

Se incluirá a continuación y en los términos que se expresa el artículo 36 bis.

Art. 36 bis. 1. En los casos en que el Director de Coro estima que alguno de sus componentes se ve afectado por una disminución de las facultades físicas de tal grado que le incapacite para la presentación de sus funciones, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de Radio Nacional de España, la cual podrá ordenar la constitución de un Tribunal que, previas las pruebas pertinentes, emitirá informe a la Dirección de Radio Nacional de España sobre la aptitud profesional de los examinados.

2. La Dirección de Radio Nacional de España podrá acordar la baja definitiva en el Coro de aquellos Cantores considerados no aptos por el Tribunal, previo abono de una indemnización equivalente a dos mensualidades por cada año de servicio o fracción, sin perjuicio de la competencia atribuida a la Jurisdicción Laboral.

3. El Tribunal a que hacen referencia los apartados anteriores estará constituido por cinco miembros, de los cuales dos como mínimo serán elegidos por los componentes del Coro de entre los pertenecientes a la misma cuerda del Cantor que ha de ser examinado.

Art. 58. Se añadirá un apartado C), que dirá:

C) Los Cantores del Coro de RTVE, cuya jornada será de cuatro horas diarias o veinticuatro semanales.

RESOLUCION de la Dirección General de la Seguridad Social por la que se dispensan del recargo por demora las liquidaciones de los trabajadores autónomos afectados por la modificación de la base mínima de cotización dispuesta en la Orden de 27 de julio de 1973.

Ilustrísimo señor:

El artículo único de la Orden de este Ministerio de 27 de julio de 1973, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 13 de agosto, dispone que la cuantía de la base mínima de cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos será, con efectos a partir del día 1 de agosto de 1973, de 5.500 pesetas mensuales, facultando al propio tiempo a esta Dirección General de la Seguridad Social para resolver cuantas cuestiones puedan plantearse en aplicación de la mencionada Orden.

El carácter retroactivo de dicha disposición, juntamente con el sistema de liquidación de cuotas en el citado Régimen Especial, aconseja que por este Centro Directivo se haga uso de la Facultad concedida, señalando que no incurrirán en recargo por demora aquellos trabajadores autónomos que, habiendo pasado a cotizar por la base mínima establecida en la Orden antes citada e ingresado las cuotas dentro de plazo, lo hagan de acuerdo con las bases derogadas.

En su virtud, esta Dirección General de la Seguridad Social ha tenido a bien dictar las siguientes normas:

Primera.—Los trabajadores que se encuentren comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a quienes les sea de aplicación la base mínima de cotización establecida por Orden de 27 de julio de 1973 e ingresen las cuotas correspondientes a los meses de agosto a diciembre del presente año, dentro de los plazos reglamentarios en período voluntario, pero calculadas sobre las bases derogadas, no incurrirán en recargo por demora siempre que el ingreso de la diferencia existente se efectúe antes del día 1 de febrero de 1974.

Segunda.—Por las respectivas Mutualidades Laborales de Trabajadores Autónomos se procederá de oficio a la devolución de las cantidades correspondientes a recargos por demora que, no obstante lo señalado en la norma anterior, sean ingresadas.

Tercera.—Lo dispuesto en la presente Resolución entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Lo que comunico a V. I. para su conocimiento y efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 15 de noviembre de 1973.—El Director general, Enrique de la Mata Gorostizaga.

Ilmo. Sr. Delegado general del Servicio de Mutualidades Laborales.

RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se aprueba el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las industrias del calzado.

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las industrias del calzado, y Resultando:

1.º Que la Secretaría General de la Organización Sindical, con fecha 18 de septiembre pasado, remitió a esta Dirección General el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las industrias del calzado a la finalidad de que se le diese curso ante la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos—previo informe de la Subcomisión de Salarios—, y que ha sido redactado, previas las negociaciones oportunas, por la Comisión deliberante designada al efecto; vino acompañado del informe que preceptúa el artículo 1.º, apartado 3, del Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, y demás documentos exigidos por la legislación sobre Convenios Colectivos.

2.º Que en el acta de la sesión de la Comisión deliberante del día 5 de septiembre de 1973, por la que se aprueba el texto del Convenio de referencia, en su acuerdo tercero se significa que al proceder a la confección de las tablas salariales que habrán de regir en el segundo año de vigencia del Convenio, se hará con sujeción a lo especificado en el punto tercero, d), del acta de acuerdos de 28 de agosto de 1973, cuyo contenido es el siguiente: Durante la vigencia del segundo año de este Convenio, las tablas salariales serán modificadas por la Comisión Mixta con arreglo a los índices de elevación del coste de vida proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística.

3.º Que sometido el expediente al trámite correspondiente por la Subcomisión de Salarios, el Consejo de Ministros, en su reunión del día 5 de octubre de 1973, y la Subcomisión de Salarios en la del día 27 de septiembre de 1973, autorizaron el Convenio de referencia supeditado a que en el primer año de vigencia se difiera el aumento en lo que excede del 15 por 100.

4.º Que reunida el día 7 de noviembre de 1973 la Comisión deliberante del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las industrias del calzado, acordó aceptar el incremento de un 15 por 100 en las tablas salariales del Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las industrias del calzado, durante el primer año de su vigencia. Que se inserten en el «Boletín Oficial del Estado» las tablas salariales aprobadas en su día por la Comisión deliberante.

Se estima que para mejor comprensión de las partes que han de aplicar el Convenio, en la resolución que se publique, junto con el texto del mismo, en el «Boletín Oficial del Estado» se especifique, entre otras, las siguientes menciones:

- Que los salarios para el primer año de vigencia se elevarán en un 15 por 100 en relación con los anteriores.
- Que si bien el pago del aumento salarial en lo que excede del 15 por 100 se difiere al segundo año, el devengo de ese exceso tiene efectos desde 1 de septiembre de 1973.
- En consecuencia, para el segundo año de vigencia se abonarán las tablas que se insertan en el Convenio, incrementadas por dos conceptos:

1) Por salario diferido, que consiste en la diferencia de lo abonado el primer año en relación con la tabla salarial a aplicar el segundo año.

2) Por porcentaje de aumento de coste de vida conforme al índice de aumento que para el conjunto nacional indique el Instituto Nacional de Estadística al término del primer año de vigencia.

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución, de conformidad con la Ley de 24 de abril de 1958, artículo 13, y los preceptos correlativos del Reglamento para su aplicación, de 22 de julio del mismo año;

Considerando que el Consejo de Ministros, a la vista del expediente de Convenio Colectivo Sindical de Trabajo, de ámbito interprovincial, para las industrias del calzado y del informe de la Subcomisión de Salarios, autorizó el Convenio de referencia supeditado a que en el primer año de vigencia se difiera el aumento en lo que excede del 15 por 100;

Considerando que si bien en el texto del Convenio de referencia, en su artículo 7.º, no queda recogido lo establecido en

el acuerdo tercero del acta de la Comisión deliberante correspondiente a su reunión del día 5 de septiembre de 1973, no obstante, vuelve a significarse en el acuerdo de dicha Comisión deliberante del día 7 de noviembre de 1973, en su apartado c), 2, donde se señala que para el segundo año de vigencia del Convenio las tablas serán incrementadas conforme al índice de aumento del coste de vida que para el conjunto nacional indique el Instituto Nacional de Estadística al término del primer año de vigencia;

Considerando que habiéndose cumplido en la tramitación y redacción del Convenio los preceptos legales y reglamentarios aplicables, no dándose ninguna de las causas de ineficacia del artículo 20 del Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos de 22 de julio de 1958, y dado que el Consejo de Ministros ha manifestado su conformidad al Convenio, supeditado a que en el primer año de vigencia se difiera el aumento en lo que excede del 15 por 100, según lo previsto para estos casos en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, que regula la política de salarios, rentas no salariales y precios, procede su aprobación;

Vistas las disposiciones legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Aprobar el Convenio Colectivo Sindical de Trabajo de ámbito interprovincial para las industrias del calzado, con las siguientes menciones, significadas por su Comisión deliberante en su reunión del día 7 de los corrientes:

a) Que los salarios para el primer año de vigencia se elevarán en un 15 por 100 en relación con los anteriores.

b) Que si bien el pago del aumento salarial en lo que excede del 15 por 100 se difiere al segundo año; el devengo de ese exceso tiene efectos desde 1 de septiembre de 1973.

c) En consecuencia, para el segundo año de vigencia se abonarán las tablas que se insertan en el Convenio, incrementadas por dos conceptos:

1) Por salario diferido, que consiste en la diferencia de lo abonado el primer año en relación con la tabla salarial a aplicar el segundo año.

2) Por porcentaje de aumento de coste de vida conforme al índice de aumento que para el conjunto nacional indique el Instituto Nacional de Estadística al término del primer año de vigencia.

Segundo.—Comunicar esta Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, a las que se hará saber, de acuerdo con el artículo 23 del Reglamento de Convenios Colectivos, modificado por Orden de 19 de noviembre de 1962, que por tratarse de Resolución aprobatoria no cabe recurso contra la misma en la vía administrativa.

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

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

Dios guarde a V. I.

Madrid, 12 de noviembre de 1973.—El Director general, Rafael Martínez Emperador.

Hmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCIÓN 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

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

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

3. Será igualmente de aplicación en aquellas provincias no enunciadas cuando, en forma reglamentaria, acuerden su adhesión las Juntas Sindicales afectadas, según lo previsto en el artículo 5.º de la Ley de 24 de abril de 1958.

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

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

Art. 4.º *Obligación total*.—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5.º de este Convenio sobre el ámbito personal.

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

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

3. Asimismo quedan excluidos los Representantes de Comercio.

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

Art. 6.º *Vigencia*.—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 1973, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 7.º *Duración y prórroga*.—La duración del Convenio será desde el 1 de septiembre de 1973 hasta el 31 de agosto de 1975, prorrogándose de año en año sucesivos por tática reconducción al término de su vigencia. Por el Sindicato Nacional de la Piel se remitirá a las empresas y productores interesados, a través de los Sindicatos Provinciales, las tablas salariales que han de regir obligatoriamente, durante el segundo año de vigencia del Convenio, que oportunamente serán elaboradas por la Comisión Mixta del Convenio.

Art. 8.º *Rescisión y revisión*.—1. Serán competentes para denunciar el Convenio proponiendo rescisión o revisión, la totalidad de las Juntas Nacionales de las Agrupaciones de Empresarios o Trabajadores y Técnicos afectados, bien conjunta o separadamente. En ambos casos, los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

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

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

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

5. Si se solicitase la rescisión, al finalizar el plazo de vigencia, se mantendría la situación actual o, en su caso, la nueva situación creada, en el interín, por la legislación general.

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

SECCIÓN 3.ª COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTÍA «AD PERSONAM»

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

Art. 10. *Compensación y absorción*.—1. Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles, a cómputo anual, conforme a las disposiciones vigentes.

2. Las mejoras económicas contenidas en este Convenio se refieren única y exclusivamente a rendimiento denominado normal, en jornada pactada en el mismo.

En consecuencia, cuando las empresas viniesen abonando a sus trabajadores en concepto de salario (salario base, más plus de convenio) a rendimiento normal cantidades iguales o superiores a los que figuran en las tablas salariales de este Convenio, podrán absorber y compensar los nuevos aumentos sobre las mismas.

Por el contrario, estas mejoras no pueden ser absorbidas por primas a la producción, plus de dedicación, mantenimiento, entretimiento o cantidades que correspondan percibir al productor por premios de antigüedad o participación en beneficios, que, como mínimo, se mantendrán iguales a las existentes.

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

Art. 12. Absorbibilidad.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

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

SECCIÓN 4.ª VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

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

SECCIÓN 5.ª COMISIÓN MIXTA

Art. 15. La Comisión Mixta elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:

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

Art. 16. Competencia de jurisdicciones.—Las funciones y actividades de la Comisión Mixta del Convenio no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley y Reglamento de Convenios Colectivos en la forma y con el alcance en dichos textos legales.

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

2. La Comisión Mixta se compone de un Presidente, un Secretario, catorce Vocales, siete empresarios y siete trabajadores o técnicos y dos suplentes por cada una de las representaciones.

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

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

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

6. Los Vocales de cada una de las representaciones podrán estar asistidos por sus respectivos Asesores.

Art. 18. Funciones delegadas y reglamentos.—1. Con estricta dependencia de la Comisión Mixta del Convenio, y con previo conocimiento de ésta, se podrán asignar, por vía sindical y en las Entidades territoriales y funcionalmente competentes, las Comisiones Mixtas provinciales o de especialidad industrial que fueran precisas, delegadas de la Comisión Mixta del Convenio, con carácter informativo para el mejor cumplimiento de los fines del mismo.

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

Art. 19. Procedimiento.—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta del Convenio de cuantas du-

das, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su interpretación y aplicación para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

SECCIÓN 6.ª PACTOS MENORES

Art. 20. 1.—No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio Colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial, funcional o de Empresa sobre las materias pactadas sin conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio.

2. En ningún caso se podrá pactar en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

SECCIÓN 7.ª RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 21. Rendimiento pactado.—1. El rendimiento pactado normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo, en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

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

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

4. La remuneración por incentivos, cuando sobrepase el rendimiento normal, se calculará como mínimo con el incremento de un 20 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.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, las Empresas y sus productores podrán establecer de mutuo acuerdo un nuevo concepto de rendimiento exigible, el cual consistirá en tomar 120 para dicho concepto a base de ser 100 la actividad normal y 140 la óptima. En este caso si el productor no alcanzase dicho rendimiento 120, tendrá la misma penalidad que el que no alcanzase 100 del Convenio. El productor en este supuesto tendrá la garantía de cobro aun en el caso de que no llegase a dicha producción de 120, siempre que la causa no sea imputable al propio productor.

Las empresas que optasen de acuerdo con sus productores esta nueva modalidad de rendimiento exigible, pagará el exceso de actividad de 120 con el incremento del 25 por 100, como mínimo.

5. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) o individuales, según determine la empresa.

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

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

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

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

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

Art. 22. *Empresas con rendimiento no medido con anterioridad al Convenio.*—Cuando en una Empresa se determine científicamente sus rendimientos con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, las primas o destajos que se abonen hasta el momento de la determinación de dichos rendimientos quedarán absorbidos hasta el rendimiento normal por el Plus de Convenio que se establece.

SECCIÓN 8.ª RÉGIMEN DE PERSONAL

Art. 23. a) Personal fijo.—Es el que, a través de aprendizaje o tras el período de prueba, pasa a formar parte de la plantilla de la empresa.

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

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

2. El contrato del obrero eventual será, como máximo, de tres meses, prorrogables por otros tres, y al término de estos dos períodos cesará en el servicio de la empresa, o en caso contrario, pasará a la condición de personal fijo en la plantilla de la misma.

Este personal al finalizar su contrato y de no pasar a formar parte de la plantilla de la empresa, percibirá una cantidad equivalente al 10 por 100 del total de su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

Art. 24. *Plazo de preaviso.*—1. 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: Quince días naturales.
- c) Resto del personal: Ocho días naturales.

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

SECCIÓN 9.ª JORNADA

Art. 25. *Jornada.*—La jornada de trabajo será de cuarenta y seis horas semanales, salvo el personal administrativo, que prestará sus servicios durante cuarenta y cinco horas semanales.

En cualquier caso se respetarán las condiciones de jornada más beneficiosa que para el trabajador pudieran existir.

Art. 26. 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.

Art. 27. 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 atenderá a lo dispuesto en las disposiciones referentes al caso.

Art. 28. 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 preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con los recargos propios de las horas extraordinarias.

Art. 29. En el régimen de trabajo continuado o turno seguido, el personal afectado tendrá un descanso de media hora, dentro de la jornada legal. No obstante, según las necesidades de la producción, el personal trabajará a petición de la Empresa, previa autorización administrativa, la jornada legal completa, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

2. Los trabajadores podrán solicitar de la Delegación de Trabajo correspondiente la implantación de la jornada continuada cuando así lo expresen por votación, el 60 por 100 de la plantilla de la Empresa, como mínimo, 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. 30. 1. 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 servicio exclusivamente durante el período nocturno.

2. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aparte, aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

Art. 31. No se consideraran incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en la jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o excepcionales.

Art. 32. *Recuperación de fiestas.*—La forma de realizar la recuperación de fiestas será la prevista por la Ley o la establecida por práctica, por la costumbre y autorización administrativa o, en su caso, por el acuerdo mutuo entre Empresa y trabajador.

SECCIÓN 10. CRISIS DE TRABAJO

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 de la Empresa 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 cobzadas, 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 II

SECCIÓN 11. TRABAJO A DOMICILIO

Art. 34. *Mínimo de labor.*—1. El límite mínimo de labor o tarea a que se contrae el artículo 56, en el párrafo segundo, del apartado D de la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria del Calzado de fecha 27 de abril de 1946, se modifica por el presente Convenio, cifrándose en 70 jornales al trimestre para todo el personal.

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

Art. 35. *Remuneración.*—Los trabajadores destajistas a domicilio percibirán por la jornada pactada en este Convenio el salario base que corresponda a su categoría profesional, incrementado en un 40 por 100, sin que, por consiguiente, les afecte el Plus de Convenio.

Art. 36. *Inaplicación del régimen de crisis de trabajo.*—El artículo 32 del presente Convenio, relativo a la suspensión temporal de actividades laborales, no regirá para el trabajo a domicilio.

CAPITULO III

Nuevas clasificaciones

SECCIÓN 12. NUEVAS CLASIFICACIONES

Art. 37. *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 períodos la administración de los establecimientos de venta.

5. Modelista es el que realizando la tarea artística de creación la ejecuta hasta conseguir ajustes, combinaciones y, en general, cuantas operaciones y decisiones son necesarias para la confección del muestrario. Según 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 ajustes de modelos y pases de hormas. Según la dimensión de la Empresa, efectuará trabajos de escalado y otros propios de la especialidad.

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

8. Cronometrador es el técnico que lleva a cabo la medición de los rendimientos y actividades realizadas en cada puesto de trabajo.

CAPITULO IV

Condiciones económicas

SECCIÓN 13. REGULACIÓN DE EMOLUMENTOS

Art. 38. *Régimen salarial.*—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho o de hecho, apliquen las Empresas en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 39. *Pago diario, semanal o mensual.*—La Empresa podrá liquidar los salarios o sueldos con arreglo a la tabla III de salarios anexa a este Convenio, siempre que se avenga a ello la mayoría de los trabajadores.

Art. 40. *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 58/1963, 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 I 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 tarifadas serán las que, en cada caso, figuran en dicho anexo I y apartado 4 de este artículo.

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

Art. 41. *Plus de Convenio.*—1. El Plus que se establece por el presente Convenio se percibirá por día efectivamente trabajado o recuperado a rendimiento normal.

2. Igualmente será abonado durante los días laborables comprendidos en el período de vacaciones.

3. El rendimiento normal se compensará semanalmente.

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

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

6. En el cómputo de las semanas referidas en el punto 4 de este artículo no se tendrá en cuenta aquella en la que el obrero haya experimentado una desgracia familiar.

SECCIÓN 14. PREMIO DE JUBILACIÓN

Art. 42. El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y seis años y lleve como mínimo quince 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: Cuatro mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y un años: Tres y media mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y dos años: Tres mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y tres años: Dos y media 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.

SECCIÓN 15. CUADRO DE EMOLUMENTOS

Art. 43. *Retribuciones.* Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las que figuran relacionadas en la tabla II del mismo.

SECCIÓN 16. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS, VACACIONES, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PREMIOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 44. *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.

Art. 45. *Vacaciones.*—a) El período anual de vacaciones tendrá una duración de veintidós días naturales ininterrumpidos para todo el personal, continuando supeditado el momento de su disfrute a los trámites vigentes.

Sin embargo, el período de vacaciones podrá ser fraccionado siempre que exista acuerdo a este respecto entre Empresa y trabajadores.

b) Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción y horas extraordinarias devengados durante las trece últimas semanas.

Art. 46. *Gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio.*—Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio consistirán, cada una de ellas, en el importe de veintidós 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.

Art. 47. *Premio por antigüedad.*—Los premios por antigüedad consistirán en nueve trientes del 3 por 100 cada uno de ellos sobre el salario base y Plus de Convenio para todos los grupos de personal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Así ocurre con la fabricación del calzado. A un triple encuadramiento, los de caucho, en las Industrias Químicas; los de piel y los de alpargata, en Textil, corresponden también una distinta regulación laboral.

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

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

Segunda.—En caso de discrepancia en la determinación del rendimiento normal previsto en el artículo 21, párrafo 1, del presente Convenio, se elevará la determinación o medición acordada, así como el sistema técnico seguido en el informe del Ingeniero, Empresa, Grupo de Empresa o personas que hayan efectuado la medición y las argumentaciones de la Empresa y de la representación sindical de los trabajadores, a conocimiento de la Comisión Mixta del Convenio quien, tras los asesoramiento e informes oportunos dictaminará cuál será el rendimiento normal a aplicar en las Empresas, no dándose ulterior recurso contra este laudo y a salvo de las acciones ante la autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador percibirá el Plus de Convenio con arreglo a los rendimientos normales

establecidos por la Empresa o el grupo de empresas. Dado el laudo, se procederá, según corresponda, a liquidar las diferencias.

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

Cuarta.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio y concretamente en lo que respecta a organización de trabajo, bases de productividad, plantillas, ingresos, ascensos, período de prueba, horario, excedencias, permisos, licencias, servicio militar, premio de antigüedad, trabajo nocturno y trabajo de personal femenino, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel.

Quinta.—La Comisión Deliberante considera necesario se activen los trabajos de valoración de puestos, de acuerdo con lo señalado en la disposición transitoria quinta de la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel.

CLAUSULA ESPECIAL

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

TABLA I

GRUPO DE ASIMILACIÓN Y BASES DE CATEGORIZACIÓN Y MUTUALISMO LABORAL

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de categorización
Ingenieros y Licenciados	1	(1)
Peñitos, Ayudantes titulados, Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados, Graduados Sociales y Profesores Mercantiles	2	(1)
Jefes administrativos y de taller, Jefe de Departamento, Encargado de Sector, Jefe de Sección y Negociada, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado general de fabricación	3	(1)
Ayudantes no titulados, Modelistas, Encargados de Sección (incluido el de Guarnecido), Encargado móvil establecimientos de venta y Viajantes	4	(1)
Oficiales de primera y segunda administrativos, Oficial de Ventas y Dependientes	5	(1)
Lustero, Almacenero, Feador o Basculero, Guarda jurado, Vigilantes, Ordenanzas, Portero o Portera, Enfermeros, Mozo de Almacén, Botones o Recaderos de dieciocho años	6	(1)
Auxiliares administrativos y Telefonista, Oficiales de primera y segunda, Patronistas, Maestro de Mesilla, Maestro de Preparación mecánica, Subencargado de Sección, Conductores y Guarnecedoras.	7	(1)
Oficiales de tercera, Especialistas y Ayudantes	8	(1)
Peones y mujeres de limpieza	9	(1)
Aprendices de tercero y cuarto año, Botones o Recaderos de dieciséis a diecisiete años y Aspirantes administrativos de la misma edad	10	(1)
Aprendices de primero y segundo año, Botones o Recaderos de catorce y quince años y Aspirantes administrativos de la misma edad	11	(1)
	12	(1)

(1) Las vigentes en cada momento, conforme a la sucesiva regulación del Ministerio de Trabajo.

TABLA II

A) PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de Sección	10.800	1.236	12.036
Jefe de Negociado	10.300	1.146	11.446
Oficial de primera	8.900	489	9.389
Oficial de segunda	8.000	388	8.388
Auxiliar y Telefonista	6.600	306	6.966
Aspirante de 17 años	4.200	303	4.503
Aspirante de 16 años	3.120	200	3.620
Aspirante de 15 años	2.300	235	2.535
Aspirante de 14 años	2.250	200	2.450
<i>Empleados mercantiles</i>			
Jefes de compras y ventas	11.600	1.438	13.038
Viajantes	9.400	744	10.144
Encargado móvil estable. ventas	9.400	744	10.144
Oficiales de ventas	9.300	687	9.987
Dependientes de 22 años	6.500	391	6.891
Dependientes de 20 años	6.100	292	6.392
Dependientes de 18 años	5.300	314	5.694
<i>Personal técnico no titulado</i>			
Modelista	10.400	1.123	11.523
Encargado general de fabricación	12.000	1.541	13.541
Encargado de departamento	11.700	1.410	13.110
Encargado de sector	10.400	1.123	11.523
Encargado de sección (incluido el de guarnecido)	8.900	489	9.389
Cronometrador	8.900	489	9.389
Encargada de sección	7.200	491	7.691
<i>Personal subalterno</i>			
Lustero	7.300	490	7.790
Almacenero	7.000	472	7.472
<i>Botones y recaderos</i>			
De 18 años	5.580	120	5.700
De 17 años	3.420	472	3.892
De 16 años	3.420	180	3.600
De 15 años	2.180	240	2.400
De 14 años	2.180	140	2.300
<i>Personal técnico titulado</i>			
Ingenieros y Licenciados	13.000	2.000	15.000
Peñitos Técnicos	12.000	1.541	13.541
Graduados sociales	12.000	1.541	13.541
Ayudantes técnicos sanitarios	9.400	744	10.144

Las cantidades del total de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso y algunos enteros.

B) PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Categorías	Salario base	Plus de Convenio día trabaj.	Total
Patronista	250	132	382
Maestro de mesilla	200	102	302
Subencargado de sección	250	85	285
Posador o basculero	186	36	222
Guarda jurado	186	36	222
Vigilante	186	36	222
Ordenanza	186	33	219
Portero	186	33	219
Portera	186	31	210

Categorías	Salario base	Plus de Convenio día trabaj.	Total	Categorías	Salario base	Plus de Convenio día trabaj.	Total
Enfermero	186	32	219	Oficial de tercera	186	32	218
Mozo de almacén	186	33	219	Ayudante	186	24	210
Mujer de limpieza	186	24	210	Aprendices masculinos:			
Fabricación:				Primer año	72	6	78
Personal masculino:				Segundo año	82	17	99
Oficial de primera	200	70	270	Tercer año	114	8	122
Oficial de segunda	192	56	248	Cuarto año	124	45	189
Oficial de tercera	190	42	232	Aprendices femeninos:			
Especialista	186	34	220	Primer año	72	6	78
Peón	186	28	214	Segundo año	82	17	99
Personal femenino:				Tercer año	114	8	122
(Sección picado y rebajado, guarnecido, aparato de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal)				Reparación:			
Oficiala de primera	190	44	236	Maestro de reparación	200	102	302
Oficiala de segunda	188	37	223	Oficial de primera	200	56	256
				Oficial de segunda	192	45	237
				Guarnecedora	200	56	256

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

TABLA III

A) PERSONAL DE RETRIBUCIÓN MENSUAL

Categorías	Salario base — Pesetas	Gratificación 18 Julio, Navi- dad e/plus Convenio — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total — Pesetas	Plus de Convenio — Pesetas	Total general mensual — Pesetas
Personal administrativo						
Jefe de Sección	10.800	1.738	1.240	13.778	1.236	15.014
Jefe de Negociado	10.300	1.654	1.178	13.132	1.146	14.278
Oficial de primera	8.900	1.356	967	11.223	489	11.712
Oficial de segunda	8.000	1.211	864	10.075	388	10.463
Auxiliar y Telefonista	6.800	1.009	720	8.529	386	8.915
Aspirantes de diecisiete años	4.200	850	484	5.514	303	5.817
Aspirantes de dieciséis años	3.420	523	373	4.316	200	4.516
Aspirantes de quince años	2.300	366	261	2.927	235	3.162
Aspirantes de catorce años	2.250	354	252	2.856	200	3.056
Empleados mercantiles						
Jefe de compras y de ventas	11.600	1.862	1.343	14.805	1.435	16.240
Viajantes	9.200	1.465	1.045	11.710	744	12.454
Encargado móvil establecimiento ventas	9.400	1.465	1.045	11.910	744	12.654
Oficiales de ventas	9.200	1.423	1.018	11.641	687	12.328
Dependientes de veintidós años	6.500	995	710	8.205	391	8.596
Dependientes de veinte años	6.100	923	658	7.681	292	7.973
Dependientes de dieciocho años	5.580	851	607	7.038	314	7.352
Personal técnico no titulado						
Modelista	10.400	1.664	1.187	13.251	1.123	14.374
Encargado general de fabricación	12.000	1.955	1.395	15.350	1.541	16.891
Encargado de Departamento	11.700	1.893	1.350	14.943	1.410	16.353
Encargado de Sector	10.400	1.664	1.187	13.251	1.123	14.374
Encargado sec. incl. el guarnecido	8.900	1.356	967	11.223	489	11.712
Cronometrador	8.900	1.356	967	11.223	489	11.712
Encargada de Sección	7.200	1.098	783	9.081	401	9.482
Personal técnico titulado						
Ingenieros y Licenciados	13.900	2.186	1.545	17.631	2.000	19.631
Peritos, Técnicos y Graduado Social	12.900	1.955	1.395	16.250	1.541	17.791
Ayudante Técnico Sanitario	9.400	1.465	1.045	11.910	744	12.654
Personal subalterno						
Listero	7.300	1.113	794	9.207	465	9.672
Almacenero	7.000	1.079	770	8.849	472	9.321

Categorías	Salario base — Pesetas	Gratificación 18 Julio, Navi- dad o plus — Convencio — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total — Pesetas	Plus de Convencio — Pesetas	Total general mensual — Pesetas
Botones y Recaderos						
De dieciocho años	3 585	120	101	3 806	120	3 926
De diecisiete años	3 123	96	101	3 320	120	3 440
De dieciséis años	2 700	120	101	2 921	120	3 041
De quince años	2 260	96	101	2 457	120	2 577
De catorce años	2 160	96	101	2 357	140	2 497

Nota: Las cantidades del total de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.

B) PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Categorías	Salario base — Pesetas	Gratificación con plus Convencio — Pesetas	Domingos y festivos — Pesetas	Participación en beneficios — Pesetas	Total — Pesetas	Plus Convencio diario trabajado — Pesetas	Total diario trabajado — Pesetas
Patronistas	250	55,08	19,18	10,78	308	132	440
Maestro de mesilla	200	43,55	39,34	34,65	318	102	420
Supervisor de sección	200	41,10	39,34	32,90	314	65	379
Pesador o basculero	186	32,01	36,59	26,16	281	36	317
Cuarda jurado	186	32,01	36,59	26,16	281	36	317
Vigilante	186	32,01	36,59	26,16	281	36	317
Ordenanza	186	31,58	36,59	25,85	280	33	313
Portero	186	31,58	36,59	25,85	280	33	313
Fortera	186	30,28	36,59	24,92	278	24	302
Enfermero	186	41,58	36,59	25,85	280	33	313
Mozo de almacén	186	31,58	36,59	25,85	280	33	313
Mujer de limpieza	186	30,28	36,59	24,92	278	24	302
Fabricación							
Personal masculino:							
Oficial de primera	200	38,93	39,34	31,45	310	70	380
Oficial de segunda	192	35,76	37,77	28,84	294	56	350
Oficial de tercera	150	33,45	37,77	27,26	282	42	324
Especialista	186	41,72	36,59	25,85	281	34	315
Peón	186	30,86	36,59	23,30	279	23	302
Personal femenino:							
(Sec. de picado y rebajado, guardacido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal.)							
Oficiala de primera	190	34,03	37,57	27,87	288	46	334
Oficiala de segunda	186	32,16	36,59	26,26	281	37	318
Oficiala de tercera	186	31,44	36,59	25,75	280	32	312
Ayudante	186	30,28	36,59	24,92	278	24	302
Aprendices masculinos:							
Primer año	72	11,25	14,16	9,31	104	6	110
Segundo año	82	14,28	16,13	11,65	124	17	141
Tercer año	114	17,59	22,42	14,58	169	8	177
Cuarto año	124	24,37	24,39	19,61	192	45	237
Aprendices femeninos:							
Primer año	72	11,25	14,16	9,31	107	6	113
Segundo año	82	14,28	16,13	11,65	124	17	141
Tercer año	114	17,59	22,42	14,58	169	8	177
Reparación							
Maestro de reparación	200	43,55	39,34	34,65	318	102	420
Oficial de primera	200	36,92	39,34	29,91	306	36	342
Oficial de segunda	192	31,18	35,76	27,81	280	45	325
Guarnecedora	200	46,92	39,34	39,91	308	36	344

Nota: Las cantidades del total de las presentes tablas han sido redondeadas por exceso a números enteros.