

Objetivos año 1999 de almacén de Logroño

	Área de resultado	Indicador	Objetivo	Ponderación
Objetivo de la empresa	1. Rentabilidad UNIDE.	1. Porcentaje B.º s/ventas.	1. 0,29 por 100, s/ventas.	1. 10 por 100.
Objetivos individuales	2. Productividad.	2. Tn/día/hombre.	2. 5,9 por 100, s/ventas.	2. 15 por 100.
	3. Sistema de gestión.	3. Porcentaje bombeado global (s/ventas).	3. 0,08 por 100, s/ventas.	3. 15 por 100.
	4. Sistema de gestión.	4. Porcentaje diferencia inventario (s/ventas).	4. 0,02 por 100, s/ventas.	4. 15 por 100.
	5. Sistema de gestión.	5. Porcentaje de devoluciones socios.	5. 1,65 por 100, s/ventas.	5. 15 por 100.
	6. Sistemas de gestión.	6. Nivel de servicio (número de horas).	6. 42,5 por 100, s/ventas.	6. 15 por 100.
	7. Productividad.	7. Porcentaje de absentismo.	7. 1 por 100, s/ventas.	7. 15 por 100.

FIRMA EVALUADOR	FIRMA EVALUADO	SUPERVISOR V.º B.º	
-----------------	----------------	--------------------	--

DOCUMENTO-2

13390 RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado y Duplicado de Llaves.

Visto el texto de Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado y Duplicado de Llaves (código Convenio número 9906955), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 1999, de una parte, de la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (FNPAC) en representación de las empresas del sector y, de otra, por las organizaciones sindicales FIA-UGT y FITEQA-CC.OO. en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 26 de mayo de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICACIÓN DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPEDIA Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CALZADO USADO Y DUPLICADO DE LLAVES DE ÁMBITO ESTATAL

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo del Estado Español, en el sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado y Duplicado de Llaves de ámbito estatal, que tendrá dos años de vigencia, a contar desde el 1 de enero de 1999 al 31 de diciembre del 2000 se otorga entre las organizaciones representativas de los trabajadores, Federaciones Estatales de los Sindicatos de FIA-UGT y FITEQA-CC.OO y la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia).

Convenio que ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la organización empresarial Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia)

y las Federaciones Estatales Comisiones Obreras, Federación Textil-Piel, Químicas y Afines; Federación de Industrias Afines de Unión General de Trabajadores, se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociar, según acta de constitución de la Comisión Negociadora de fecha 4 de febrero de 1999.

Ambas partes manifiestan su determinación de cumplir lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores y Ley Sindical 11/1985, de 2 de agosto, en sus propios términos y dejando a salvo aquellos aspectos ya recogidos en el presente Convenio.

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

A) **Ámbito territorial:** El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Estado español.

B) **Ámbito funcional:** El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas, o que se dediquen en el futuro, a la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, así como el Duplicado de Llaves.

C) **Ámbito personal:** El presente Convenio Colectivo afectará a todas las personas que formen parte de las plantillas de las empresas incluidas en el ámbito funcional y territorial.

D) De producirse acuerdos o Convenios de ámbito inferior, éstos respetarán como mínimo, lo pactado en el presente Convenio de ámbito estatal.

Artículo 2. *Vigencia, duración y prórroga.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1999, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2000.

Asimismo, la Comisión Mixta del Convenio, constituida al efecto, supervisará la aplicación y desarrollo de lo pactado, contemplando no obstante, si así se decidiese, la posibilidad de establecer vigencias diferenciadas según se determine en los pactos que se acuerden.

Finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo, las materias pactadas en el mismo, se mantendrán plenamente, hasta que se alcance acuerdo que lo sustituya.

No obstante lo establecido en este artículo, para el caso que realizada la denuncia del Convenio por uno o los dos sindicatos firmantes del mismo, se diera la circunstancia de no poder entablar negociaciones por la causa que fuere, se establece que para ese año y los sucesivos mientras concorra tal hecho, a las plantillas de los centros de trabajo afectados por este Convenio se les aplicará sobre todos sus conceptos salariales el incremento del IPC previsto por el Gobierno.

Artículo 3. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se realizará de acuerdo con lo que está establecido en el capítulo III de la Ley 11/1994, del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y demás disposiciones de general aplicación. El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas.*

La totalidad de los pactos económicos, o de cualquier otro género, que contiene este Convenio se establecen con carácter de mínimos y por ello los acuerdos, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad, entre la empresa y el personal, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquéllos.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas y laborales que se implanten en este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza, por el contrario serán incorporadas inmediatamente al Convenio, siempre que dichas mejoras superen globalmente y en cómputo anual a lo pactado en este Convenio.

Artículo 6. *Comisión Mixta.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Composición: La Comisión Mixta está integrada paritariamente por cuatro representantes del personal y cuatro de los empresarios, quienes, entre ellos elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

La Comisión Mixta que se acuerda, tendrá carácter de central y única para todo el país. Se establece como procedimiento, que los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgándose tal calificación por las organizaciones signatarias del presente Convenio Colectivo, en tal caso, y en el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas. La convocatoria/s de dicha Comisión Mixta, podrá realizarse, indistintamente, por cualquiera de las partes que la integran.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interpretación de los conflictos colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la ampliación o interpretación derivadas del mismo.

Garantías de los miembros de la Comisión: Las empresas que soliciten la actuación de la Comisión Paritaria del Convenio, pagarán las horas invertidas por los representantes del personal que hayan actuado en dicha Comisión. Dichas horas no se computarán a cuenta de las horas sindicales concedidas a los Delegados de Personal y a los miembros de los Comités de Empresa.

Artículo 7. *Jornada laboral.*

La jornada laboral para los veinticuatro meses de vigencia del Convenio será de 1.796 horas anuales de presencia, entendiéndose incluido dentro

del antedicho cómputo anual, veinte minutos diarios de bocadillo, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, aplicables tanto en lo que respecta a la jornada continuada, como en los casos de jornada partida; siendo pues, la jornada efectiva de trabajo de 1.720 horas.

La distribución del cómputo anual, anteriormente referido, se realizará mediante la negociación del obligatorio calendario laboral.

En el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de marzo de cada año, se establecerá, de común acuerdo, entre la empresa y los representantes legales del personal, el calendario laboral, en el cual se hará constar el período o períodos de vacaciones, en caso de existir más de un turno de disfrute; el horario de trabajo, tanto de entrada como de salida, el régimen de jornada, el horario de disfrute del bocadillo, así como los posibles puentes.

Para el presente Convenio Colectivo se establece que la jornada será de lunes a sábado, teniendo la del sábado una duración máxima de seis horas, que se realizarán, las mencionadas seis del sábado, de forma continuada iniciándose en el horario establecido de modo habitual.

En ningún caso se podrá superar el máximo de horas efectivas de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.

La jornada diaria no podrá superar en ningún caso las nueve horas, salvo acuerdo expreso con la representación del personal en la empresa, o en su defecto, con las centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo; para ello se seguirá el procedimiento marcado en el presente Convenio Colectivo (Comisión Mixta). Esta jornada máxima diaria no podrá ser aplicada en ningún caso en la que se realice en sábado.

Artículo 8. *Jornada nocturna.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno.

El complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, como determina el párrafo anterior, se establece como mínimo en el incremento del 25 por 100 del salario base.

Artículo 9. *Excepciones a la jornada nocturna.*

No se considera trabajo nocturno a efectos de renovación especial, el realizado por personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieran sido especialmente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno. No se consideran 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 consideran incluidos en la clasificación de nocturnos aquellos trabajos afectados normalmente en la jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en el período nocturno o consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.

Artículo 10. *Trabajo ininterrumpido.*

Cuando en una empresa se proponga el establecimiento de un sistema de trabajo continuado o de turnos de trabajo, que requieran la modificación del tipo de jornada que se viniera realizando en la misma, podrá hacerse con aceptación de la representación legal del personal, y en su defecto, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La implantación de los sistemas de trabajo continuado, deberán cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

La jornada semanal para el desarrollo de los sistemas de trabajo continuado será de lunes a sábado, descansando domingos y festivos, siendo la jornada del sábado de una duración máxima de seis horas ininterrumpidas.

Los sistemas de trabajo continuado en empresas, deberán respetar el cómputo anual de horas de trabajo establecidas en el artículo 7 del vigente Convenio del sector, con las condiciones que en el citado artículo se establecen, a excepción de la jornada diaria en caso de establecimiento de tres turnos de trabajo, que no podrá ser superior a ocho horas.

Los sistemas de trabajo continuado a turnos, tendrán que tener con carácter obligatorio un sistema de rotación del personal, de tal manera que nadie podrá trabajar en el mismo turno más de una semana consecutiva, así como en caso de que por motivos de organización del trabajo justificados, se deba cambiar a una persona de turno, ésto se realizará

preavisando al mismo, con un mínimo de antelación de siete días y respetando doce horas de descanso mínimo entre jornadas de trabajo.

La compensación establecida en el artículo 8 del vigente Convenio, referente a la jornada nocturna, será de aplicación en el establecimiento de este tipo de turnos en las empresas.

Artículo 11. *Licencias y permisos.*

El personal, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a recibir remuneración establecida para actividad normal, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el personal optar por una ampliación de hasta cinco días más de esta licencia sin retribución.

2. Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.

3. Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el personal necesite realizar un desplazamiento, al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento de pariente hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4. Por boda de padres o hijos/as, un día. En caso de boda de un hermano, tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin recibir remuneración.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

6. El personal por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La persona, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

7. Las empresas que tengan a su servicios personas que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

8. Todo trabajador al que le afecte este Convenio, dispondrá de cuatro horas anuales para asuntos propios.

Dichas horas serán retribuidas y no recuperables. Para el disfrute de las mismas se deberá de comunicar a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación.

Artículo 12. *Excedencia para el cuidado de hijos e hijas.*

Tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo e hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. (Ley marzo/1995).

Artículo 13. *Excedencia voluntaria.*

Se podrá conceder excedencia de hasta un máximo de un año con reingreso automático, para atender enfermedad de carácter grave de familiares y parejas de hecho y de derecho.

Artículo 14. *Licencia por maternidad.*

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas. El período de suspensión se disfrutará a opción de la persona interesada siempre que seis semanas sean

inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo e hija en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro semanas de las últimas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

Artículo 15. *Enfermedad.*

La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario real, más antigüedad, siempre que éstos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo, teniendo que ser en todo momento debidamente justificadas.

Quedan exceptuados de esta limitación, y por lo tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse el salario real, más antigüedad, las horas justificadas.

Artículo 16. *Consulta médica.*

El tiempo invertido por el personal en acudir a la consulta médica de la Seguridad Social y su regreso a la empresa, se considerarán como horas trabajadas y por consiguiente retribuidas, siempre y cuando justifique las mismas con los documentos asistenciales expedidos por la Seguridad Social.

El regreso al centro de trabajo se realizará siempre que exista plazo prudencial para ello.

Artículo 17. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a realizar, al personal que presten sus servicios en ellas, dos reconocimientos médicos al año, en el primero de ellos se prestará una especial atención a los exámenes de columna vertebral, vías respiratorias y vista.

En el segundo, de los antes citados reconocimientos médicos, se llevará a cabo a requerimiento del personal y versará sobre la/s materia/s que el personal requiera.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán entregados al personal.

Artículo 18. *Prevención de riesgos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran como parte incorporada al mismo, todos y cada uno de los artículos y apartados establecidos en la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 269, del 10.

No obstante, en este artículo se hace mención expresa a lo dispuesto en los artículos 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41 y de la disposición adicional tercera su apartado cuarto de la citada Ley, así como de las disposiciones futuras que desarrollen lo dispuesto en la citada Ley.

Los Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dispondrán de un crédito de treinta y seis horas bimensuales para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 19. *Accidente.*

En caso de producirse accidente de trabajo, el personal afectado será retribuido con el 100 por 100 del salario real que percibe, durante los primeros seis meses del mismo, si diera lugar.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de treinta días naturales que empezarán el lunes que no sea festivo y se disfrutarán durante el verano, es decir, en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, de común acuerdo entre la

empresa y los representantes legales del personal, o en su defecto, entre la empresa y el personal, siendo establecidas, las fechas para el disfrute de vacaciones, en el calendario laboral.

Las vacaciones serán retribuidas, con el importe del salario convenio más antigüedad, si la hubiere, más el promedio de incentivo obtenido en las últimas trece semanas realmente trabajadas.

El personal disfrutará de un día extraordinario de vacación al año—coincidiendo con alguno de los puentes festivos— a convenir entre empresario y personal, siendo establecidos, prioritariamente, en el calendario laboral.

En el supuesto de que coincidiesen las fechas de disfrute del período vacacional con una situación de incapacidad laboral transitoria, maternidad o accidente laboral, el personal una vez que sea dado de alta, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones no disfrutadas.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Los aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa consistirán en trienios. La cuantía se fija en el 4 por 100 de los salarios base y plus Convenio, pactados en este Convenio, para cada categoría profesional que consistirán en nueve trienios.

Cuando el personal ascienda de categoría profesional, se le adicionará el salario y plus convenio de la nueva categoría, el número de trienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de éstos, de acuerdo con el salario y plus convenio de la categoría alcanzada.

Artículo 22. *Salario base.*

Los salarios pactados son el resultado de aplicar el IPC (Incremento de Precios al Consumo), proyectado por el Gobierno para 1999, es decir, el 1,80 por 100, a las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1998.

En cuanto al año 2000, la Comisión Mixta aplicará, al proceder a la revisión salarial, las previsiones del incremento del IPC previsto por el Gobierno para ese año.

Por salario real se entenderá aquel que percibe el personal diariamente, en el desarrollo de las funciones propias de su cualificación profesional, y que podrá estar formado por: Salario base, plus convenio, antigüedad, si la hubiese, incentivos o pluses de calidad, cantidad u otros análogos.

Artículo 23. *Participación en beneficios.*

La participación en beneficios consistirá en un 9 por 100 del salario base y plus convenio, entendiéndose por tales, los correspondientes a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, en su caso, con la antigüedad si la hubiera. Su abono podrá realizarse prorrateando mensualmente o en el primer trimestre del año.

La participación en beneficios nunca será ni absorbible, ni compensable, ni ser absorbido y compensado por ningún otro concepto establecido en las empresas, tales como, incentivos, pluses, comisiones, conceptos económicos ligados a los resultados de las empresas, etc.

Artículo 24. *Revisión salarial.*

Será de aplicación la cláusula de revisión salarial, trasladando sus efectos económicos, según lo definido en el texto relativo a retribuciones del presente Convenio Colectivo, siempre que el IPC supere los incrementos pactados.

En caso de producirse la necesidad de la revisión de los salarios a los IPC reales de 1999-2000, los atrasos resultantes de las citadas revisiones se abonarán en el plazo de un mes a partir de la firma de la misma, en una sola paga.

Una vez realizada la antes mencionada revisión salarial (de producirse), las tablas salariales resultantes servirán de base para la negociación del año siguiente.

Es voluntad de las partes mantener el poder adquisitivo de los salarios.

Artículo 25. *Pago diario, semanal o mensual.*

Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple del personal, éstos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos diaria, semanal o mensualmente.

Artículo 26. *Anticipo.*

El personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tuviera devengadas.

Artículo 27. *Plus convenio.*

El complemento salarial denominado plus convenio, se abonará por día efectivamente trabajado y por días laborales comprendidos en el período de vacaciones, figurando como tal en las tablas salariales del presente Convenio.

El plus convenio, que figura en las tablas salariales anexas, consistirá en el resultado de aplicar el 10 por 100 sobre el salario vigente en cada momento, según anexo 1.

Artículo 28. *Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y navidad, consistirán cada una de ellas, en el importe de treinta días naturales, a razón de salario base y plus convenio, más antigüedad, si la hubiera, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

Durante el servicio militar, o prestación social sustitutoria, los trabajadores tendrán derecho al cobro de las gratificaciones de julio y navidad.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Ambas partes consideran necesario el eliminar las horas extraordinarias habituales, por entender que esta práctica es contraria a los objetivos de creación de empleo, cuestión ésta de interés social; no obstante:

La realización de horas extraordinarias lo será de forma excepcional, considerándose como tales, todas aquéllas que se realicen fuera del horario pactado en el calendario laboral.

Como máximo será posible una realización de ochenta horas al año por persona, siendo voluntaria para la persona su realización.

La compensación de dichas horas lo serán prioritariamente con descanso, en la proporción de cada hora extra realizada, se descansará 1,85 horas, que se disfrutarán en un período máximo de noventa días desde la realización de las horas extraordinarias.

De forma excepcional, podrán ser abonadas económicamente, en el mismo porcentaje (1,85 por 100) sobre el salario correspondiente a cada hora ordinaria.

Queda prohibido específicamente la realización de horas extraordinarias al personal que esté contratado como aprendices.

Las partes se comprometen a garantizar el control de las horas extraordinarias.

Artículo 30. *Período de prueba.*

Las admisiones del personal se consideran provisionales durante un período denominado de prueba, variable para las diversas categorías, de acuerdo con las normas vigentes y cuya duración será:

- A) Personal Administrativo (Oficiales de 1.º y 2.º grado): Treinta días.
- B) Auxiliar Administrativo, Personal de Oficio y No Cualificado: Catorce días.

Artículo 31. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional recogida en el anexo 2 del presente Convenio (Nomenclátor), es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa lo requieren.

En el caso de que una persona realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categoría profesional se le clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

Artículo 32. *Grupos profesionales.*

El personal ocupado en el presente sector se clasificará en los siguientes grupos generales:

- A. Personal Directivo.
- B. Personal Técnico.
- C. Personal Administrativo y Comercial.
- D. Personal Obrero.
- E. Aprendices.
- F. Personal Subalterno.

Definiciones:

Personal Directivo: Se consideran Directivos quienes, con responsabilidad en la producción, organización, administración, o compra venta, realicen trabajos para los cuales precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección.

Personal Técnico: Se consideran Técnicos quienes, en posesión del Título Superior, de Grado Medio, Diplomas de Centros Docentes de Enseñanza Laboral o Profesional, o los que careciendo de título, con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del Personal Técnico.

Personal Administrativo y Comercial: Se considera Personal Administrativo y Comercial el que, bajo la dirección del Personal Directivo o Técnico, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que le son encomendados.

Personal Obrero: Se considera Personal Obrero el que bajo la dirección del Personal Directivo o Técnico, realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que les son encomendados.

Personal Subalterno: Se considera Personal Subalterno el que sin estar incluido en los grupos anteriores esté dedicado, en su actividad, a aquellas funciones de apoyo a la producción.

Artículo 33. *Formación.*

El contrato de formación se podrá celebrar con personas mayores de dieciséis y menores de veintiun años. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con una persona minusválida.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.

El contrato de formación tendrá por objeto la adquisición de los conocimientos teórico-prácticos necesarios para el desempeño adecuado del oficio, definidos como tales en el sistema de clasificación aplicable en la empresa. (Según el Nomenclátor anejo).

Transcurrido un año desde la fecha de ingreso, el aprendiz pasará automáticamente a la categoría superior.

Cumplido el plazo de un año desde el ingreso, el aprendiz podrá recabar el ser sometido a la prueba de aptitud para el ascenso y de superar ésta, pasará, según sus aptitudes a la categoría de Ayudante, Especialista en Medida-Ortopedia u Oficial. En el supuesto de que transcurrido un mes, desde la fecha de solicitud de la prueba de aptitud, y ésta no se haya producido, el personal podrá recurrir ante el Organismo competente.

En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación la legislación vigente en esta materia.

El personal Ayudante Recepcionista, al cumplir los dos años de permanencia en esta categoría, pasará automáticamente a la de Recepcionista Dependiente o Dependiente.

El salario que percibirán los trabajadores contratados bajo esta modalidad de formación, corresponderá al salario tablas, proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado y que como mínimo será el 85 por 100 del citado salario tabla.

Artículo 34. *Equipo de trabajo.*

Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a facilitar a su personal como mínimo dos equipos de trabajo al año, de verano y de invierno, siendo tal obligación para la totalidad de prendas, o complementos, que según la empresa sean necesarias, tanto por imagen, como por condiciones de trabajo.

Artículo 35. *Plazo de preaviso.*

El personal que desee causar baja en el servicio de la empresa, deberá dar los siguientes preavisos:

- A) Personal Administrativo: Diez días.
- B) 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 personal 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 final de dicho plazo, los conceptos fijos que pueden 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 personal a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación. No se dará tal obligación, y por consiguiente no nace este derecho, si el personal incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 36. *Servicio militar o prestación social sustitutoria.*

El personal afectado por este Convenio que tenga que incorporarse al servicio militar o prestación social sustitutoria, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo, durante el servicio militar y dos meses más.

Terminado el servicio militar o la prestación social sustitutoria, podrá solicitar un reingreso inmediato en la empresa, concediendo un plazo de una semana a la misma, a efectos de que pueda realizar los oportunos ajustes y distribución del personal.

Artículo 37. *Premio de jubilación.*

El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años y lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de servicio 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: 4,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y un años: Cuatro mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y dos años: 3,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y tres años: Tres mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y cuatro años: 2,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y cinco años: 1,5 mensualidades del salario de cotización.

Nota: Caso de que se modifique la edad mínima de jubilación, la escala establecida en el texto se modificará con el mismo sentido.

Artículo 38. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 20 y para el caso de que el personal con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada persona jubilada al amparo del Real Decreto mencionado, por otra persona perceptora de prestación por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Será necesario previamente al cumplimiento de dicha obligación, el acuerdo entre empresa y el personal, para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo, de existir y nacer por tanto la obligación de sustitución, habrá de realizarse por escrito. Para el supuesto de que no haya acuerdo entre las dos partes, el personal afectado puede solicitar la mediación de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 del Convenio, que convocará a las partes y analizando las circunstancias del caso, levantará acta de sus actuaciones.

Artículo 39. *Acción positiva.*

La acción positiva son actuaciones de impulso y promoción que tienen por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades (contratación, ocupación, formación, promoción) sobre todo mediante la eliminación de las desigualdades de hecho.

Ambas partes se comprometen a impulsar la acción positiva para modificar situaciones que de hecho se vienen manteniendo de otras épocas.

Artículo 40. *Acoso sexual.*

Cuando se habla de acoso sexual en el trabajo, se está tratando de una conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito laboral, indecisa, irrazonable y ofensiva para la víctima que es sujeto de ella.

Efectos en el ámbito laboral:

El acoso sexual en el trabajo provoca, cuando menos, la violación de los siguientes derechos:

A la intimidad.

Al respeto de la dignidad personal.

A la no discriminación por razón de sexo.

A la seguridad, la salud y la integridad física y moral y en algunos casos, la pérdida del empleo.

Código de Conducta de la CEE y la Recomendación 84/635 de Acciones Positivas.

Estatuto de los Trabajadores artículos 96, 11, 12.

Código Penal artículo 184.

Artículo 41. *Acción y derechos sindicales.*

Las empresas y el personal afectado por este Convenio se atienen a los derechos sindicales reconocidos por la legislación vigente en esta materia y a la LOLS.

Asimismo, a efectos de los procesos de elección de los representantes legales del personal (Delegados de Personal o Comité de Empresa), en el ámbito de este Convenio se establece, que en los citados procesos podrán participar en calidad de poder ser candidatos y elegibles todo aquel personal con una antigüedad mínima de tres meses en la plantilla.

No obstante, todas las informaciones que la empresa esté obligada legalmente a dar, lo serán por escrito.

En las empresas que sus plantillas sean de quince o más personas, los sindicatos podrán constituir la sección sindical y contar el Delegado de la misma, con veintiséis horas sindicales bimensuales.

Los afiliados a un sindicato dispondrán de veinticuatro horas anuales de permiso retribuido para asistir a actividades sindicales y asambleas de trabajadores.

Las centrales sindicales más representativas, en base a la actual legislación en esta materia, tendrán derecho a llevar a cabo en el marco de las empresas, las comprobaciones que se estimen precisas, en especial, en todo lo referido a contratación, traslados, cambios de puestos de trabajo, Seguridad Social y alta en la empresa. A la vez, las empresas estarán obligadas a entregar por escrito a las centrales sindicales, cuanta información le sea requerida.

En materia de acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, se tendrá en cuenta las siguientes normas:

La acumulación de horas se producirá entre los representantes del personal perteneciente a la misma central sindical.

Dicha acumulación de horas se efectuará con las horas disponibles cada trimestre y dentro del mismo, previa comunicación al empresario con cinco días de antelación.

El personal en quienes se acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados de personal o miembros de comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivo, o comisiones creadas en el mismo, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa, en cuestión, se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Negociación y acuerdo previo, con los representantes sindicales en la empresa o en su defecto con los Sindicatos firmantes del Convenio, de cualquier modificación de condiciones de trabajo.

Artículo 42. *Formación sindical.*

Los trabajadores afiliados a las centrales sindicales más representativas tendrán derecho al disfrute de doce horas anuales, retribuidas, para la asistencia a Cursos de Formación convocados por los mismos; se justificarán posteriormente por parte de la central sindical convocante.

Artículo 43. *Canon de negociación.*

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las empresas descontarán de la retribución del

personal incluido en su ámbito de aplicación, la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por persona, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellas personas que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito.

La cantidad resultante se distribuirá entre las organizaciones sindicales que han participado en la negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la mesa negociadora.

Artículo 44. *Contratación.*

Toda persona contratada eventualmente, que trabaje en la empresa nueve meses seguidos dentro de un período de doce meses, pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo. Así mismo, las que lleven seis meses con un contrato temporal y realicen su trabajo en un puesto de forma permanente pasarán automáticamente a fijos. No obstante, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

En cuanto a los contratos a tiempo parcial, el personal contratado tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Se favorecerá la inserción profesional, posibilitando el trabajo de un número mayor de personas mediante el trabajo a tiempo parcial, según lo dispuesto en el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad. Los contratos del personal a tiempo parcial en ningún caso serán inferiores en su duración a las doce horas semanales o a cuarenta y ocho horas mensuales.

El personal eventual tendrá derecho a la retroactividad real del incremento salarial del presente Convenio.

Los contratos temporales no excederán del 20 por 100 de la plantilla fija de la empresa.

Igualmente las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes sindicales copia de todos los contratos que se realicen.

Contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de facilitar la colocación estable de los/as trabajadores/as desempleados/as se podrá contratar mediante esta modalidad a los trabajadores/as incluidos/as en el Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo.

Artículo 45. *Movilidad geográfica.*

Para el personal y las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en cuanto a movilidad geográfica, será de aplicación lo establecido en el artículo 40 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, siendo dicho artículo 40 complementario de la siguiente regulación:

Dada la idiosincrasia del sector, ninguna persona, podrá ser trasladada a otra provincia, sin que por parte de la empresa sea tramitado, dicho traslado, ante la Jurisdicción Social, la correspondiente solicitud de movilidad geográfica, previo a dicha tramitación, se establece el siguiente procedimiento: comunicación escrita al personal afectado, o sus representantes si los hubiese, o, en su defecto, a las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, esta comunicación deberá hacerse con una antelación mínima de treinta días y contendrá la solicitud, causas que lo motivan, propuesta de compensación de gastos y trabajadores afectados.

En cuanto al supuesto de no aceptación, por parte del personal afectado, la indemnización que percibirá será de 40 días por año de servicio.

Artículo 46. *Dietas y viaje.*

El personal que por necesidades de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta diaria de 1.500 pesetas, cuando realice una comida fuera y pernocte en su domicilio; 3.000 pesetas/día, cuando realicen dos comidas fuera pernoctando en su domicilio, y de 10.000 pesetas/día si, además de realizar las dos comidas principales fuera,

pernoctaran fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Así mismo el personal justificará con posterioridad el importe de los gastos realizados, por este concepto.

Cuando para los desplazamientos el personal utilice su propio vehículo, se establecerá previo acuerdo entre la empresa y el personal una cantidad por kilómetro, para cuyo cálculo se tendrá en cuenta el coste de los factores que conforman el mantenimiento del vehículo, amortización, seguro de accidente etc., teniéndose en cuenta lo que al respecto establezcan las revistas especializadas en la materia, sin que en ningún caso dicha cantidad por kilómetro pueda estar por debajo de las 27 pesetas/kilómetro.

Artículo 47. *Seguro de vida.*

La empresa abonará la suma de 3.500 pesetas anuales a cada persona que forme parte de la plantilla de la misma, por la suscripción de póliza/s de seguro individual que cubran el riesgo de muerte o invalidez permanente, sea ésta por accidente, lo sea laboral o no, cuya suscripción será de exclusiva cuenta de cada persona, siendo indispensable para el pago de la cantidad antes indicada, el justificar debidamente ante la empresa, la formalización de la póliza.

Se faculta a los Comités de Empresa o los Delegados de Personal para que colaboren en la suscripción de las Pólizas antes indicadas, al objeto de que las mismas puedan ser colectivas.

Artículo 48. *Cumplimiento del Convenio Colectivo.*

Ambas partes, conscientes de la importancia de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se comprometen a realizar las correspondientes denuncias, ante la Comisión mixta de este Convenio, de los incumplimientos que se puedan constatar, para que dicha Comisión Mixta resuelva sobre las materias denunciadas.

Con el fin de garantizar que las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo cumplan en todos sus términos los acuerdos pactados en el mismo, la Comisión mixta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio, facilitará a las empresas afectadas el texto articulado y tablas del Convenio y vigilará el cumplimiento de lo pactado.

Artículo 49. *Formación profesional continua e inicial.*

Las representaciones empresariales y del personal acuerdan suscribir los contenidos del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, por considerar que la Formación Profesional en su conjunto, tanto la continua, como la inicial, es un factor determinante y prioritario para asumir los cambios económicos, tecnológicos y sociales que exige el actual proceso.

Las partes consideran, que el futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de los conocimientos profesionales y cualificaciones derivadas, del personal y de los pequeños y medianos empresarios.

La Formación Profesional permanente estará adaptada a la evolución de las profesiones afectadas y del contenido de los puestos de trabajo indispensables para fortalecer la búsqueda de competitividad de las empresas y de su personal, asumiendo los cambios motivados por los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo.

La Formación Profesional permanente deberá contar además, por parte de las AA.PP., con un sistema nacional de cualificaciones profesionales homologadas y catálogo común de certificados (carné profesional), definiendo los títulos y el sistema de convalidaciones para empresarios y el personal.

Artículo 50. *Formación teórica y certificación contrato de aprendizaje.*

El tiempo dedicado a la formación teórica a recibir por el personal con contrato de aprendizaje, en ningún caso será inferior al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en el presente Convenio Colectivo.

Las partes firmantes del presente Convenio, buscando ofrecer una formación de calidad, se comprometen a promover la formación del personal con contrato de aprendizaje a través de un Convenio de Colaboración con la Escuela de Formación, Capacitación y Reciclaje de los Artesanos

del Calzado, Reparación, Medida y Ortopedia (calle Manzana, número 15, 28015 Madrid), estableciendo un adecuado sistema de certificación, al que podrá acceder todo el personal que siga las enseñanzas (presenciales o a distancia) promovidas por los firmantes del Convenio a través de la mencionada escuela.

Las partes firmantes se comprometen a instar a la Administración para que, en el plazo más breve, se definan los contenidos de las pruebas necesarias para otorgar la prevista certificación de profesionalidad.

Artículo 51. *Comisión paritaria para la formación.*

En desarrollo de lo acordado en el artículo 49 del Convenio, se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua del Sector, que estará compuesta por cuatro representantes de los empresarios y cuatro representantes por la parte sindical.

A tal efecto, en fechas posteriores se llevará a cabo los actos de constitución y definición del Plan Específico Sectorial.

Artículo 52. *Abono de atrasos.*

Con el fin de que las empresas afectadas por el presente Convenio puedan regularizar el pago de atrasos, como consecuencia de los efectos retroactivos de los salarios, ambas partes acuerdan que el abono de atrasos se efectuará a partir de la firma del presente Convenio.

Cláusula final.

Los contenidos del presente Convenio Colectivo, sustituyen totalmente a la Ordenanza Laboral de las Industrial de la Piel, aprobada por Orden del Ministerio de Trabajo de 22 de abril de 1977.

ANEXO I

Criterios de aplicación del Convenio Colectivo, realizados por la Comisión Paritaria del Convenio

1. Salario base (día), sobre 365 días/año.
2. Plus convenio, 10 por 100 sobre el salario base y 247 días/año.
3. Paga beneficios, 9 por 100 sobre (425 días de salario base + 287 días de plus convenio) + 4 por 100 de antigüedad, si la hubiera (sobre salario base + plus convenio.)
4. Pagas extras, sesenta días de salario base + cuarenta días de plus convenio + 4 por 100 de antigüedad.
5. Antigüedad, 4 por 100 sobre salario base + plus convenio (hasta nueve trienios).

Cálculo de las tablas para salario base diario.

1. Salario base mes, salario día x 365 : 12.
2. Plus convenio mes, 10 por 100 salario base día x 247 : 12.
3. Antigüedad mes (salario base mes + plus convenio mes) x 4 por 100.
4. Paga beneficios (salario base día x 425 + plus convenio día x 287): 12 + antigüedad mes x 9 por 100.
5. Salario total mes, salario base mes + plus convenio mes + antigüedad mes + beneficio mes.
6. Extras (julio y diciembre), salario base día x 30 + plus convenio día x 20 + antigüedad mes (para cada una de las pagas).
7. Total año, salario total mes x 12 + extras.

Cálculo de las tablas en salario base mensual.

1. Salario base mes, según tablas.
2. Plus convenio mes, 10 por 100 sobre salario base.
3. Antigüedad mes (salario base mes + plus convenio mes) x 4 por 100.
4. Paga beneficios (salario base mes + plus convenio mes + antigüedad mes) x 14 : 12 x 9 por 100.
5. Salario total mes, salario base + plus convenio + antigüedad + beneficio mes.
6. Extra (julio y diciembre), salario base + plus convenio + antigüedad para cada mes.
7. Total año (salario total mes x 12) + extras.

ANEXO 1

Tablas salariales para 1999

Reparación de calzado

Personal administrativo retribución mensual	Salario base mes — Pesetas	Plus convenio/mes — Pesetas	Beneficios mes — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Extras julio + diciembre — Pesetas	Total anual — Pesetas
Oficial de primera	113.076	11.308	13.060	137.444	248.768	1.898.096
Oficial de segunda	103.301	10.330	11.931	125.562	227.262	1.734.006
Auxiliar	89.425	8.943	10.329	108.697	196.736	1.501.100
Aprendiz de dieciséis a veintiún años	57.774	5.777	6.673	70.224	127.102	969.790

Personal de oficio retribución día	Salario base día — Pesetas	Plus convenio/día — Pesetas	Beneficios mes — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Extras julio + diciembre — Pesetas	Total anual — Pesetas
Maestro de reparación	3.424	342	11.650	122.836	219.120	1.693.152
Guarnecedor	3.090	309	10.515	110.863	197.760	1.528.116
Oficial de primera	3.090	309	10.515	110.863	197.760	1.528.116
Oficial de segunda	3.037	304	10.335	108.968	194.380	1.501.996
Ayudante	2.883	288	9.809	103.428	184.500	1.425.636
Peón-Mozo-Personal de limpieza	2.853	285	9.707	102.352	182.580	1.410.804
Aprendiz de dieciséis a veintiún años	1.962	196	6.676	70.388	125.560	970.216

Personal de comercio retribución mensual	Salario base mes — Pesetas	Plus convenio/mes — Pesetas	Beneficios mes — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Extras julio + diciembre — Pesetas	Total anual — Pesetas
Recepcionista	89.425	8.943	10.329	108.697	196.736	1.501.100
Aspirante recepción de dieciséis a dieciocho años	82.823	8.282	9.566	100.671	182.210	1.390.262

Medida-Ortopedia

Personal retribución mensual	Salario base mes — Pesetas	Plus convenio/mes — Pesetas	Beneficios mes — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Extras julio + diciembre — Pesetas	Total anual — Pesetas
Hormero	133.432	13.343	15.411	162.186	293.550	2.239.782
Encargado de Sección	113.057	11.306	13.058	137.421	248.726	1.897.778

Personal de oficio retribución día	Salario base día — Pesetas	Plus convenio/día — Pesetas	Beneficios mes — Pesetas	Salario mes — Pesetas	Extras julio + diciembre — Pesetas	Total anual — Pesetas
Patronista	4.076	408	13.870	146.246	260.880	2.015.832
Maestro de Mesilla	3.424	342	11.650	122.836	219.120	1.693.152
Subencargado de Sección	3.310	331	11.263	118.755	211.840	1.636.900
Cortador	3.187	319	10.845	114.349	203.980	1.576.168
Oficial de primera	3.187	319	10.845	114.349	203.980	1.576.168
Guarnecedor	3.090	309	10.515	110.863	197.760	1.528.116
Oficial de segunda	3.065	307	10.431	109.977	196.180	1.515.904
Especialista	2.883	288	9.809	103.428	184.500	1.425.636
Peón-Mozo-Personal limpieza	2.853	285	9.707	102.352	182.580	1.410.804
Aprendiz de dieciséis a veintiún años	1.962	196	6.676	70.388	125.560	970.216

ANEXO 2
Nomenclátor

Medida, Ortopedia

Hormero.—Personal encargado de la elaboración de las hormas.

Las hormas han de adecuarse a las medidas tomadas del usuario, en función de la configuración de los pies sobre los que se actúa.

En Ortopedia elaborará las alzas necesarias según situaciones, en tanto que actividad previa a la intervención del patronista.

Encargado de Sección o Taller.—Personal responsabilizado en la dirección y coordinación de la labor entre los diferentes trabajadores que intervienen en la operación de confección del calzado, hormero, patronista, cortador, guarnicionero y zapatero.

Patronista.—Personal confeccionador del patrón o ajuste, a partir de las medidas tomadas al usuario. Una vez elaborado el patrón, éste pasa

al cortador. Generalmente las labores de patronista y cortador las realiza un mismo trabajador.

Maestro de mesilla.—Personal encargado de distribuir la tarea a realizar entre los diferentes trabajadores que intervienen en la operación de confección del calzado, controla la actividad de éstos y en caso necesario ejecuta las mismas.

Cortador.—Personal que disponiendo de patrones y ajustándose a éstos, procederá a la realización del corte y rebaje de la piel del empeine, forros y vivos. Concluida la acción del corte, el conjunto preparado pasa al Guarnecedor.

Oficial primera.—Personal zapatero, es el que disponiendo de las hormas, el corte de la piel y materiales anejos, tales como forros, suelas, palmilla, etc., monta, cose y termina el calzado. En Ortopedia, adaptar las alzas, cuñas supinadoras, arcos, metatarsos y demás correcciones del calzado ortopédico, además, coordina el trabajo del personal colaborador en todo el proceso de elaboración, aprendices, ayudante y oficial de 2.ª

Guarnecedor o Aparador.—Personal encargado de ajustar o ensamblar las diversas piezas de que se compone el zapato, procedente de la Sección del Cortador. Terminadas las operaciones de ensamblaje queda montado el CORTE.

Oficial segunda.—Realiza las mismas operaciones que el Oficial de 1.ª, pero no de manera autónoma, ya que su labor es dirigida y supervisada por su inmediato superior, entendiéndose este período de actividad como el de perfeccionamiento profesional y mejora de la productividad.

Especialista o Ayudante.—Realiza las labores preparatorias de cuantos materiales intervienen en el montaje, cosido y terminación del zapato, dirigido y supervisado por los Oficiales.

Revisar las respectivas máquinas que intervienen en el proceso: Coser, cortar, pegar, preparación y finalización, etc., cuidando del buen funcionamiento de las mismas.

Peón-Mozo-Personal de limpieza.—Realiza labores de recepción y reparo de materiales y de la obra final. Controla el Almacén y colabora en el cuidado y atención al Taller, Máquinas y Herramientas, así como su limpieza.

Aprendiz de dieciséis a veintiún años.—Personal joven entre dieciséis y veintiún años en período formativo. Inicialmente realizará labores primarias, básicas, alternándolo con el conocimiento de útiles y herramientas, materiales y productos empleados en la confección del calzado.

Su labor se resume en preparar los materiales que servirán a la elaboración final de las diversas operaciones.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas, en el estado adecuado, a los especialistas de los que dependen.

Todos los trabajadores de un Taller Artesanal de confección de Calzado, colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas, que comprenden el mismo.

Reparación de Calzado y Duplicado de Llaves

Maestro de Reparación o Jefe de Taller.—Organizar, distribuir y ejecutar todos los trabajos de reparación del calzado efectuado en el taller.

Conocimientos generales de la fabricación y composición del calzado (corte y piso).

Conocimientos para su aplicación de materiales y productos para el calzado.

Conocimiento, mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Conocimientos generales de trabajos realizados en calzado ortopédico (cuñas supinadoras, arcos, metatarsos, alzas, etc.).

Guarnecedor.—Reparaciones al corte (cosidos, piezas, etc., ...).

Colocación de cremalleras y reparaciones en artículos de piel y viaje.

Colocación de forros y plantillas.

Limpieza y mantenimiento de la maquinaria y herramientas por él utilizadas.

Oficial primera.—Disponer de conocimientos generales del calzado en los procesos de fabricación y saber ejecutar los trabajos generales de reparación y conservación del calzado. (Manuales y Mecánicos).

Colocación de pisos, medias suelas, cuñas, cambio de tacones, etc.

Conocimiento de los diferentes materiales que se emplean.

Manejo de la maquinaria empleada en la reparación de calzado y duplicado de llaves.

Mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Oficial segunda.—Realiza la misma labor del oficial de 1.ª, dirigida por éste último, mientras permanezca en período de perfeccionamiento y mejora de productividad.

Conocimientos para el manejo, mantenimiento y cuidado periódico de la maquinaria utilizada en el taller.

Ayudante.—Colaboración con el maestro u oficial en la realización de todos los trabajos.

Colocación de piezas del corte a la suela.

Ampliación de conocimientos, supervisados por su superior inmediato.

Peón-Mozo-Personal de limpieza.—Realiza labores de recepción y reparo de materiales y de la obra final. Controla el Almacén y colabora en el cuidado y atención al Taller, Máquinas y Herramientas, así como su limpieza.

Aprendiz de dieciséis a veintiún años.—Personal joven entre dieciséis y veintiún años en período formativo. Inicialmente realizará labores primarias, básicas, alternándolo con el conocimiento de útiles y herramientas, materiales y productos empleados en la reparación del calzado.

Su labor se resume en preparar los materiales que servirán a la elaboración final de las diversas operaciones.

Conocimiento de las distintas partes que componen el zapato, aplicado de pegamentos, lijado, tintado de suelas y limpieza del calzado. Preparado y pegado de materiales, nivelación de tapas, punteras y suelas. Limpieza periódica de las herramientas y maquinaria.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado a los especialistas de los que dependen.

Todos los trabajadores de un Taller de Reparación de Calzado colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas, que comprenden el mismo.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

13391 *RESOLUCIÓN de 25 de mayo de 1999, de la Subsecretaría, por la que se da publicidad al convenio de colaboración entre el Servicio Murciano de Salud y el Instituto Nacional de la Salud para la coordinación funcional de los recursos de asistencia sanitaria especializada en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.*

Suscrito el 16 de abril de 1999 convenio de colaboración entre el Servicio Murciano de Salud y el Instituto Nacional de la Salud para la coordinación funcional de los recursos de asistencia sanitaria especializada en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado dos del artículo 8 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho acuerdo, que figura como anexo de esta Resolución.

Lo que se hace público a los efectos oportunos.

Madrid, 25 de mayo de 1999.—El Subsecretario, Enrique Castellón Leal.

ANEXO QUE SE CITA

Convenio entre el Servicio Murciano de Salud y el Instituto Nacional de la Salud para la coordinación funcional de los recursos de asistencia sanitaria especializada en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

En Madrid, a 16 de abril 1999.

REUNIDOS

De una parte, don Alberto Núñez Feijoo, en calidad de Presidente ejecutivo del Instituto Nacional de la Salud (Acuerdo del Consejo de Ministros de 21 de julio de 1995), y

De otra parte, don Francisco Marqués Fernández, como Director Gerente del Servicio Murciano de Salud, facultado por Acuerdo del Consejo de Administración de fecha 21 de mayo de 1997.