

## MINISTERIO DE TRABAJO

9682

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

Ilustrísimo señor:

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

Resultando que con fecha 10 de marzo de 1976 tuvo entrada en esta Dirección General escrito del Sindicato Nacional de la Piel con el que se remitía, para su homologación, el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las empresas y trabajadores de la Industria del Calzado, que fue suscrito, previas las negociaciones correspondientes, por la Comisión deliberadora designada al efecto, el día 1 de marzo del año en curso, acompañándose al referido escrito los informes y documentos reglamentarios e informe favorable para su homologación;

Resultando que, de conformidad con lo dispuesto en los Decretos 696/1975, de 8 de abril, y 2931/1975, de 17 de noviembre, previos los informes de la Comisión, el Convenio fue elevado a la Comisión Delegada para Asuntos Económicos, la que, en su reunión de 7 de abril de 1976, adoptó el acuerdo de reducir el incremento salarial, calculado sobre el Convenio anterior, al 20,43 por 100, que equivale al índice del coste de vida en los doce meses precedentes y tres puntos;

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que, remitido por la Secretaría General de la Organización Sindical estado de los salarios medios reales más representativos del sector, se llega a la conclusión de que el incremento salarial acordado por el Gobierno en la reunión mencionada de 7 de abril último, de marzo de 1975 a marzo de 1976, adicionado a las citadas retribuciones medias reales representan unas retribuciones finales que coinciden con las pactadas en el Convenio, por lo cual procede la homologación del mismo en sus propios términos;

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

1. Homologar el Convenio Colectivo Sindical de ámbito interprovincial para las Empresas y trabajadores de las Industrias del Calzado.

2. Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Que se comunique esta Resolución a la Secretaría General de la Organización Sindical para su notificación a la Comisión Deliberadora, haciéndole saber que, con arreglo a lo establecido en el artículo 12.4 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe contra ella recurso alguno en la vía administrativa.

Lo que comunico a V. I.

Dics guarde a V. I.

Madrid, 27 de abril de 1976.—El Director general, José Morales Abad.

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 *Ambito territorial*.—1. El presente convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Albacete, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ceuta, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, León, 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 los interesados en la misma de conformidad con el artículo 17 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y disposiciones complementarias.

Art. 2.º *Ambito 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 de 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 *Ambito personal*.—1. Afecta el Convenio a la totalidad de los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, así como el 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 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, no tengan carácter de trabajadores.

3. Asimismo quedan excluidos los Representantes de Comercio.

#### SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, ADAPTACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 6.º *Vigencia*.—1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 1975 sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. En cuanto a la entrada en vigor de los salarios pactados se estará a lo dispuesto en el artículo 43 de este Convenio.

Art. 7.º *Duración y prórroga*.—La duración del Convenio será del 1 de septiembre de 1975 hasta el 31 de agosto de 1977, prorrogándose de año en año sucesivo 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 revisadas semestralmente, de acuerdo con lo que determina el artículo 43 de este Convenio y que han de regir obligatoriamente una vez elaboradas y aprobadas por la Comisión Mixta del Convenio.

Art. 8.º *Rescisión y revisión*.—1. Serán competentes para denunciar el Convenio, proponiendo rescisión o revisión total o parcial, las Juntas Nacionales de las Agrupaciones de Calzado de Empresarios o Trabajadores y Técnicos. 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 las rescisiones o revisiones solicitadas.

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 interin 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.

#### SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA «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 la jornada pactada en el mismo, con la excepción de lo que se determina en el número 4 del artículo 21 del presente convenio, en particular, y en general de todos aquellos preceptos que traten de la remuneración con incentivo.

3. 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 a la producción, pluses de dedicación, mantenimiento, 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*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos 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».

#### SECCION 4.ª VINCULACION 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 algunos de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

#### SECCION 5.ª COMISION 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 Reglamento*.—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 reglamentariamente prevista.

#### SECCION 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.

#### SECCION 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 25 por 100 sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base, domingos, festivos y plus de Convenio), más las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias obligatorias y la participación en beneficios y, como mínimo, será proporcional al rendimiento obtenido.

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 pagarán el exceso de actividad de 120 con el incremento del 30 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 un 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.

#### SECCION 8.ª REGIMEN 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 sus salarios 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.

#### SECCION 9.ª JORNADA

Art. 25. La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales para todo el personal afectado por este Convenio.

En cualquier caso se respetarán las condiciones de jornada más 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 atenderán 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. 1. En el régimen de trabajo continuado o turno seguido, el personal afectado tendrá un descanso de media hora dentro de la jornada fijada en este Convenio. No obstante, según las necesidades de la producción, el personal trabajará a petición de la Empresa, previa autorización adminis-

trativa, 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 exprese 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 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 la establecida por práctica, por la costumbre y autorización administrativa o, en su caso, por el acuerdo mutuo entre la Empresa y trabajador.

#### SECCION 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 cotizadas, que será abonada 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

##### SECCION 11. TRABAJO A DOMICILIO

Art. 34. *Mínimo de labor.*—El límite mínimo de labor o tarea se establece en 90 jornales al trimestre para todo el personal que trabaje a domicilio que deberá desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado en el trabajo en el interior de las fábricas.

Arts. 35 y 36. *Remuneración.*—Los trabajadores a domicilio, por la jornada pactada en este Convenio, percibirán el salario fijado en el mismo a rendimiento normal (salario base y plus de Convenio) más un 8 por 100 del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etc.).

No perjudicará al salario del trabajador la falta de trabajo no imputable al mismo; en este caso únicamente dejará de percibir el 8 por 100 que se fija en concepto de gastos durante los días que carezca de trabajo.

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

#### CAPITULO III

##### Nuevas clasificaciones

##### SECCION 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 ajuste de modelos y pases de hormas. Según la dimensión de la Empresa, efectuará trabajos de escalado y otros propios de la especialidad.

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

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

#### CAPITULO IV

##### Condiciones económicas

###### SECCION 13. REGULACION 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.*—Cuando por mayoría simple los trabajadores deseen percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la tabla II B, la Empresa lo hará de conformidad con esta petición.

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 56/1963, de 17 de enero, en cuanto a las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de Sector, Encargado de Sección, Subencargado de Sección, Modelista y Viajante, las bases de cotización tarifadas y grupos de asimilación por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral serán las que figuran, para cada caso, en el anexo 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 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 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 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.

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.

###### SECCION 14. PREMIO DE JUBILACION

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 servicios en la Empresa tendrá derecho, por una sola vez y al causar baja, a una gratificación de acuerdo con la siguiente escala de edades:

Sesenta años: Cuatro mensualidades de salario de cotización de tarifa.

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

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

Sesenta y tres años: Dos mensualidades y media 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.

###### SECCION 15. CUADRO DE EMOLUMENTOS

Art. 43. *Retribuciones.*—Las retribuciones pactadas en virtud del presente Convenio son las siguientes:

1. a) Desde el día 1 de septiembre de 1975 al 31 de marzo de 1976 se aplicará la tabla I que figura como anexo a este Convenio.

b) Las Empresas, durante este período, abonarán a los trabajadores las diferencias que les correspondan por pagas extraordinarias, beneficios y antigüedad por aplicación de la mencionada tabla I.

2. A partir del 1 de abril de 1976, los trabajadores percibirán los sueldos o salarios que figuran en la tabla II-A del anexo de este Convenio, o la II-B en el supuesto del artículo 39.

3. Las tablas II-A y II-B serán revisadas semestralmente con arreglo a la elevación del índice del coste de vida que fije el Instituto Nacional de Estadística, y concretamente los días 1 de octubre de 1976 y 1 de abril de 1977, conforme al procedimiento fijado en el artículo 7.º del presente Convenio.

###### SECCION 16. PARTICIPACION 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 veintitrés 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 mediar 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 treinta días a razón de salario base, Plus de Convenio y, en su caso, antigüedad, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

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

###### 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 el 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 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 Empresas. 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.

**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.

**ANEXO**

**Grupo de asimilación y bases de cotización y Mutualismo Laboral**

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Ingenieros y Licenciados .....	1	(1)
Peritos, Ayudantes titulados, Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados, Graduados sociales, Profesores mercantiles y Analistas .....	2	(1)
Jefes administrativos y de Taller. Jefe de Departamento, Encargado de Sector, Jefe de Sección y Negociado, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado general de Fabricación .....	3	(1)
Ayudantes no titulados, Modelistas, Encargados de Sección (incluido el de Guarnecido), Encargado móvil de establecimientos de venta, Viajantes y Programadores .....	4	(1)
Oficiales de primera y segunda administrativos, Oficial de ventas y Dependientes .....	5	(1)
Listero, Almacenero, Pesador o Bascule-ro, Guarda jurado, Vigilantes, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermero, Mozo de almacén, Botones o Recaderos de dieciocho años .....	6	(1)

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

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Auxiliares administrativos y Telefonista, Oficiales de primera y segunda, Patronistas, Maestro de mesilla, Maestro de reparación mecánica, Subencargado de Sección, Conductores y Guarnecedoras	7	(1)
Oficiales de tercera, Especialista 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	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 I**

**a) Personal con retribución mensual**

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
Jefe de Sección .....	14.545	1.665	16.210
Jefe de Negociado .....	13.872	1.543	15.415
Oficial de primera .....	11.986	659	12.645
Oficial de segunda .....	10.774	523	11.297
Auxiliar y telefonista .....	8.889	519	9.408
Aspirante de 17 años .....	5.857	408	6.065
Aspirante de 16 años .....	4.960	—	4.960
Aspirante de 15 años .....	3.115	300	3.415
Aspirante de 14 años .....	3.115	185	3.300
<b>Empleados mercantiles:</b>			
Jefe de compras y ventas .....	15.622	1.933	17.555
Viajantes .....	12.660	1.001	13.661
Encargado móvil establecimiento de ventas .....	12.660	1.001	13.661
Oficiales de ventas .....	12.391	924	13.315
Dependientes de 22 años .....	8.754	527	9.281
Dependientes de 20 años .....	8.216	393	8.609
Dependientes de 18 años .....	8.074	—	8.074
<b>Personal técnico no titulado:</b>			
Modelista .....	14.007	1.511	15.518
Encargado general de fabricación ...	16.161	2.075	18.236
Encargado de departamento .....	15.757	1.899	17.656
Encargado de sector y programador	14.007	1.511	15.518
Encargado de sección (incl. guarnecido) .....	11.986	659	12.645
Cronometrador .....	11.986	659	12.645
Encargado de sección .....	9.697	540	10.237
<b>Personal subalterno:</b>			
Listero .....	9.832	545	10.377
Almacenero .....	9.428	636	10.064
<b>Botones y recaderos:</b>			
De 18 años .....	8.074	—	8.074
De 17 años .....	5.160	82	5.242
De 16 años .....	4.960	—	4.960
De 15 años .....	3.115	116	3.233
De 14 años .....	3.115	—	3.115
<b>Personal técnico titulado:</b>			
Ingenieros y Licenciados .....	17.507	2.694	20.201
Peritos técnicos y analistas .....	16.161	2.075	18.236
Graduados sociales .....	16.161	2.075	18.236
Ayudantes Técnicos Sanitarios .....	12.660	1.001	13.661

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	Plus de Convenio	Total
Patronista .....	337	178	515
Maestro de mesilla .....	271	137	408
Subencargado de sección .....	271	114	385
Pesador o basculero .....	252	48	300
Guarda jurado .....	252	48	300
Vigilante .....	252	48	300
Ordenanza .....	252	45	297
Portera .....	252	32	284
Portero .....	252	45	297
Enfermero .....	252	45	297
Mozo de almacén .....	252	45	297
Mujer de limpieza .....	252	32	284
Fabricación:			
Personal masculino:			
Oficial de primera .....	271	93	364
Oficial de segunda .....	259	76	335
Oficial de tercera .....	257	57	314
Especialista .....	252	46	298
Peón .....	252	37	289
Personal femenino:			
Sección 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 .....	257	62	319
Oficiala de segunda .....	252	49	301
Oficiala de tercera .....	252	42	294
Ayudanta .....	252	32	284
Aprendices masculinos:			
Primer año .....	100	7	107
Segundo año .....	112	22	134
Tercer año .....	161	9	170
Cuarto año .....	168	61	229
Aprendices femeninos:			
Primer año .....	100	7	107
Segundo año .....	112	22	134
Tercer año .....	161	9	170
Reparación:			
Maestro de reparación .....	271	137	408
Oficial de primera .....	271	75	346
Oficial de segunda .....	259	61	320
Guarnecedora .....	271	75	346

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

TABLA II-A

## Personal con retribución mensual

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
Jefe de Sección .....	18.200	2.250	20.450
Jefe de Negociado .....	17.400	2.055	19.455
Oficial de primera .....	15.000	988	15.988
Oficial de segunda .....	13.500	800	14.300
Auxiliar y telefonista .....	11.150	786	11.936
Aspirante de 17 años .....	7.400	686	8.086

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

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
Aspirante de 16 años .....	6.000	628	6.628
Aspirante de 15 años .....	4.000	588	4.588
Aspirante de 14 años .....	3.900	536	4.436
Empleados mercantiles:			
Jefe de compras y ventas .....	19.500	2.634	22.134
Viajantes .....	15.800	1.480	17.280
Encargado móvil establecimiento de ventas .....	15.800	1.460	17.260
Oficiales de ventas .....	15.500	1.326	16.826
Dependientes de 22 años .....	11.000	777	11.777
Dependientes de 20 años .....	10.200	736	10.936
Dependientes de 18 años .....	10.000	818	10.818
Personal técnico no titulado:			
Modelista .....	17.500	2.084	19.584
Encargado general de fabricación .....	20.200	2.786	22.986
Encargado de departamento y técnico en organización .....	19.700	2.560	22.260
Encargado de sector y programador .....	17.500	2.084	19.584
Encargado de Sección (incl. guarnecido) .....	15.000	988	15.988
Cronometrador .....	15.000	988	15.988
Encargada de Sección .....	15.000	988	15.988
Personal subalterno:			
Listero .....	12.300	850	13.150
Almacenero .....	12.000	757	12.757
Botones y recaderos:			
De 18 años .....	10.000	818	10.818
De 17 años .....	6.300	700	7.000
De 16 años .....	6.000	628	6.628
De 15 años .....	4.000	348	4.348
De 14 años .....	3.900	292	4.192
Personal técnico titulado:			
Ingenieros y licenciados .....	21.915	3.531	25.446
Peritos técnicos y analistas .....	20.230	2.756	22.986
Graduados sociales .....	20.230	2.756	22.986
Ayudantes Técnicos Sanitarios .....	20.230	2.756	22.986

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

## Personal con retribución diaria

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
Patronista .....	425	197	622
Maestro de mesilla .....	391	95	486
Subencargado de Sección .....	391	68	459
Pesador o basculero .....	350	32	382
Guarda jurado .....	350	32	382
Vigilante .....	350	32	382
Ordenanza .....	350	28	378
Portera .....	340	25	365
Portero .....	350	28	378
Enfermero .....	350	28	378
Mozo de almacén .....	350	28	378
Mujer de limpieza .....	340	25	365
Fabricación:			
Personal masculino ..			
Oficial de primera .....	391	43	434
Oficial de segunda .....	374	41	415
Oficial de tercera .....	354	39	393
Especialista .....	350	39	389
Peón .....	340	37	377

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

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total	Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
<b>Personal femenino:</b>				Tercer año .....	200	19	219
Sección picado y rebajado, guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal:				Cuarto año .....	240	48	288
Oficiala de primera .....	370	32	402	<b>Aprendices femeninos:</b>			
Oficiala de segunda .....	360	31	391	De primer año .....	120	20	140
Oficiala de tercera .....	350	30	380	De segundo año .....	150	22	172
Ayudante .....	340	29	369	De tercer año .....	200	19	219
<b>Aprendices masculinos:</b>				<b>Reparación:</b>			
Primer año .....	120	20	140	Maestro de reparación .....	391	95	486
Segundo año .....	150	22	172	Oficial de primera .....	380	34	414
Nota.—Las cantidades del total de las presentes tablas han sido redondeadas, por exceso, a números enteros.				Oficial de segunda .....	374	31	405
				Guarnecedora .....	380	33	413
				Nota.—Las cantidades del total de las presentes tablas han sido redondeadas, por exceso, a números enteros.			

TABLA II-B

## Personal con retribución mensual

Categorías	Salario base	Gratific. 18 de julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<b>Personal administrativo</b>					
Jefe de Sección .....	18.200	3.407	2.148	2.250	26.005
Jefe de Negociado .....	17.400	3.242	2.043	2.055	24.740
Oficial de primera .....	15.000	2.664	1.679	988	20.331
Oficial de segunda .....	13.500	2.363	1.502	800	18.165
Auxiliar y Telefonista .....	11.150	1.989	1.254	786	15.179
Aspirante de diecisiete años .....	7.400	1.348	850	686	10.284
Aspirante de dieciséis años .....	6.000	1.105	696	628	8.429
Aspirante de quince años .....	4.000	765	482	588	5.835
Aspirante de catorce años .....	3.900	740	466	536	5.642
<b>Empleados mercantiles</b>					
Jefe de compras y ventas .....	19.500	3.688	2.325	2.634	28.147
Viajantes .....	15.800	2.876	1.813	1.460	21.949
Encargado móvil establecimiento ventas .....	15.800	2.876	1.813	1.460	21.949
Oficiales de ventas .....	15.500	2.804	1.787	1.326	21.397
Dependiente de veintidós años .....	11.000	1.962	1.237	777	14.976
Dependiente de veinte años .....	10.200	1.822	1.148	736	13.906
Dependiente de dieciocho años .....	10.000	1.803	1.136	818	13.757
<b>Personal técnico no titulado</b>					
Modelista .....	17.500	3.251	2.057	2.084	24.892
Encargado general fabricación .....	20.200	3.816	2.414	2.786	29.216
Encargado departamento y Técnico en organización .....	19.700	3.696	2.338	2.560	28.294
Encargado sector y Programador .....	17.500	3.251	2.057	2.084	24.892
Encargado Sección incl. guarnecido .....	15.000	2.654	1.679	988	20.321
Cronometrador .....	15.000	2.654	1.679	988	20.321
Encargado Sección .....	12.100	2.149	1.360	844	16.453
<b>Personal técnico titulado</b>					
Ingenieros y Licenciados .....	21.915	4.224	2.672	3.531	32.342
Peritos, Técnicos, Graduados Sociales y Ayudantes Técnicos Sanitarios .....	20.230	3.816	2.414	2.756	29.216
<b>Personal subalterno</b>					
Listero .....	12.300	2.183	1.381	650	16.714
Almacenero .....	12.000	2.118	1.340	757	16.215
<b>Botones y Recaderos</b>					
De dieciocho años .....	10.000	1.794	1.136	818	13.748
De diecisiete años .....	6.300	1.162	735	700	8.897
De dieciséis años .....	6.000	1.101	696	628	8.425
De quince años .....	4.000	722	457	348	5.527
De catorce años .....	3.900	696	440	292	5.328

## Personal con retribución diaria

Categorías	Salario base	Gratific. con plus de Convenio	Domingos y festivos	Participación en beneficios	Plus Convenio por día trabajado	Total diario	Salario hora profesional
Patronista .....	425	122,35	83,60	74,51	197	903	123,4
Maestro de mesilla .....	391	95,60	76,91	59,26	95	718	97,91
Súbencargado de Sección .....	391	90,29	76,91	56,36	68	683	93,14
Pesador y basculero .....	350	75,14	68,85	47,34	32	574	78,27
Guarda jurado .....	350	75,14	68,85	47,34	32	574	78,27
Vigilante .....	350	75,14	68,85	47,34	32	574	78,27
Ordenanza .....	350	74,35	68,85	46,91	28	569	77,59
Portero .....	350	74,35	68,85	46,91	28	569	77,59
Portera .....	340	71,80	66,88	45,33	25	549	74,86
Enfermero .....	350	74,35	68,85	46,91	28	569	77,59
Mozo de almacén .....	350	74,35	68,85	46,91	28	569	77,59
Mujer de limpieza .....	340	71,80	66,88	45,33	25	549	74,86
Fabricación:							
Persona. masculino:							
Oficial de primera .....	391	85,37	76,91	53,67	43	650	88,64
Oficial de segunda .....	374	81,63	73,57	51,32	41	622	84,82
Oficial de tercera .....	357	77,89	70,22	48,97	39	593	80,86
Especialista .....	350	76,52	68,85	48,09	39	593	79,50
Peón .....	340	74,16	66,88	46,62	37	565	77,05
Personal femenino:							
Sección picado y rebajado, guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajo que tradicionalmente venga realizando este personal:							
Oficiala de primera .....	370	79,07	72,78	49,84	32	604	82,36
Oficiala de segunda .....	360	76,91	70,81	48,49	31	588	80,18
Oficiala de tercera .....	350	74,75	68,85	47,12	30	571	77,86
Ayudanta .....	340	72,58	66,88	45,76	29	555	75,68
Aprendices masculinos:							
Primer año .....	120	27,53	23,60	17,21	20	209	28,50
Segundo año .....	150	33,84	29,50	21,18	22	257	35,04
Tercer año .....	200	43,08	39,34	27,13	19	329	44,86
Cuarto año .....	240	50,75	47,20	35,27	48	427	58,22
Aprendices femeninos:							
Primer año .....	120	27,53	23,60	17,21	20	209	28,50
Segundo año .....	150	33,84	29,50	21,18	22	257	35,04
Tercer año .....	200	43,08	39,34	27,13	19	329	44,86
Reparación:							
Maestro de reparación .....	391	95,60	76,91	59,26	95	718	97,91
Oficial de primera .....	380	81,44	74,75	51,26	34	622	84,82
Oficial de segunda .....	374	79,64	73,57	50,24	31	609	83,05
Guarnecedora .....	380	81,24	64,75	51,21	33	620	84,55

## ORGANIZACION SINDICAL

9683

RESOLUCION de la Secretaria General de la Organización Sindical por la que se fijan los nuevos tipos de cotización por cuota sindical.

Habiendo sido fijados los tipos de cotización a aplicar a las bases tarifada y complementaria de la Seguridad Social, por el período comprendido entre 1 de abril de 1976 y 31 de marzo

de 1977, procede adecuar los tipos de liquidación por el concepto de cuota sindical.

Por otra parte, y de acuerdo con las prescripciones contenidas en la Ley Sindical y en el Decreto 117/1973, por el que se regula la sindicación y sus efectos, procede que los indicados tipos se apliquen a cualesquiera regímenes especiales de la Seguridad Social, en tanto resulten integrados sujetos obligados a liquidar la cuota sindical, de conformidad con las prescripciones de la normativa antes citada.

En su virtud, esta Secretaría General, de acuerdo con la autorización recibida del Comité Ejecutivo Sindical en su reunión de 5 de mayo de 1976, hace públicas las siguientes normas: