

DECRETO 2837/1971, de 11 de noviembre, sobre equivalencia de la jornada de trabajo del Profesorado de Enseñanza Media, a los efectos previstos en la Ley de Retribuciones.

La Ley treinta y uno/mil novecientos sesenta y cinco, de cuatro de mayo, sobre retribuciones de los funcionarios de la Administración Civil del Estado, establece en su artículo quinto, apartado dos, y con carácter general, una jornada de trabajo de cuarenta y dos horas semanales.

En la Ley anteriormente citada se señala que el Gobierno, dada la naturaleza de la función, fijará, a propuesta de los Ministerios interesados y previo informe de la Comisión Superior de Personal, las equivalencias de dicha jornada.

En el Ministerio de Educación y Ciencia diversas disposiciones han venido regulando la jornada laboral del personal que imparte sus enseñanzas en los Centros de Bachillerato.

Así, con anterioridad a dicha Ley, puede señalarse la Orden ministerial de ocho de mayo de mil novecientos sesenta, cuyo contenido fué recogido por la Ley treinta y siete/mil novecientos sesenta y cinco, de cuatro de mayo. Por otra parte, y con posterioridad a la Ley treinta y uno/mil novecientos sesenta y cinco, esta materia vino regulada por las Ordenes ministeriales de diez de septiembre de mil novecientos sesenta y seis, uno de septiembre de mil novecientos sesenta y siete y veintitrés de octubre de mil novecientos sesenta y siete.

A la luz de la experiencia resultante de esta regulación, de acuerdo con la especial naturaleza de la función docente y con el actual estado de aplicación de la Reforma Educativa, se considera llegado el momento de determinar la equivalencia de la jornada de trabajo semanal del profesorado de los Centros de Bachillerato afectado por la Ley treinta y uno/mil novecientos sesenta y cinco, de cuatro de mayo, derogando la normativa reguladora de esta materia y expresamente la Ley treinta y siete/mil novecientos sesenta y cinco, de cuatro de mayo, que, por aplicación de lo dispuesto en la disposición final cuarta de la Ley General de Educación, en concordancia con el artículo ciento siete del mismo texto legal, regía únicamente como norma de carácter reglamentario.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Educación y Ciencia, con el informe de la Comisión Superior de Personal y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintidós de octubre de mil novecientos sesenta y uno,

#### DISPONGO:

Artículo primero.—A los efectos previstos en el artículo quinto de la Ley treinta y uno/mil novecientos sesenta y cinco, de cuatro de mayo, sobre retribuciones de los funcionarios de la Administración Civil del Estado, se fija en veinticinco horas la equivalencia de la jornada de trabajo semanal para los funcionarios de los Cuerpos de Catedráticos Numerarios y de Profesores Agregados de Institutos Nacionales de Enseñanza Media, de Catedráticos Numerarios, Profesores Especiales Numerarios y Maestros de Taller de Institutos Técnicos, así como para el profesorado no numerario que preste sus servicios en los citados Centros, con excepción del especificado en la Ley tres/mil novecientos sesenta y uno, de diecisiete de febrero.

Dicha jornada, que se realizará mediante la prestación efectiva de la actividad profesional en los respectivos Centros, corresponde al régimen normal de dedicación del profesorado.

Artículo segundo.—A los efectos de la distribución de las diversas actividades profesionales, se fija el horario lectivo mínimo en dieciocho horas semanales.

Artículo tercero.—Se autoriza al Ministerio de Educación y Ciencia a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el cumplimiento de lo establecido en los anteriores artículos.

Artículo cuarto.—El presente Decreto entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### DISPOSICION FINAL

Queda derogada la Ley treinta y siete/mil novecientos sesenta y cinco, de cuatro de mayo, que, desde la publicación de la Ley General de Educación, regía únicamente como norma de carácter reglamentario, y cuantas otras disposiciones se opongan a lo establecido en el presente Decreto.

Así lo dispongo por el presente Decreto, dado en Madrid a once de noviembre de mil novecientos sesenta y uno.

FRANCISCO FRANCO

El Ministro de Educación y Ciencia,  
JOSE LUIS VILLAR PALASI

## MINISTERIO DE TRABAJO

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

Ilustrísimo señor:

Visto el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado.

Resultando que la Secretaría General de la Organización Sindical, por escrito de 27 de agosto de 1971, remitió a esta Dirección General el expediente de dicho Convenio con su texto, informes y documentación complementaria, en especial el acta de aprobación suscrita por la Comisión Deliberante con fecha 16 de julio de 1971;

Resultando que en razón al incremento retributivo pactado sobre los niveles salariales anteriores al Convenio, y de acuerdo con lo previsto en el Decreto-ley 22/1969, de 9 de diciembre, fué enviado, previo informe de la Subcomisión de Salarios, a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la cual, en su sesión del 16 de septiembre de 1971, supeditó su conformidad a que la vigencia del Convenio se extienda a dos años, con salarios invariables y difiriendo para hacerlo efectivo en el segundo año de vigencia, cuanto por razón del Convenio exceda del 15 por 100 de incremento, lo que motivó la devolución del Convenio a la Comisión Deliberante, la cual, según consta en acta de 21 de octubre de 1971, modificó el texto del Convenio en el sentido indicado;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado todas las prescripciones legales;

Considerando que este Centro directivo es competente para dictar la presente Resolución, según lo dispuesto en los artículos 13 de la Ley de 24 de abril de 1958 y correlativos del Reglamento de 22 de julio de 1958;

Considerando que en el texto del Convenio no se observan ninguna de las causas de ineficacia a que hace referencia el artículo 20 del Reglamento de 22 de julio de 1958, y se ajusta, asimismo, a lo que determina el precitado Decreto-ley 22/1969;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección General, en uso de las facultades que le están legalmente atribuidas, acuerda:

1.º Aprobar el Convenio Colectivo Sindical, de ámbito interprovincial, para la Industria del Calzado.

2.º Que se comunique la presente Resolución a la Organización Sindical para su notificación a las partes, haciéndoles saber que contra ella no cabe recurso alguno en vía administrativa, según lo determinado por el artículo 23 del Reglamento de 22 de julio de 1958 en la redacción dada al mismo en la Orden ministerial de 19 de noviembre de 1962.

3.º Que esta Resolución y el Convenio que aprueba se publiquen en el «Boletín Oficial del Estado».

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

Madrid, 19 de noviembre de 1971.—El Director general, Vicente Toro Ortí.

Ilmo. Sr. Secretario general de la Organización Sindical.

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

#### CAPITULO PRIMERO

##### Disposiciones generales

##### SECCION 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ámbito territorial*.—1. El presente es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Albacete, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ceuta, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, 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 1948. También obliga a los talleres de reparación manual del calzado.

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

Art. 4.º *Obligación total.*—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 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, los Representantes de Comercio y quienes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan carácter de trabajadores.

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

Art. 6.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 1971, sea cual fuere el de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 7.º *Duración y prórroga.*—La duración del Convenio será desde 1 de septiembre de 1971 hasta 31 de agosto de 1973, prorogándose de año en año sucesivos por tática reconducción. 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 Deliberadora, restringida, de acuerdo con las directrices que al efecto han sido dictadas por los Organismos competentes.

Art. 8.º *Rescisión y revisión.*—1. Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo rescisión o revisión, la totalidad de las Juntas Nacionales de los grupos económicos y sociales afectados, bien conjunto o separadamente por secciones. En ambos casos, los acuerdos se tomarán por mayoría simple, y el es reunión conjunta de ambas secciones económica y social, en Asamblea mixta y paritaria.

2. La denuncia, proponiendo rescisión o revisión, deberá presentarse en la Dirección General de 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 y revisión solicitada.

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

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

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

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

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

Art. 10. *Compensación 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 de ocho horas.

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 las 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 de la producción, pluses de dedicación, mantenimiento o entretenimiento 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.*—1. 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.

2. Sin embargo, y dado que según la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, la antigüedad y la participación en beneficios se calculan sobre las bases de cotización; cuando estas bases varíen, tanto la antigüedad como la participación en beneficios se aplicarán sobre dichas nuevas bases.

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 el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos en la forma y con el alcance en dicho texto legal.

Art. 17. *Organización de la Comisión.*—1. La Comisión Mixta del Convenio tendrá su domicilio en el Sindicato Nacional de la Piel, en Madrid, pudiendo, no obstante, reunirse 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 obreros, y dos suplentes por cada una de las secciones.

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

#### SECCIÓN 6.ª PACTOS MENORES

Art. 20. 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, debe partirse del rendimiento normal.

4. La remuneración por incentivos, cuando sobrepase el rendimiento normal, se calculará, como mínimo, con el incremento de un 15 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, de mutuo acuerdo, las Empresas y sus productores podrán establecer un nuevo concepto de rendimiento exigible, el cual consistirá en tomar como 120 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 de Convenio. El productor en este caso tendrá la garantía de cobro, aun en el caso de que no llegase a dicha producción de 120, siempre que no sea imputable al propio productor.

Las Empresas que optasen de acuerdo con sus productores esta nueva modalidad de exigible pagarán el exceso de actividad de 120 con el incremento del 25 por 100.

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» 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 obtuviera el debido rendimiento o perjudicaren la calidad o cantidad de la producción, sin perjuicio de las demás 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 cesar 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 la que fijen las disposiciones legales vigentes.

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

En cualquier caso se respetarán las condiciones de jornadas más beneficiosas 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 carácter extraordinario.

Art. 29. 1. 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 como mínimo el 60 por 100 de la plantilla de la Empresa, poniendo previamente en conocimiento de la misma que van a realizar esta gestión. La Empresa podrá oponerse a esta solicitud de los trabajadores mediante informe razonado ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo pertinente.

Art. 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 considerarán 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, en su caso, de acuerdo entre Empresas y personal, la establecida en la práctica, por costumbre o autorización administrativa.

#### 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 de rendimiento normal ni efectuar horas extraordinarias.

3. El personal afectado percibirá el total de sus retribuciones cotizadas, que será abonado en un 75 por 100 por el Seguro Nacional de Desempleo y el 25 por 100 restante por la Empresa.

4. El trámite a seguir en la petición de suspensión de actividades será el que actualmente rige para la Industria del Calzado, y que se regula en la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de enero de 1961.

## CAPITULO 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 58, en el párrafo segundo del apartado D, de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Industria del Calzado de fecha 27 de abril de 1946 se modifica por el presente Convenio, cifrándose en 65 jornales al trimestre para los Zapateros y 55 para los Aparadores.

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

Art. 35. *Remuneración.*—Los trabajadores destajistas a domicilio percibirán por la jornada normal de ocho horas el salario base que corresponda a su categoría profesional, incrementando este salario base en un 34 por 100, sin que por consiguiente les afecte el plus de Convenio.

Art. 36. *Inaplicación del régimen de crisis de trabajo.*—El artículo 33 del presente Convenio, relativo a la suspensión temporal de actividades laborales, no regirá para esta modalidad de trabajo.

## 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 periodos la administración de los establecimientos de venta.

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

6. Patronista es aquella persona que recogiendo las indicaciones de un Modelista o de la dirección de la Empresa realiza ajustes de modelos y pases de hormas. Según la dimensión de la Empresa, efectuará trabajos de escafo 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 salario 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 aplicuen 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 sexto del Decreto 56/1963, de 17 de enero, en cuanto a las categorías profesionales de Encargado de departamento, Encargado de sector, Encargado de sección, Subencargado de sección, Modelista y Viajante, las bases de cotización y grupos de asimilación por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral serán los que figuran para cada caso en el anexo I de este Convenio y en el apartado 5 de este artículo.

2. Para el personal de cotización diaria, las únicas bases de cotización serán las que para cada caso constan en el anexo citado y apartado 5 de este artículo, incrementadas con el importe de los salarios de los domingos y días festivos y de las gratificaciones extraordinarias reglamentarias de Navidad y 18 de julio.

3. Para el personal de cotización mensual, las únicas bases de cotización serán las que en cada caso figuran en dicho anexo I y apartado 5 de este artículo, incrementadas con el importe de las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de julio.

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

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

6. Con el fin de que el personal afectado por este Convenio pueda obtener en su día las mejoras consecuentes, las bases tarifadas de cotización vigentes en cada momento y que correspondan a las contingencias 6 (invalidez permanente y muerte supervivencia derivada de enfermedad común y vejez nivel

complementario, asistencia social y acción formativa), 7-1 (vejez nivel mínimo) y 7-2 (compensación relativa a las contingencias y situaciones del epígrafe 6), quedarán incrementadas en un 30 por 100.

Sin embargo, de acuerdo con la vigente legislación, la base total de cotización —la tarifada más la mejorada— no podrá exceder de las retribuciones efectivamente percibidas por cada trabajador ni del tope máximo de la base de cotización vigente 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 sobrepasen el 90 por 100 del mismo, percibirán en concepto de plus de Convenio el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el rendimiento normal, en las mismas circunstancias señaladas en el párrafo anterior, perderán el plus de Convenio de la semana. Será causa de aplicación del artículo 77 de la Ley de Contrato de Trabajo el no alcanzar en las repetidas circunstancias durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como normal.

Cuando se realice el trabajo en cadena y no se alcance la totalidad del rendimiento normal, después de haberlo logrado en 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.

5. 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.

Sesenta y un años, tres mensualidades y media de salario de cotización.

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

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

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

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

Esta gratificación no será en ningún caso inferior a 5.000 pesetas.

#### SECCIÓN 15. CUADRO DE ENCLUMENTOS

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 Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Art. 44. *Participación en beneficios*.—La participación en beneficios consistirá en el 9 por 100 del salario base de cotización, 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 suspenso 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 consistirá cada una de ellas en el importe de veinte 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.

#### 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 primero, 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 asesoramientos e informes oportunos, dictaminará cuál será el rendimiento normal a aplicar en las Empresas, no dándose ulterior recurso contra este laudo y a salvo de las acciones ante la Autoridad o jurisdicción competente.

Interin se resuelve la discrepancia, el trabajador percibirá el plus de Convenio con arreglo a los rendimientos normales establecidos por la Empresa o el Grupo de Empresa. Dictado 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 implicará evidente mejora, tanto para el obrero, por cuanto con ello conseguirá la seguridad de un trabajo continuado, como para la Empresa, que quedará posibilitada para introducir en el proceso de su fabricación los nuevos métodos de racionalización del trabajo.

Cuarta.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio 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.

#### Disposiciones transitorias

Primera.—Los veintidós días de vacaciones a que hace referencia el artículo 45 se aplicarán a partir de las vacaciones a disfrutar en 1972.

Segunda.—Las porciones mejoradas, a que se refiere el artículo 40, se aplicarán a partir del mes siguiente al de la fecha de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

#### CLAUSULA ESPECIAL

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

TABLA I

## Grupo de asimilación y bases de cotización y mutualismo laboral

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Ingenieros y Licenciados .....	1	
Peritos, Ayudantes titulados y Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados .....	2	
Jefes administrativos y de taller, Jefe de departamento, Encargado de sector y Jefe de sección y negociado, Jefe de compras, Jefe de ventas, Encargado general de fabricación .....	3	
Ayudantes no titulados, Modelistas, Encargados de sección (incluido el de guarnecido), Encargado móvil establecimientos de venta y Viajantes .....	4	
Oficiales de 1.ª y 2.ª administrativos, Oficial de ventas y Dependientes .....	5	
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda jurado, Vigilante, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermeros, Mozo de almacén, Botones o Recadero de 18 años .....	6	
Auxiliares administrativos, Aspirante administrativo y Telefonistas ...	7	
Oficiales de 1.ª y 2.ª, Patronistas, Maestro de mesilla, Maestro de reparación mecánica, Subencargado de sección, Conductores y Guarnecedores .....	8	
Oficiales de 3.ª, Especialistas y Ayudantes .....	9	
Peones y mujeres de limpieza .....	10	
Aprendices de 3.ª y 4.ª año, Botones o Recaderos de 16 y 17 años.	11	
Aprendices de 1.ª y 2.ª año, Botones o Recaderos de 14 y 15 años.	12	

Las vigentes en cada momento conforme a la sucesiva regulación del Ministerio de Trabajo.

TABLA II

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
<b>A) PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL</b>			
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de sección .....	8.500	822,24	9.323
Jefe de negociado .....	8.000	896,01	8.896
Oficial de 1.ª .....	6.800	672,92	7.273
Oficial de 2.ª .....	6.000	496,92	6.497
Auxiliar y Telefonista .....	5.000	410,87	5.411
Aspirante de 17 años .....	3.100	388,29	3.489
Aspirante de 16 años .....	2.600	9,21	2.610
Aspirante de 15 años .....	1.800	183,85	1.984
Aspirante de 14 años .....	1.500	87,98	1.648
<i>Empleados mercantiles</i>			
Jefe de compras y ventas .....	9.100	997,44	10.098
Viajantes .....	7.100	757,75	7.858
Encargado móvil establec. ventas ...	7.100	757,75	7.858
Oficiales de ventas .....	6.800	758,62	7.559
Dependientes de 22 años .....	4.800	537,69	5.338
Dependientes de 20 años .....	4.500	450,89	4.951
Dependientes de 18 años .....	4.100	456,78	4.557
<i>Personal técnico no titulado</i>			
Modelista .....	8.100	825,50	8.296
Encargado general de fabricación ...	9.500	998,80	10.500

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
Encargado de departamento .....	9.200	955,78	10.156
Encargado de sector .....	8.100	825,50	8.926
Encargado de sección (incluido el de guarnecido) .....	6.800	642,—	7.242
Cronometrador .....	6.800	642,—	7.242
Encargado de sección .....	5.100	598,21	5.699
<i>Personal subalterno</i>			
Listero .....	5.400	568,27	5.969
Almacenero .....	5.200	587,46	5.788
Practicante .....	7.100	757,75	7.858
<i>Botones y Recaderos</i>			
De 18 años .....	4.100	19,81	4.120
De 17 años .....	2.700	314,47	3.015
De 16 años .....	2.300	309,36	2.610
De 15 años .....	1.850	42,57	1.893
De 14 años .....	1.600	47,94	1.648
<b>B) PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA</b>			
Patronista .....	169	125,64	295
Maestro mesilla .....	169	63,89	233
Subencargado de sección .....	169	49,98	219
Pesador o Basculero .....	145	25,28	171
Guarda jurado .....	145	25,28	171
Vigilante .....	145	25,28	171
Ordenanza .....	145	23,—	168
Portero .....	145	23,—	168
Portera .....	136	1,—	137
Enfermero .....	145	23,—	168
Mozo de almacén .....	145	23,—	168
Mujer de limpieza .....	136	—	137
<b>FABRICACIÓN</b>			
<i>Personal masculino</i>			
Oficial de 1.ª .....	169	36,34	206
Oficial de 2.ª .....	160	31,87	192
Oficial de 3.ª .....	151	23,78	175
Especialista .....	145	17,66	163
Peón .....	136	20,07	156
<i>Personal femenino</i>			
(Sección de picado y rebajado, guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente vengán realizando este personal.)			
Oficiala de 1.ª .....	157	8,25	166
Oficiala de 2.ª .....	150	4,50	155
Oficiala de 3.ª .....	140	3,67	144
Ayudante .....	136	0,75	137
<i>Aprendices masculinos</i>			
Primer año .....	56	2,96	59
Segundo año .....	64	12,02	76
Tercer año .....	89	3,92	93
Cuarto año .....	93	36,40	130
<i>Aprendices femeninos</i>			
Primer año .....	56	2,96	59
Segundo año .....	64	0,65	85
Tercer año .....	87	1,72	89
<b>REPARACIÓN</b>			
Maestro de reparación .....	169	63,89	233
Oficial de 1.ª .....	169	27,25	197
Oficial de 2.ª .....	160	21,64	182
Guarnecedora .....	160	27,25	197

NOTA.—Las cantidades del total diario de la presente tabla han sido redondeadas por exceso a números enteros.

TABLA III

## A) PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Categorías	Salario base	Gratificación 18 de Julio y Navidad con plus Conv.	Participación en beneficios	Total	Plus de Convenio	Total general mensual
<i>Personal administrativo</i>						
Jefe de sección .....	8.500	1.294,75	556,92	10.351,67	822,24	11.174
Jefe de negociado .....	8.000	1.231,38	556,92	9.788,30	866,01	10.655
Oficial de primera .....	6.600	1.010,12	455,94	8.066,06	672,92	8.739
Oficial de segunda .....	6.000	902,35	455,94	7.358,29	496,02	7.856
Auxiliar y Telefonista .....	5.000	751,50	416,16	6.167,66	410,87	6.579
Aspirantes de 17 años .....	3.100	484,48	416,16	4.000,65	388,29	4.389
Aspirantes de 16 años .....	2.600	382,38	416,16	3.378,54	9,21	3.388
Aspirantes de 15 años .....	1.800	272,75	416,16	2.488,91	183,85	2.653
Aspirantes de 14 años .....	1.580	228,88	416,16	2.205,04	87,96	2.293
<i>Empleados mercantiles</i>						
Jefe de compras y ventas .....	9.100	1.235,75	556,92	10.892,67	997,44	11.891
Viajantes .....	7.100	1.091,35	491,61	8.682,96	757,75	9.441
Encargado móvil estb. ventas .....	7.100	1.091,35	491,61	8.682,96	757,75	9.441
Oficiales de venta .....	6.900	1.063,69	455,94	8.419,63	758,62	9.179
Dependientes de 22 años .....	4.800	741,34	455,94	5.997,28	537,89	6.535
Dependientes de 20 años .....	4.500	687,81	455,94	5.643,55	450,85	6.095
Dependientes de 18 años .....	4.100	632,88	455,94	5.188,82	456,78	5.646
<i>Personal técnico no titulado</i>						
Modelista .....	8.100	1.239,65	491,61	9.831,26	825,50	10.657
Encargado general de fabricación .....	9.500	1.458,30	556,92	11.515,22	999,80	12.515
Encargado de departamento .....	9.200	1.410,52	556,92	11.167,44	855,78	12.124
Encargado de sector .....	8.100	1.239,65	556,92	9.896,57	825,50	10.722
Encargado de sección (incluido guarnecido) .....	8.600	1.005,83	491,61	8.097,44	642,00	8.740
Cronometrador .....	8.600	1.005,83	491,61	8.097,44	642,00	8.740
Encargado de sección .....	5.100	791,41	491,61	6.383,02	598,21	6.982
<i>Personal subalterno</i>						
Listero .....	5.400	828,92	416,16	6.645,08	568,27	7.214
Almacenero .....	5.200	803,81	416,16	6.419,97	587,46	7.008
Practicante .....	7.100	1.091,35	654,84	8.846,19	757,75	9.604
<i>Botones y Recaderos</i>						
De 18 años .....	4.100	572,19	416,16	5.088,35	19,81	5.109
De 17 años .....	2.700	418,87	257,04	3.375,71	314,47	3.691
De 16 años .....	2.300	392,41	257,04	2.919,45	309,36	3.229
De 15 años .....	1.650	235,07	159,12	2.044,19	42,57	2.067
De 14 años .....	1.600	228,88	159,12	1.988,00	47,94	2.036

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

TABLA III

## B) PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Categorías	Salario base	Gratific. con plus Convenio	Domingos	Festivos	Participación en beneficios	Total	Plus Convenio día trabajado	Salario total diario trabajado
Patronista .....	189	49,30	28,81	4,43	17,89	268,23	125,64	394
Maestro de mesilla .....	189	38,17	28,81	4,43	17,89	258,10	63,89	322
Subcargado de sección .....	169	28,71	28,81	4,43	17,39	248,34	49,88	299
Pesador o Basculero .....	145	22,33	24,72	3,80	16,09	211,94	25,28	238
Guarda jurado .....	145	22,33	24,72	3,80	16,09	211,94	25,28	238
Vigilante .....	145	22,33	24,72	3,80	16,09	211,94	25,28	238
Ordenanza .....	145	22,03	24,72	3,80	16,09	211,64	23,00	235
Portero .....	145	22,03	24,72	3,80	16,09	211,64	23,00	235
Portera .....	136	17,93	23,19	3,57	16,09	196,78	0,75	198
Enfermero .....	145	22,03	24,72	3,80	16,09	211,64	23,00	235
Mozo de almacén .....	145	22,03	24,72	3,80	16,09	211,64	23,00	235
Mujer de limpieza .....	136	17,93	23,19	3,57	16,09	196,78	0,75	198

Categorías	Salario base	Gratific. con plus Convenio	Domingos	Festivos	Participación en beneficios	Total	Plus Convenio día trabajado	Salario total diario día trabajado
<b>Fabricación</b>								
<i>Personal masculino</i>								
Oficial de primera .....	169	26,92	28,81	4,43	17,39	246,55	36,34	283
Oficial de segunda .....	160	25,16	27,28	4,20	17,39	234,03	31,87	266
Oficial de tercera .....	151	22,92	25,74	3,98	16,68	220,30	23,78	244
Especialista .....	145	21,33	24,72	3,60	16,68	211,53	17,68	230
Poón .....	136	20,46	23,19	3,57	16,09	199,31	20,07	220
<i>Personal femenino</i>								
(Sec. picado y rebajado, guarnecido, aparado de cortes limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal.)								
Oficiala de primera .....	157	21,67	26,77	4,12	17,39	228,95	8,25	236
Oficiala de segunda .....	150	20,26	25,57	3,93	17,39	217,15	4,50	222
Oficiala de tercera .....	140	18,34	23,86	3,67	16,68	203,65	3,67	207
Ayudante .....	138	17,93	23,19	3,57	16,68	197,37	0,74	199
<i>Aprendices masculinos</i>								
Primer año .....	58	7,73	9,56	1,47	6,15	80,91	2,98	84
Segundo año .....	64	9,06	10,91	1,68	6,15	92,70	12,02	105
Tercer año .....	89	12,18	15,17	2,33	9,93	128,81	3,82	133
Cuarto año .....	93	16,97	15,66	2,44	9,93	138,20	36,40	175
<i>Aprendices femeninos</i>								
Primer año .....	58	7,73	9,56	1,47	6,15	80,91	2,98	84
Segundo año .....	64	8,47	10,91	1,66	6,15	91,21	0,65	92
Tercer año .....	87	11,63	14,83	2,28	9,93	125,67	1,72	128
<i>Reparación</i>								
Maestro de reparación .....	169	38,18	28,81	4,43	17,69	258,11	63,98	322
Oficial de primera .....	169	25,73	28,81	4,43	17,39	245,36	27,25	273
Oficial de segunda .....	160	23,82	27,28	4,20	17,39	232,69	21,84	255
Guarnecedora .....	169	25,73	28,81	4,43	17,39	245,36	27,25	273

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

## MINISTERIO DE AGRICULTURA

DECRETO 2538/1971, de 14 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos-tipo de los Grupos Sindicales de Conservación de Mejoras en las zonas y comarcas de Concentración Parcelaria y Ordenación Rural a que se refiere la Ley 54/1968, de 27 de julio.

La Ley cincuenta y cuatro mil novecientos sesenta y ocho, de veintisiete de julio, de Ordenación Rural, establece en el número tres de su artículo veintiséis la creación obligatoria de Grupos Sindicales de Conservación de Mejoras en las zonas y comarcas de Concentración Parcelaria y Ordenación Rural en que se hayan llevado a cabo obras de transformación en regadío, recuperación de terrenos pantanosos, saneamientos agrícolas y, en general, de aquellas que por su índole hayan afectado a la totalidad de un sector determinado, cumplidos los requisitos que el mismo artículo determina.

La finalidad que pretende la Ley es la de crear dentro del marco de la Organización Sindical en la condición de cauce asociativo que le atribuye el vigente ordenamiento jurídico institucional un instrumento directamente interesado y eficaz, constituido obligatoriamente por todos los propietarios de las fincas del sector mejorado, hubieran o no solicitado la mejora, que con la máxima agilidad, de modo inmediato y con fuerza ejecutiva haga posible la continuada utilización de las mejoras realizadas con la ayuda del Estado en las zonas y

comarcas de concentración parcelaria y ordenación rural en beneficio de los intereses particulares y de la comunidad entera.

En su virtud, de conformidad con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Agricultura, de acuerdo con la Organización Sindical y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día veintiocho de mayo de mil novecientos setenta y uno,

### DISPONGO:

Artículo primero.—Se aprueban los Estatutos-tipo de los Grupos Sindicales de Conservación de Mejoras en las zonas y comarcas de Concentración Parcelaria y Ordenación Rural, que se constituirán obligatoriamente cuando se hayan llevado a cabo obras de transformación en regadío, recuperación de terrenos pantanosos, saneamientos agrícolas y, en general, las que por su índole hayan de afectar a la totalidad de un sector determinado, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo veintiséis de la Ley cincuenta y cuatro mil novecientos sesenta y ocho, de veintisiete de julio, de Ordenación Rural.

Artículo segundo.—Este Reglamento empezará a regir a los veinte días de terminarse su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y se aplicará a todas las zonas y comarcas de Concentración Parcelaria y Ordenación Rural cuyo Decreto se hubiera publicado con posterioridad a la vigencia de la Ley de Ordenación Rural de veintisiete de julio de mil novecientos sesenta y ocho, así como también a aquellas otras en que estando en trámite en tal momento se lleven a cabo