 de este Convenio y en el apartado 4 de este artículo.

2. Para el personal de cotización diaria, las únicas bases de cotización tarifadas serán las que, para cada caso constan en el anexo citado y apartado 4 de este artículo.

3. Para el personal de cotización mensual, las únicas bases de cotización tarifada serán las que en cada caso figuran en dicho anexo y apartado 4 de este artículo.

4. Las bases de cotización serán las vigentes en cada momento.

Art. 43. El personal que, realizando trabajos propios de fabricación, se ocupare en tareas de mantenimiento (mecánico, electricista, etc.) percibirá por esta labor adicional un 10 por 100 de salario correspondiente a un Oficial de primera.

CAPITULO VI

SECCION PRIMERA

Art. 44. *Representación de los trabajadores en la Empresa*:

Comités de Empresa y Delegados de Personal.—La organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa que, sin merma de la autoridad que le corresponde, concede a los representantes de los trabajadores las siguientes facultades en orden a la participación del trabajador en la Empresa.

1. Vigilancia sobre colocación de trabajadores en la Empresa e información de puestos a cubrir y decisiones en base a una valoración racional de aptitudes (valoración de puestos de trabajo), estando legitimado el Comité o Delegados de Personal para efectuar las reclamaciones legales oportunas.

Visado del Comité o Delegados de Personal en los documentos que den por finalizada la relación laboral.

2. En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización del trabajo intervendrá el acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En caso de disconformidad con los resultados obtenidos por el Técnico de la Empresa, los Comités de Empresa o Delegados podrán recabar la presencia, a sus expensas, de los Técnicos que consideren adecuados a la materia de referencia, quienes buscarán el acuerdo definitivo con los Técnicos de la Empresa, en el plazo de diez días. En caso de falta de acuerdo entre ambos grupos técnicos se elevará la cuestión a la decisión de la autoridad laboral.

3. Mientras no sea aprobado el nomenclátor de puestos de trabajo y subsiguiente valoración de los mismos, el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán exigir que se respeten los porcentajes que en cuanto a oficialidad establece la Reglamentación del Calzado.

4. Las reclamaciones previas por los cambios de puesto de trabajo serán resueltas por la Empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados de Personal; igualmente se exigirá el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal para el traslado parcial o total del centro de trabajo.

5. Las medidas disciplinarias adoptadas por la Empresa a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que remitirán preceptivamente un informe a la autoridad laboral competente.

6. El Comité de Empresa o Delegados de Personal administrarán, en colaboración con la Dirección de la Empresa, los fondos sociales, culturales y recreativos que pudieran existir en la Empresa.

7. En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la autoridad laboral.

8. Cada temporada, el Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector productivo al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y venta de la Empresa, sobre su programa de inversión y producción, y la evolución probable del empleo en la Empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su «status» jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que deberán ser estudiadas conjuntamente.

9. Las condiciones de trabajo serán las establecidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971 y normativa concurrente:

a) En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene que esté compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, el responsable de los servicios sanitarios y un representante de la Dirección de la Empresa; y en las Empresas con más de 500 trabajadores, un Vocal trabajador más por cada 500 o fracción hasta un máximo de 5.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán, de entre la plantilla, al Vigilante de Seguridad. Los trabajadores, mediante el Comité de Seguridad e Higiene, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental.

Asimismo tendrán derecho a aquella información que obre en poder de la Empresa sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismos de su prevención.

Los trabajadores individualmente tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultado de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se le efectúen. Tendrá también derecho a que estos resultados les sean facilitados.

El control y la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación de los expedientes colectivos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, serán competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en colaboración con el Vigilante o Comité de Seguridad e Higiene, pudiendo denunciar aquellos casos en que exista riesgo de accidente o enfermedad profesional.

b) Transcurrido un mes sin que se haya adoptado por parte de la Empresa las medidas y plazos que la Delegación Provincial de Trabajo estime procedentes en materia de seguridad e higiene, los trabajadores tendrán derecho a no ejecutar su

trabajo, sin menoscabo de percibir sus retribuciones reales cuando hay peligro de enfermedad o accidente inminente y grave.

La calificación de peligrosidad inminente y grave corresponderá en todo caso a la Comisión de Seguridad e Higiene. En este caso el trabajador podrá ser destinado por la Empresa a cualquier otro puesto de trabajo, exento de riesgo, siempre que se le respeten sus condiciones económicas y no se menoscabe su dignidad como trabajador ni sus posibilidades de formación profesional.

El trabajador que no hiciera uso de los medios de protección adecuados al puesto de trabajo o incumpliese las medidas de seguridad del puesto que ocupe, podrá ser sancionado conforme a la legislación vigente.

10. Corresponde asimismo a los Comités de Empresa o Delegados de Personal el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los representantes de los trabajadores de la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses y derechos de sus representados.

11. Se faculta la celebración de asambleas de trabajadores, en los centros de trabajo, fuera de las horas de jornada laboral, con asistencia exclusiva del personal del centro, y con previo aviso a la Empresa de, al menos, una jornada laboral para los solicitantes.

12. Ambas partes reconocen en todos sus términos la vigencia del Real Decreto 3149/1977, de 8 de diciembre, y su especial remisión al Decreto 1878/1971, de 23 de julio.

SECCION SEGUNDA

Art. 45. Sección Sindical:

Apartado 1. Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente Sección Sindical, siempre que cuente, al menos, con un 10 por 100 de afiliados en el seno de la plantilla.

Apartado 2. La Sección Sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

Apartado 3. 1. Las Secciones Sindicales de los centros de trabajo podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante habrá de tener la condición de fijo de plantilla del centro en cuestión.

2. En el supuesto de la existencia de varios centros en una misma provincia y de una misma Empresa, se nombrará un solo representante por las Secciones Sindicales de cada uno de los Sindicatos.

3. Los Delegados de las Secciones Sindicales que no sean miembros de los Comités de Empresa tendrán derecho a veinte horas retribuidas, a cargo de la Empresa, al mes, para el ejercicio de sus funciones, siempre que la Sección Sindical correspondiente comprenda al menos 20 trabajadores afiliados, procurando que su utilización cause el menor perjuicio a la producción.

Apartado 4. Las Secciones Sindicales constituidas a tenor de las presentes normas dispondrán de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.

Apartado 5. En el supuesto de que la Sección Sindical cambiara su representante por cualquier causa, el Sindicato correspondiente vendrá obligado a comunicar el cambio a la Empresa.

Apartado 6. Las Empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas a las Centrales Sindicales mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detención esté previamente autorizada por cada trabajador.

Apartado 7. Las Empresas concederán excedencia en caso de que los trabajadores la soliciten para incorporarse a cargos sindicales de Dirección local, provincial o estatal, siempre que ello sea debidamente probado sin exigencia de ninguna antigüedad específica, con derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia, una vez finalizado el encargo sindical. Esta excedencia en los términos citados tendrá una duración máxima de dos años, y sólo podrá ser concedida por una sola vez en las condiciones del presente apartado.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Dadas las especiales características de la legislación vigente al momento de la negociación, los aumentos pactados no serán absorbibles ni compensados por ningún concepto durante la vigencia del presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

La antigüedad, horas extras e incentivos a tiempos medidos, se calcularán en base a las tablas salariales que entraron en vigor el 1 de marzo de 1978 (anexo 3). La aplicación del párrafo anterior a los sistemas de destajo continúa vigente y por tanto de obligatoria aplicación lo acordado en Elda, que a continuación se transcribe:

«Asunto: Transcripción del acuerdo de la Comisión de Interpretación del Convenio, el 30 de enero de 1979.

Para la aplicación del artículo 19, 10, del Convenio vigente del 1 de marzo de 1978 al 28 de febrero de 1979, se acuerda lo siguiente:

En los sistemas de prima distintos a los de tiempos medidos (cuya aplicación está clara en el texto del Convenio), como son los diversos sistemas de destajo, se deberá incrementar el 18 por 100 del salario que supere al que el Convenio determina para cada categoría profesional, en salario todo incluido, hasta el tope de 12.000 pesetas semanales de retribución a destajo; el exceso de salarios por encima de las citadas 12.000 pesetas semanales no tendrá incremento.

Ejemplo:

Consideramos un Oficial de primera que trabajando a destajo percibe un salario semanal de 12.000 pesetas.

Como el salario del Convenio, en todo incluido, es de 6.768 pesetas, la diferencia hasta las 12.000 pesetas es de 5.232 pesetas.

El incremento será del 18 por 100 de las 5.232 pesetas, lo que dará 941 pesetas.

Las Empresas que hayan revisado sus sistemas de incentivos o destajos con posterioridad al aumento último de 1.026 pesetas en 1 de marzo de 1978, podrán deducir lo aumentado del incremento de este acuerdo.

Este acuerdo tiene aplicación con efectos al 1 de enero de 1979.»

Para la aplicación de lo transcrito anteriormente las partes convienen que el salario a considerar será el de las tablas que entraron en vigor el 1 de marzo de 1978.

DISPOSICION TRANSITORIA

Cuando haya sentencia firme que declare que el acto por el que se despidió a un trabajador está contemplado por la Ley de Amnistía, de octubre de 1977, el empresario cumplirá la sentencia que en su caso dicten los Tribunales competentes, en los justos términos que determine el fallo.

ANEXO 1

Grupo de Asimilación y Mutualismo Laboral

Categorías profesionales	Grupo de asimilación
Ingenieros y Licenciados	1
Peritos, Ayudantes titulados, Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados, Graduados Sociales, Profesores Mercantiles y Analistas	2
Jefes Administrativos y de taller, Jefe de departamento, Encargado de sector, Jefe de sección y negociado, Jefe de compras, Jefe de ventas, Encargado general de fabricación	3
Ayudantes no titulados, Modelistas, Encargado de sección (incluido el de guarnecido), Encargado móvil establecimientos de venta, Viajantes y Programadores	4
Oficiales de primera y segunda administrativos, Oficial de ventas y Dependientes	5
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda jurado, Vigilantes, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermero, Mozo de almacén, Botones o Recaderos de 18 años	6
Auxiliares administrativos y Telefonistas	7
Oficiales de primera y segunda, Patronistas, Maestros de mesilla, Maestro de reparación mecánica, Subencargado de sección, Conductores y Guarnecedoras	8
Oficiales de tercera, Especialistas y Ayudantes	9
Peones y mujeres de limpieza	10
Aprendices de tercero y cuarto año, Botones o Recaderos de 16 y 17 años y Aspirantes administrativos	11
Aprendices de primero y segundo año, Botones o Recaderos de 14 y 15 años y Aspirantes administrativos de la misma edad	12

ANEXO 2

Tabla de salarios que se aplicarán desde el 1-3-79 al 28-2-80

TABLA I (RETRIBUCION NORMAL)
PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
<i>Personal administrativo:</i>			
Jefe de Sección	34.888	3.488	38.377
Jefe de Negociado	33.451	3.345	36.796
Oficial de primera	28.504	2.850	31.354
Oficial de segunda	26.039	2.604	28.643
Auxiliar y Telefonista	22.541	2.254	24.795
Aspirante 17 años	15.972	1.597	17.569
Aspirante 16 años	12.954	1.296	14.250
Aspirante 15 años	9.126	912	10.038
Aspirante 14 años	8.569	857	9.426
<i>Empleados mercantiles:</i>			
Jefe de compras y ventas	37.314	3.731	41.045
Viajantes	30.304	3.030	33.334
Encargado móvil Estab.º ventas	30.304	3.030	33.334
Oficiales de venta	29.687	2.969	32.656
Dependientes de 22 años	22.307	2.231	24.538
Dependientes de 20 años	21.068	2.107	23.175
Dependientes de 18 años	20.878	2.088	22.966
<i>Personal técnico no titulado:</i>			
Modelista	33.635	3.364	36.999
Encargado general de fabricación	38.548	3.855	42.403
Encargado de departamento y Técnico de organización	37.515	3.752	41.267
Encargado de sector y Programador	33.635	3.364	36.999
Encargado de sección (incluido guarnecido)	28.504	2.850	31.354
Cronometrador	28.504	2.850	31.354
Encargada de sección	24.024	2.402	26.426
<i>Personal subalterno:</i>			
Listero	24.327	2.433	26.760
Almacenero	23.781	2.378	26.137
<i>Botones y Recaderos:</i>			
De 18 años	20.878	2.088	22.966
De 17 años	14.176	1.417	15.593
De 16 años	12.954	1.296	14.250
De 15 años	8.775	877	9.652
De 14 años	8.215	822	9.037
<i>Personal técnico titulado:</i>			
Ingeniero y licenciados	42.059	4.206	46.265
Peritos, Técnicos y Analistas	38.554	3.855	42.409
Graduados sociales y ATS	38.554	3.855	42.409

TABLA I

PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
Patronista	1.027	103	1.130
Maestro de mesilla	863	86	949
Subencargado de sección	833	83	916
Pesador o Basculero	731	73	804
Guarda jurado	731	73	804
Vigilante	731	73	804
Ordenanza	727	73	800
Portera	709	71	780
Portero	727	73	800
Enfermero	727	73	800
Mozo de almacén	727	73	800
Mujer Limpieza	709	71	780
<i>Fabricación</i>			
<i>Personal masculino:</i>			
Oficial de primera	807	81	888
Oficial de segunda	776	78	854

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total	Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
Oficial de tercera	748	75	823	Aprendices masculinos:			
Especialista	739	74	813	Primer año	273	27	300
Peón	722	72	794	Segundo año	337	34	371
Personal femenino:				Tercer año	432	43	475
Sec. picado y rebajado, guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal.				Cuarto año	557	55	612
Oficiala de primera	761	76	837	Aprendices femeninos:			
Oficiala de segunda	745	74	819	Primer año	273	27	300
Oficiala de tercera	729	73	802	Segundo año	337	34	371
Ayudanta	712	71	783	Tercer año	432	43	475
				Reparación:			
				Maestro de reparación	863	86	949
				Oficial de primera	778	78	856
				Oficial de segunda	765	76	841
				Guarnecedora	777	78	855

TABLA II
PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL (TODO INCLUIDO)

Categorías	Salario base	Gratíf. 18 julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<i>Personal administrativo:</i>					
Jefe de sección	34.888	6.396	4.030	3.489	48.803
Jefe de negociado	33.451	6.133	3.864	3.344	46.792
Oficial de primera	28.504	5.226	3.292	2.850	39.872
Oficial de segunda	26.039	4.774	3.008	2.604	36.425
Auxiliar y Telefonista	22.541	4.133	2.604	2.254	31.532
Aspirante de diecisiete años	15.972	2.928	1.846	1.597	22.343
Aspirante de dieciséis años	12.954	2.375	1.496	1.296	18.121
Aspirante de quince años	9.126	1.673	1.055	912	12.768
Aspirante de catorce años	8.569	1.571	990	857	11.987
<i>Empleados mercantiles:</i>					
Jefe de compras y ventas	37.314	6.841	4.310	3.731	52.196
Viajantes	30.304	5.556	3.500	3.030	42.390
Encargado móvil establecimientos ventas	30.304	5.556	3.500	3.030	42.390
Oficiales de ventas	29.687	5.443	3.429	2.969	41.528
Dependientes de veintidós años	22.307	4.090	2.577	2.231	31.205
Dependientes de veinte años	21.088	3.883	2.433	2.107	29.471
Dependientes de dieciocho años	20.878	3.828	2.411	2.088	29.205
<i>Personal técnico no titulado:</i>					
Modelista	33.635	6.167	3.885	3.364	47.051
Encargado general fabricación	38.548	7.067	4.452	3.855	53.922
Encargado Departamento Técnico en Organización	37.515	6.878	4.333	3.752	52.478
Encargado sector y programa	33.635	6.167	3.885	3.364	47.051
Encargado sección (inc. guarne.)	28.504	5.226	3.292	2.850	39.872
Cronometrador	28.504	5.226	3.292	2.850	39.872
Encargada de sección	24.024	4.404	2.775	2.402	33.605
<i>Personal técnico titulado:</i>					
Ingenieros y Licenciados	42.059	7.711	4.858	4.266	58.834
Peritos, Técnicos, Graduado Social y ATS	38.554	7.068	4.453	3.855	53.930
<i>Personal subalterno:</i>					
Listero	24.327	4.460	2.810	2.433	34.030
Almacenero	23.761	4.356	2.745	2.376	33.238
<i>Botones y Recaderos:</i>					
De dieciocho años	20.878	4.403	2.463	2.088	29.832
De diecisiete años	14.176	2.989	1.673	1.417	20.255
De dieciséis años	12.954	2.732	1.528	1.296	18.510
De quince años	8.775	1.850	1.035	877	12.537
De catorce años	8.215	1.733	969	822	11.739

TABLA II
PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA (TODO INCLUIDO)

Categorías	Salario base	Gratíf. 18 julio y Navidad con plus de Convenio	Domingos	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
Patronistas	1.027	216,61	171,16	136,60	103	1.654
Maestro mesilla	863	181,91	143,83	114,77	86	1.390
Subencargado sección	833	175,59	139,83	110,73	83	1.341
Pesador y Basculero	731	154,12	121,83	97,19	73	1.177

Categorías	Salario base	Gratíf. 18 julio y Navidad con plus de Convenio	Domingos	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
Guarda Jurado	731	154,12	121,83	97,19	73	1.177
Vigilante	731	154,12	121,83	97,19	73	1.177
Ordenanza y Portero	727	153,35	121,16	96,70	73	1.171
Portera	709	149,52	118,16	94,29	71	1.142
Enfermero	727	153,35	121,16	96,70	73	1.171
Mozo almacén	727	153,35	121,16	96,70	73	1.171
Mujer de limpieza	709	149,52	118,16	94,29	71	1.142
Fabricación						
Personal masculino:						
Oficial de primera	807	170,22	134,50	107,34	81	1.300
Oficial de segunda	776	163,70	129,33	103,23	78	1.250
Oficial de tercera	748	157,76	124,66	99,48	75	1.205
Especialista	739	155,84	123,16	98,28	74	1.190
Peón	722	152,20	120,33	95,98	72	1.163
Personal femenino:						
Oficiala de primera	761	160,44	126,33	101,18	76	1.226
Oficiala de segunda	745	157,00	124,16	99,00	74	1.200
Oficiala de tercera	729	153,73	121,50	96,95	73	1.174
Ayudanta	712	150,09	118,66	94,85	71	1.147
Aprendices masculinos:						
Primer año	273	57,50	45,40	36,25	27	439
Segundo año	337	71,12	56,17	44,85	34	543
Tercer año	432	91,09	72,00	57,44	43	696
Cuarto año	557	117,31	92,83	74,00	55	896
Aprendices femeninos:						
Primer año	273	57,50	45,40	36,25	27	439
Segundo año	337	71,12	56,17	44,85	34	543
Tercer año	432	91,09	72,00	57,44	43	696
Reparación						
Maestro de reparación	863	181,91	143,83	114,72	86	1.390
Oficial de primera	778	164,08	129,66	103,47	78	1.253
Oficial de segunda	765	161,21	127,50	101,67	76	1.231
Guarnecedora	777	163,89	129,50	103,35	78	1.252

MECANICA DE CALCULO

Salario base = Tabla I.

$$\text{Gratificaciones con plus} = \frac{60 \text{ días} \times (\text{S. B.} + \text{P. C.})}{(365 - 52) = 313}$$

$$\text{Domingo} = \frac{\text{S. B.}}{8}$$

Plus Convenio = Tabla I.

Beneficios = El 9 por 100 sobre total de los conceptos anteriores (S. B. + Grat. con plus + domingos + P. C.).

Día festivo: El salario será igual al total diario menos el plus Convenio.

ANEXO 3

Tablas para el cálculo de incentivos, horas extras y antigüedad desde el 1-1-79 hasta el 28-2-80

PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Categorías	Salario base	Gratíf. 18 julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
Personal administrativo:					
Jefe de sección	30.980	5.680	3.578	3.098	43.336
Jefe de negociado	29.844	5.435	3.424	2.984	41.467
Oficial de primera	25.942	4.591	2.893	2.504	35.030
Oficial de segunda	22.749	4.171	2.628	2.275	31.823
Auxiliar y Telefonista	19.495	3.574	2.252	1.949	27.270
Aspirante de diecisiete años	13.210	2.440	1.538	1.331	18.619
Aspirante de dieciséis años	10.795	1.979	1.247	1.080	15.101
Aspirante de quince años	7.805	1.394	879	760	10.638
Aspirante de catorce años	7.141	1.309	825	714	9.989
Empleados mercantiles:					
Jefe de compras y ventas	33.237	6.094	3.839	3.324	46.494
Viajantes	28.717	4.898	3.086	2.672	37.373

Categorías	Salario base	Gratifi. 18 julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
Encargado móvil establecimientos de ventas	28.717	4.898	3.086	2.672	37.373
Oficiales de ventas	28.142	4.793	3.020	2.614	36.569
Dependientes de veintidós años	19.277	3.534	2.227	1.928	26.966
Dependientes de veinte años	18.125	3.323	2.094	1.812	25.354
Dependientes de dieciocho años	17.948	3.291	2.073	1.795	25.107
<i>Personal técnico no titulado:</i>					
Modelista	29.815	5.466	3.444	2.982	41.707
Encargado general fabricación	34.385	6.304	3.972	3.438	48.099
Encargado departamento y Técnico de organización	33.424	6.128	3.861	3.342	46.755
Encargado sector y program.	29.815	5.466	3.444	2.982	41.707
Encargado sección (incluido guarn.)	25.042	4.591	2.893	2.504	35.030
Cronometrador	25.042	4.591	2.893	2.504	35.030
Encargada de sección	20.874	3.827	2.411	2.087	29.199
<i>Personal técnico titulado:</i>					
Ingenieros y Licenciados	37.651	6.903	4.349	3.765	52.668
Peritos técnicos, Graduados social y A. T. S.	34.391	6.305	3.972	3.439	48.108
<i>Personal subalterno:</i>					
Listero	21.156	3.879	2.444	2.116	29.585
Almacenero	28.830	3.782	2.383	2.063	28.858
<i>Botones y Recaderos:</i>					
De dieciocho años	17.948	3.291	2.073	1.795	25.107
De diecisiete años	11.813	2.166	1.365	1.181	18.525
De dieciséis años	10.795	1.979	1.247	1.080	15.101
De quince años	7.312	1.341	845	731	10.229
De catorce años	6.846	1.255	791	685	9.577

PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA

Categorías	Salario Base	Gratifi. con plus Convenio	Domingos	Participación en beneficios	Plus Conv. día trabajado	Total diario
Patronista	906	191,11	151,00	120,51	91	1.480
Maestro mesilla	754	158,91	125,67	100,22	75	1.214
Subencargado sección	726	152,97	121,00	96,47	72	1.169
Pesador y Basculero	631	133,03	105,17	83,89	63	1.016
Guarda Jurado	631	133,03	105,17	83,89	63	1.016
Vigilante	631	133,03	105,17	83,89	63	1.016
Ordenanza	627	132,26	104,50	83,40	63	1.010
Portero	627	132,26	104,50	83,40	63	1.010
Portera	610	128,62	101,87	81,11	61	983
Enfermero	627	132,26	104,50	83,40	63	1.010
Mozo almacén	627	132,26	104,50	83,40	63	1.010
Mujer de limpieza	610	128,62	101,87	81,11	61	983
<i>Fabricación</i>						
Personal masculino:						
Oficial de primera	700	147,80	116,66	93,08	70	1.128
Oficial de segunda	673	141,85	112,17	89,46	67	1.084
Oficial de tercera	647	136,29	107,83	85,96	64	1.041
Especialista	638	134,56	106,33	84,88	64	1.028
Peón	622	131,11	103,66	82,68	62	1.002
Personal femenino:						
Sección picado y rebajado guarnecido, aparato de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal:						
Oficiala de primera	659	138,97	109,83	87,64	66	1.082
Oficiala de segunda	644	135,71	107,33	85,58	64	1.037
Oficiala de tercera	629	132,65	104,83	83,65	63	1.013
Ayudanta	613	129,20	102,16	81,48	61	987
Aprendices masculinos:						
Primer año	227	47,92	37,83	30,21	23	366
Segundo año	281	59,23	46,83	37,35	28	453
Tercer año	360	75,91	60,00	47,87	36	580
Cuarto año	464	97,76	77,33	61,65	46	747
Aprendices femeninos:						
Primer año	227	47,92	37,83	30,21	23	366
Segundo año	281	59,23	46,83	37,35	28	453
Tercer año	360	75,91	60,00	47,87	36	580
<i>Reparación</i>						
Maestro de reparación	754	158,91	125,66	100,22	75	1.214
Oficial de primera	675	142,42	112,50	89,81	68	1.088
Oficial de segunda	662	139,55	110,33	88,00	66	1.066
Guarnecedora	674	142,04	112,33	89,58	67	1.085