

Fonsagrada, sucursal en Falangistá Cedrón, 24, a la que se le asigna el número de identificación 27-17-11.

*Demarcación de Hacienda de La Coruña*

Santa Marta de Ortigueira, sucursal en General Franco, 65, a la que se le asigna el número de identificación 15-09-18.

*Demarcación de Hacienda de Oviedo*

Tineo, sucursal en Campomanes, 17, a la que se le asigna el número de identificación 32-21-08.

Cangas de Onís, sucursal en José González Soto, 2, a la que se le asigna el número de identificación 32-21-09.

Cangas de Narcea, sucursal en avenida de Galicia, 12, a la que se le asigna el número de identificación 32-21-10.

Villaviciosa, sucursal en paseo Barcia Caneda, 4, a la que se le asigna el número de identificación 32-21-11.

Lena, sucursal en Marqués de San Feliz, 12, a la que se le asigna el número de identificación 32-21-12.

Madrid, 14 de marzo de 1980.—El Director general, Juan Aracil Martín.

**9387** *RESOLUCION de la Dirección General del Tesoro por la que se amplía la autorización número 201, concedida al «Banco de Promoción de Negocios, Sociedad Anónima», para la apertura de cuentas restringidas de recaudación de tributos, en los establecimientos que se citan.*

Visto el escrito formulado por el «Banco de Promoción de Negocios, S. A.», solicitando autorización para ampliar el servicio de cuentas restringidas de recaudación de tributos.

Esta Dirección General acuerda que la autorización número 201, concedida el 27 de julio de 1974 a la citada Entidad, se considere ampliada en los siguientes establecimientos:

*Demarcación de Hacienda de Valencia*

Valencia, agencia en Fernando el Católico, 62, a la que se le asigna el número de identificación 46-32-04.

Alcira, sucursal en plaza del Caudillo, 56, a la que se le asigna el número de identificación 46-32-05.

Benetuser, sucursal en Fernando el Católico, 4, a la que se le asigna el número de identificación 46-32-06.

*Demarcación de Hacienda de Castellón*

Alcora, sucursal en General García Valiño, 36, a la que se le asigna el número de identificación 12-25-03.

Vall D'Uxo, sucursal en Carrero Blanco, 3, a la que se le asigna el número de identificación 12-25-04.

Villareal, sucursal en Conde Aribay, 11, a la que se le asigna el número de identificación 12-25-05.

Madrid, 14 de marzo de 1980.—El Director general, Juan Aracil Martín.

## MINISTERIO DE EDUCACION

**9388** *REAL DECRETO 856/1980, de 14 de abril, por el que se clasifica, como Centro no oficial reconocido de Enseñanza Musical de grado elemental, la Escuela de Música «Miguel Fleta», de la Coral Oscense, en Huesca.*

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Educación de cuatro de agosto de mil novecientos setenta, artículo noventa y siete, y disposición final cuarta, y Decreto mil novecientos ochenta y siete, de dieciocho de junio de mil novecientos setenta y cuatro, sobre reglamentación de los Centros no oficiales de Enseñanzas Artísticas, de conformidad con el dictamen del Consejo Nacional de Educación, a propuesta del Ministro de Educación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día once de abril de mil novecientos ochenta,

**DISPONGO:**

Artículo único.—Se clasifica como Centro no oficial reconocido de Enseñanza Musical de Grado elemental, con el alcance y efectos que para dicha clase de Centros establecen las disposiciones vigentes, la Escuela de Música «Miguel Fleta», de la Coral Oscense, sita en la avenida del Doctor Antero, número dos, de Huesca, que quedará adscrita al Conservatorio Profesional de Música de Zaragoza a efectos de formalización de matrícula y exámenes de fin de grado.

Dado en Madrid a catorce de abril de mil novecientos ochenta.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación,  
JOSE MANUEL OTERO NOVAS

**9389**

*REAL DECRETO 857/1980, de 14 de abril, por el que se clasifica el Centro de Enseñanza Musical del Patronato de Cursos y Residencia de Segovia como no oficial reconocido de grado elemental.*

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley General de Educación de cuatro de agosto de mil novecientos setenta, artículo noventa y siete, y disposición final cuarta, y Decreto mil novecientos ochenta y siete, de dieciocho de junio de mil novecientos sesenta y cuatro, sobre reglamentación de los Centros no oficiales de Enseñanzas Artísticas, de conformidad con el dictamen del Consejo Nacional de Educación, a propuesta del Ministro de Educación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día once de abril de mil novecientos ochenta,

**DISPONGO:**

Artículo único.—Se clasifica el Centro de Enseñanza Musical del Patronato de Cursos y Residencia de Segovia, sito en la plaza del Conde de Cheste, número ocho (Palacio de Quintanar), de dicha capital, como no oficial reconocido de Grado elemental, con el alcance y efectos que para dicha clase de Centros establecen las disposiciones vigentes, y quedará adscrito al Real Conservatorio Superior de Música de Madrid a efectos de formalización de matrícula y exámenes de fin de grado.

Dado en Madrid a catorce de abril de mil novecientos ochenta.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Educación,  
JOSE MANUEL OTERO NOVAS

## MINISTERIO DE TRABAJO

**9390** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo Nacional para las Industrias del Calzado.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias del Calzado, suscrito por la Federación de Industriales del Calzado Español, UGT y USO, el día 26 de marzo de 1980;

Resultando que con fecha 31 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos, y Disposición Transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores;

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna del derecho necesario;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del Calzado, cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 15 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de las Empresas y de los Trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Nacional para las Industrias del Calzado. Madrid.

### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CALZADO

#### CAPITULO PRIMERO

##### SECCION PRIMERA

Artículo 1.º *Ambito territorial, funcional y personal:*

A) *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado español.

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

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

Art. 2.º Vigencia, duración, adaptación, prórroga y rescisión.—Entrada en vigor y duración. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1980, sea cual fuere su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado». En el bien entendido que este pacto se celebra estando vigente la Ley de Convenios Colectivos 38/1973, de 19 de diciembre.

Se recomienda a las Empresas que abonen los salarios pactados desde el día de la firma del Convenio, ya que su entrada en vigor será el día 1 de marzo de 1980, y las Empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde dicha fecha hasta la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la Empresa, penalizándose las demoras con un 25 por 100 de la cantidad adeudada.

Art. 3.º Rescisión y prórroga.—La duración del Convenio será de dos años, a excepción de los puntos relativos a salarios, Sindicatos y Comités de Empresa, cuya duración será de un año. La jornada continuada, establecida en el artículo 27 del presente Convenio, tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1980.

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

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

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

Las mejoras legales que se dicten en el futuro y afecten a las relaciones de trabajo, tanto en lo económico como en lo social y sindical, se incorporarán al Convenio, siempre que ello sea procedente en materia económica por superar global y anualmente lo pactado a nivel del Convenio.

#### SECCION SEGUNDA.—INTERPRETACION Y MEDIACION

Art. 5.º Interpretación y vigilancia:

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

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

2. La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia estará compuesta de forma paritaria por seis representantes de los trabajadores y otros seis representantes de los empresarios, elegidos de entre las representaciones de ambas partes en la Comisión Deliberadora. También se citará, para el caso necesario por ausencia de titulares, los correspondientes suplentes. Caso de precisarlo ambas representaciones, podrán incorporarse a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

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

Los gastos de desplazamiento y estancia serán a cargo de FICE con un máximo de cuatro reuniones al año. El resto de las reuniones que celebre la Comisión será sin abono por parte de FICE.

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

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos concretamente en su texto.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- Cualesquiera otras que en su caso determine la Ley de Convenios Colectivos y disposiciones concordantes y otras que en el futuro se promulguen.

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

6. La Comisión del Convenio podrá actuar para atender asuntos especializados, tales como Organización, Clasificación Profesional, Adecuación de Normas Genéricas a casos concretos.

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

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

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

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

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

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

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

Comisión Mixta para el estudio de la organización del trabajo y nomenclátor.—La Comisión Mixta para el estudio de organización del trabajo y nomenclátor se reunirá después de los quince días naturales a la firma del Convenio, para fijar el calendario de trabajo de dicha Comisión.

Estas Comisiones se reunirán como mínimo una vez cada treinta días. Dichas Comisiones estarán formadas por seis personas por parte empresarial y seis más por parte de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

A estas Comisiones ambas partes podrán incorporar los Técnicos necesarios para cada tema o materia en la cual se está debatiendo. El punto de reunión de esta Comisión se fijará en Alicante.

Los puntos en que haya acuerdo por ambas partes se incorporarán en la próxima negociación sobre salarios en el segundo año de vigencia.

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

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

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

#### SECCION PRIMERA.—TRABAJO A TIEMPO MEDIDO

Art. 9.º Implantación de sistemas:

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

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

Apartado 2:

2.1. En el establecimiento, revisiones, ampliación o anulación de sistemas de organización del trabajo, así como de sistemas de incentivación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

2.1.a. La Empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existen al efecto.

Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación.

Una vez finalizados los estudios, y si éstos se van a utilizar para modificar las condiciones de trabajo o remuneración

del personal, se informará a los afectados, por lo menos, con una semana de antelación al período de prueba; éstos, si lo desean, pedirán la presencia de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de prueba de trece semanas. En el último día del período de prueba, los trabajadores afectados o, en su caso, el Comité de Empresa o Delegados de Personal asistidos por sus técnicos entregarán a la Empresa el informe donde se razonará la conformidad o disconformidad con la implantación de dicho sistema. En el supuesto de no entregar el referido informe se entenderá aceptado el sistema. Quince días antes de la finalización del período de prueba, la Empresa recordará por escrito la finalización del plazo.

En caso de conformidad, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado, siendo obligatoria su presentación a la Delegación de Trabajo, para su homologación, en un plazo máximo de diez días.

En caso de disconformidad del informe presentado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, se remitirán los informes de ambas partes a la Comisión de Mediación que vendrá obligada, en el plazo de diez días, desde su presentación, a resolver sobre el caso.

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

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

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

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

a) El necesario período de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo.

b) La implantación por parte de la Empresa del método.

c) La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.

d) La regularidad en el suministro y calidad de materias primas, en la calidad de las herramientas y el funcionamiento correcto de la maquinaria.

e) La definición del nivel de calidad exigido en el trabajo y que corresponda al exigible posteriormente.

f) Se tendrá necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por jornadas.

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

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

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

#### Apartado 5:

5.1. En los centros en que sea aplicable algún método científico de medición del trabajo, se considerará actividad normal aquella que en los distintos y más comunes sistemas de medición se corresponde con los índices de 80, 75 y 100. Se considerará actividad óptima la que corresponde en los anteriores sistemas con los índices de 80, 100 y 133.

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

Art. 10. Apartado 1. La actividad se calculará por la relación existente entre la productividad obtenida y la producción normal o por la obtenida al dividir el tiempo normal por el tiempo empleado.

Para el establecimiento del rendimiento normal en un sistema racionalizado, se tendrán en cuenta, como mínimo, los coeficientes de fatiga por necesidades personales, base por fatiga, esfuerzo físico, iluminación, monotonía, ruidos, calor, humedad, concentración, etc.

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

A rendimiento normal, el salario correspondiente a la categoría profesional.

Apartado 2. Calidad.—La Empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentiva-

ción, salvo que se incremente el precio por unidad de tiempo o la cantidad de trabajo disminuyese en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de este apartado, se tendrá en cuenta lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 9.º

Art. 11. *Tiempos de paro y espera.*—Tendrán la consideración de tiempos de paro y espera aquéllos en los que el trabajador haya de permanecer inactivo por causas que, siendo ajenas a la voluntad del trabajador, sean imputables a la Empresa, salvo en las circunstancias recogidas en la legislación vigente como no imputables a ninguna de las partes.

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

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

a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos de cada caso.

b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o de medición.

c) Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

d) Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador no alcancen reiteradamente, y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como normal.

e) En caso de que un trabajador cualificado realice normalmente varios cometidos propios de distintos oficios y categorías profesionales y no pueda medirse su trabajo, le corresponderá la máxima categoría y remuneración por incentivo correspondiente al puesto de trabajo de mayor incentivo en la Sección dentro de los de la citada categoría superior.

f) Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, como suele suceder con determinados puestos (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.

#### Art. 13. *Rendimientos e incentivos:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Determinado el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100, percibirán en concepto de Plus de Convenio el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el 90 por 100 del rendimiento normal, en las mismas circunstancias señaladas en el

párrafo anterior, perderán el Plus de Convenio de la semana.

El no alcanzar en las repetidas circunstancias durante tres semanas, dentro de un plazo de tres meses, el 90 por 100 del rendimiento señalado como normal, podrá ser sancionado con arreglo a la normativa vigente.

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

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

#### SECCION SEGUNDA.—TRABAJO A DESTAJO

##### Art. 15. Destajos:

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

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

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

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

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

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

#### SECCION TERCERA

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

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

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

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

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

#### CAPITULO III

##### Régimen de personal y jornada

#### SECCION PRIMERA

##### Art. 19. Régimen de personal:

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

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

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

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

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

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

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

- Personal Directivo y Técnico titulado: Cuatro meses.
- Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- Personal Administrativo (Oficiales de 1.ª y 2.ª): Treinta días.
- Auxiliar administrativo, personal de oficio y no cualificado: Catorce días.

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

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

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

Art. 22. Trabajos de categoría superior.—Todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

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

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

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

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

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

- Personal directivo y Técnico: Un mes.
- Personal administrativo: Diez días.
- Resto del personal: Siete días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

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

##### Art. 24. Nuevas clasificaciones:

- 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.
- Encargado de sector.—Es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Jefe de Departamento.
- Subencargado de Sección.—Es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.

4. Encargado móvil de establecimiento de ventas.—Es el empleado que a las órdenes de la Dirección de la Empresa ejerce durante determinados periodos la administración de los establecimientos de venta.

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

6. Patronista.—Es aquella persona que, recogiendo las indicaciones de un Modelista o de la Dirección de la Empresa, realiza ajuste de modelos y pases de hormas. Según la dimensión de la Empresa efectuará trabajos de escalado y otros propios de la especialidad.

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

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

9. Las Empresas acomodarán las retribuciones del personal atendiendo al principio de que, a igual trabajo, igual categoría.

#### SECCION SEGUNDA —JORNADA

Art. 25. La jornada efectiva de trabajo para el año 1980 será de mil novecientos ochenta horas anuales, que se corresponde generalmente con cuarenta y tres horas semanales a partir del 1 de abril de 1980 y hasta el 31 de diciembre del mismo año. Para 1981 la jornada será de mil novecientos treinta horas anuales, que tendrán igual correspondencia con cuarenta y dos horas semanales durante todo el año, y a partir del 1 de enero de 1982, la jornada semanal será de cuarenta y una horas, que sería la que se correspondería con una jornada anual de mil ochocientos ochenta horas.

#### Art. 26. Jornadas especiales:

Apartado 1. Quedan excluidos del régimen de jornada legal el trabajo de los Porteros que disfrutan de casa-habitación y el de los vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación, dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

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

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

Art. 27. Jornada continuada.—En la nueva jornada que se pacta en este Convenio, y para la jornada continuada, el descanso por bocadillo hasta el 31 de noviembre de 1980 será de veinticinco minutos por lo que de trabajo real y efectivo se deberán realizar cuarenta y una horas semanales, de las que no se podrán descontar los citados tiempos de descanso.

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

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

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

Horas extraordinarias.—Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno

u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

#### SECCION TERCERA.—LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### Art. 29. Licencias:

A) El trabajador que tenga a su cuidado algún menor de seis años o algún minusválido físico o síquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional salarial.

B) Además de las licencias previstas en la vigente Ordenanza Laboral de la Piel, el trabajador podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, previa justificación razonada, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y siempre que no entorpezca el ritmo normal de trabajo en una misma sección. A tal fin, no podrá disfrutar de dicha licencia más de un trabajador en Empresas de hasta 25 trabajadores, dos en Empresas de 26 a 50 trabajadores, tres en Empresas de 51 a 100 trabajadores, y en Empresas de más de 100 trabajadores, el 2 por 100 más uno, computándose la fracción resultante como unidad.

C) La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida con arreglo al salario de Convenio, siempre que éstos no tengan establecido horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a dieciséis horas anuales. Quedan exceptuados de esta limitación, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario Convenio las horas justificadas. Asimismo tampoco quedan incluidos en esta limitación los cuatro días anuales a que hace referencia el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo, en casos de baja por enfermedad. En todos estos casos, las ausencias deberán ser debidamente justificadas.

#### Art. 30. Excedencias:

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

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

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

#### Art. 31. Excedencias especiales:

A) En supuestos excepcionales de enfermedad o accidente grave de un familiar que requiera un cuidado de tal naturaleza que le impida la asistencia al trabajo con normalidad, a juicio del empresario y Comité de Empresa, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo con el preaviso de dos meses. El trabajador que acogido a lo dispuesto en este apartado solicite excedencia estará obligado a hacer constar la duración de la misma. En el supuesto de que finalizada la excedencia persistieran las causas que motivaron dicha solicitud, tendrá derecho a ser prorrogada por el tiempo necesario y determinado, avisando de que se acoge a la prórroga con una semana de antelación antes de que finalice la que está disfrutando.

B) En el supuesto de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a una excedencia de un año, que solicitará en el plazo de veintidós días a contar de la fecha de alumbramiento; transcurrido dicho plazo tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia.

#### SECCION CUARTA

Art. 32. Reestructuración de plantilla.—La extinción o suspensión de la relación jurídico-laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla, a que hace referencia la Legislación vigente en cada momento, se ajustará al siguiente procedimiento:

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

o Comités de Secciones Sindicales de Empresa deberán emitir el preceptivo informe.

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

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

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

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

#### SECCION QUINTA

##### Art. 33. Suspensión temporal de actividades laborales:

1. Las Empresas podrán suspender sus actividades laborales durante un plazo máximo de sesenta días laborales en cualquier fecha del año.

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

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

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

5. Las peticiones de suspensión temporal de actividades a que se contrae el presente artículo se deberán cursar con el enterado de los representantes legales de los trabajadores.

#### CAPITULO IV

##### Cuestiones sociales

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

Sesenta años, cuatro mensualidades de salario de cotización.

Sesenta y un años, 3,5 mensualidades de salario de cotización.

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

Sesenta y tres años, 2,5 mensualidades de salario de cotización.

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

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

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

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

Las vacaciones serán cobradas al promedio obtenido por cada trabajador en las trece últimas semanas trabajadas por la Empresa. Dicho cálculo servirá igualmente para el segundo período de disfrute, en el supuesto de que se fraccionen.

Las fechas en que se disfruten las vacaciones se negociarán en cada localidad.

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

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

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

**Revisión salarial.**—En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de

Estadística, llegue a superar, al 30 de junio de 1980, el 6,75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de marzo de 1980.

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

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

Durante el servicio militar y servicio social, los trabajadores tendrán derecho al cobro de las pagas extraordinarias de Julio y Navidad.

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

Como anexo número 4 se acompaña tabla de antigüedades para el presente Convenio.

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

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

##### Art. 42. Salarios de cotización:

1. De acuerdo con la Orden ministerial de 25 de junio de 1963 y habida cuenta del artículo 6.º del Decreto 96/1963, de 17 de enero, en cuanto a las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de Sector, Encargado de Sección, Subencargado de Sección, Modelista y Viajante, las bases de cotización tarifadas y grupos de asimilación por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral serán las que figuran, para cada caso, en el anexo 1 de este Convenio y en 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, figuren en dicho anexo y apartado 4 de este artículo.

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

**Art. 43.** El personal que, realizando trabajos propios de fabricación, se ocupare en tareas de mantenimiento (Mecánico, Electricista, etc.) percibirá por esta labor, adicionalmente, un 10 por 100 del salario correspondiente a un Oficial de 1.ª

#### CAPITULO V

##### SECCION PRIMERA

**Art. 44. Representación de los trabajadores en la Empresa, Comités de Empresa y Delegados de Personal.** La organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que, sin merma de la autoridad que le corresponde, concede a los representantes de los trabajadores las siguientes facultades en orden a la participación del trabajador en la Empresa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Transcurrido un mes sin que se haya adoptado por parte de la Empresa las medidas y plazos que la Delegación Provincial de Trabajo estime procedentes en materia de Seguridad e Higiene, los trabajadores tendrán derecho a no ejecutar su trabajo, sin menoscabo de percibir sus retribuciones reales cuando hay peligro de enfermedad o accidente inminente y grave.

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

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

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

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

12. Atendiendo a que en el Convenio Colectivo de Calzado se estableció una reserva de veinte horas a los Delegados de Secciones Sindicales, resulta congruente, dentro de la normativa establecida en el Estatuto del Trabajador, pactar para los representantes electos de los trabajadores (Delegados y Comités) un crédito de horas conforme a la siguiente escala:

Hasta 250 trabajadores, veinte horas.

De 251 a 500 trabajadores, treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores, treinta y cinco horas.

De 751 en adelante, cuarenta horas.

Estas horas de crédito podrán ser acumuladas por períodos de tres meses y transferidas a favor de uno o varios representantes por período de un año. Las Empresas deberán conocer las posibles acumulaciones y transferencias con carácter previo al comienzo del período para el que se realicen.

#### Art. 45. Sección Sindical.

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

Apartado 2. La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

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

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

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

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

Apartado 5. En el supuesto de que la sección sindical cambiara su representante por cualquier causa, el sindicato correspondiente vendrá obligado a comunicar el cambio a la Empresa.

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

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

Apartado 8. Las funciones de los delegados sindicales son:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el presente acuerdo-marco interconfederal a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

— Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.

— En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible y en los que se posea una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan.

9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

10. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

*Disposición adicional primera*

Los aumentos pactados en el presente Convenio no serán absorbibles ni compensados por ningún concepto durante la vigencia del mismo.

*Disposición adicional segunda*

La antigüedad, horas extras o incentivos a tiempos medidos se calcularán en base a las tablas salariales que entraron en vigor el 1 de marzo de 1979 (anexo 3).

*Disposición adicional tercera*

Las partes manifiestan que este Convenio Colectivo ha sido negociado dentro de la normativa contenida en el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980 que suscriben expresamente, por lo que, en lo no especificado concretamente en este Convenio, se incorporará al mismo el citado Acuerdo Marco Interconfederal.

*Disposición adicional cuarta*

Para general conocimiento se transcribe el acuerdo de la Comisión de Interpretación del Convenio de 30 de enero de 1979: Para la aplicación del artículo 19, 1.º, del Convenio de 1 de marzo de 1978, se acuerda lo siguiente:

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

Ejemplo:

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

Como el salario del Convenio, en todo incluido, es de 8.768 pesetas, la diferencia hasta las 12.000 pesetas es de 5.232 pesetas.

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

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

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

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

*Disposición final*

Mantenimiento del nivel de empleo.—Las partes firmantes del Convenio manifiestan su aspiración de mejorar el nivel de empleo existente en el sector, a cuyo fin recomiendan se adopten cuantas medidas tiendan a la consecución de dicho objetivo.

**ANEXO 1**

**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, Jefes Administrativos y de taller, Jefe de Departamento, Encargado de sector, Jefe	2	(1)

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
de Sección y Negociado, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado general de fabricación ... ..	3	(1)
Ayudantes no titulados, modelistas, encargado de Sección (incluido el de guarnecido), encargado móvil establecimientos de venta, Viajantes y Programadores ... ..	4	(1)
Oficiales de primera y segunda administrativos, Oficial de ventas y dependiente ...	5	(1)
Listero, almacenero, pesador o basculero, guarda jurado, vigilantes, ordenanza, portero o portera, enfermero, mozo de almacén, botones o recaderos de dieciocho años.	6	(1)
Auxiliares administrativos y Telefonistas ..	7	(1)
Oficiales de primera y segunda, patronistas, maestros de mesilla, maestro de reparación mecánica, Subencargado de Sección, conductores y guarnecedoras ... ..	8	(1)
Oficiales de tercera, especialistas y ayudantes ... ..	9	(1)
Peones y mujeres de limpieza ... ..	10	(1)
Aprendices de tercero y cuarto año, botones o recaderos de dieciséis y diecisiete años y aspirantes administrativos ... ..	11	(1)
Aprendices de primero y segundo año, botones o recaderos de catorce y quince años y aspirantes administrativos de la misma edad ... ..	12	(1)

(1) Las vigentes en cada momento.

**ANEXO 2**

**Tablas de salarios que se aplicarán desde 1 de marzo de 1980 al 28 de febrero de 1981**

**Tabla 1 (retribución mensual)**

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total
<i>Personal con retribución mensual</i>			
<i>Personal Administrativo</i>			
Jefe de Sección ... ..	40.034	4.044	44.038
Jefe de Negociado ... ..	38.385	3.837	42.222
Oficial de primera ... ..	32.708	3.270	35.978
Oficial de segunda ... ..	29.880	2.988	32.868
Auxiliar, Telefonista ... ..	25.866	2.586	28.452
Aspirante 17 años ... ..	18.328	1.832	20.160
Aspirante 16 años ... ..	14.865	1.487	16.352
Aspirante 15 años ... ..	10.472	1.047	11.519
Aspirante 14 años ... ..	9.833	983	10.816
<i>Empleados mercantiles</i>			
Jefe de Compras y Ventas ... ..	42.818	4.281	47.099
Viajantes ... ..	34.774	3.477	38.251
Encargado móvil establecimiento ventas ... ..	34.774	3.477	38.251
Oficiales de Ventas ... ..	34.066	3.406	37.472
Dependiente de 22 años ... ..	25.597	2.560	28.157
Dependiente de 20 años ... ..	24.175	2.418	26.593
Dependiente de 18 años ... ..	23.957	2.396	26.353
<i>Personal técnico no titulado</i>			
Modelista ... ..	38.596	3.860	42.456
Encargado general fabricación ...	44.234	4.423	48.657
Encargado de Departamento técnico de organización ... ..	43.048	4.305	47.353
Encargado de Sector y programados ... ..	38.596	3.860	42.456
Encargado de Sección (incluido guarnecido ... ..	32.708	3.271	35.979
Cronometrador ... ..	32.708	3.271	35.979
Encargado de Sección ... ..	27.568	2.756	30.324
<i>Personal subalterno</i>			
Listero ... ..	27.915	2.792	30.707
Almacenero ... ..	27.266	2.726	29.992
<i>Botones y Recaderos</i>			
De 18 años ... ..	23.957	2.396	26.353
De 17 años ... ..	16.267	1.626	17.893
De 16 años ... ..	14.865	1.487	16.352
De 15 años ... ..	10.069	1.006	11.079
De 14 años ... ..	9.427	943	10.370



Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total
<i>Personal técnico titulado</i>			
Ingeniero y Licenciado ... ..	48.263	4.826	53.089
Peritos, Técnicos y Analista, Graduados Sociales, ATS ... ..	44.241	4.423	48.664
<i>Personal con retribución diaria</i>			
Patronista ... ..	1.179	118	1.297
Maestro de Mesilla ... ..	990	99	1.089
Subencargado de Sección ... ..	956	95	1.051
Pesador o basculero ... ..	839	84	923
Guarda Jurado ... ..	839	84	923
Vigilante ... ..	839	84	923
Ordenanza ... ..	834	84	918
Portera ... ..	814	81	895
Portero ... ..	834	84	918
Enfermero ... ..	834	84	918
Mozo de almacén ... ..	834	84	918
Mujer de limpieza ... ..	814	81	895
<i>Fabricación personal masculino</i>			
Oficial de primera ... ..	926	93	1.019
Oficial de segunda ... ..	890	90	980
Oficial de tercera ... ..	858	86	944
Especialista ... ..	848	85	933
Peón ... ..	828	83	911
<i>Personal femenino</i>			
Sección de picado, rebajado, guarnecido, aparado, cortes, limpieza, acabado y envasado de calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal:			
Oficiala primera ... ..	873	87	960
Oficiala segunda ... ..	855	85	940

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total
Oficiala tercera ... ..	836	84	920
Ayudante ... ..	817	81	898
<i>Aprendices masculinos</i>			
Primer año ... ..	313	31	344
Segundo año ... ..	387	39	426
Tercer año ... ..	496	49	545
Cuarto año ... ..	639	63	702
<i>Aprendices femeninos</i>			
Primer año ... ..	313	31	344
Segundo año ... ..	387	39	426
Tercer año ... ..	496	63	702
<i>Reparación</i>			
Maestro de reparación ... ..	990	99	1.089
Oficial de primera ... ..	893	89	982
Oficial de segunda ... ..	878	87	965
Guarnecedora ... ..	892	89	981

*Mecánica de cálculo*

Salario Base = Tabla I.

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

$$\text{Domingo} = \frac{\text{S. B.}}{6}$$

Plus Convenio = Tabla I.

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

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

Tabla II

Personal con retribución mensual (todo incluido)

Categorías	Salario base	Gratificaciones julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<i>Personal administrativo</i>					
Jefe de Sección ... ..	40.034	7.340	4.624	4.004	56.002
Jefe de Negociado ... ..	38.385	7.038	4.434	3.837	53.694
Oficial de primera ... ..	32.723	5.996	3.778	3.270	45.752
Oficial de segunda ... ..	29.880	5.478	3.451	2.988	41.797
Auxiliar y Telefonista ... ..	25.866	4.742	2.987	2.586	36.181
Aspirante de diecisiete años ... ..	18.328	3.360	2.117	1.832	25.637
Aspirante de dieciséis años ... ..	14.865	2.724	1.718	1.487	20.794
Aspirante de quince años ... ..	10.472	1.820	1.210	1.047	14.649
Aspirante de catorce años ... ..	9.833	1.803	1.135	983	13.754
<i>Empleados mercantiles</i>					
Jefe de Compras y Ventas ... ..	42.818	7.850	4.945	4.281	59.894
Vigilante ... ..	34.774	6.375	4.017	3.477	48.643
Encargado móvil ... ..	34.774	6.375	4.017	3.477	48.643
Oficial de Ventas ... ..	34.066	6.245	3.935	3.406	47.652
Dependiente de veintidós años ... ..	25.587	4.693	2.956	2.560	35.806
Dependiente de veinte años ... ..	24.175	4.432	2.792	2.418	33.817
Dependiente de dieciocho años ... ..	23.957	4.392	2.767	2.396	33.512
<i>Personal técnico no titulado</i>					
Modelista ... ..	38.596		4.458	3.860	53.990
Encargado general de Fabricación ... ..	44.234	8.110	5.109	4.423	61.876
Encargado de Departamento y Técnico de Organización ... ..	43.048	7.892	4.972	4.305	60.217
Encargado de Sector y Programa ... ..	38.596	7.076	4.458	3.860	53.990
Encargado de Sector (incluido Guarnecido) ... ..	32.708	5.996	3.778	3.271	45.753
Cronometrador ... ..	32.708	5.996	3.778	3.271	45.753
Encargado de Sección ... ..	27.568	5.054	3.184	2.756	38.562
<i>Personal técnico titulado</i>					
Ingenieros y Licenciados ... ..	48.263	8.648	5.574	4.826	67.511
Peritos, Técnicos, Graduados sociales y Ayudantes técnicos sanitarios ... ..	44.241	8.111	5.110	4.423	61.885

Categorías	Salario base	Gratificaciones julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<i>Personal subalterno</i>					
Listero .....	27.915	5.118	3.224	2.792	39.049
Almacenero .....	27.266	4.999	3.149	2.726	38.140

*Personal con retribución diaria (todo incluido)*

Categorías	Salario base	Gratificaciones	Domingos	Beneficios	Plus Convenio	Total
<i>Patronista</i>						
Patronista .....	1.179	248,62	196,50	156,78	118	1.899
<i>Maestro de mesilla</i>						
Maestro de mesilla .....	990	208,75	165,00	131,64	99	1.594
<i>Subencargado Sección</i>						
Subencargado Sección .....	956	201,46	159,33	127,06	95	1.539
<i>Pesador basculero</i>						
Pesador basculero .....	839	176,93	139,83	111,57	84	1.351
<i>Guarda jurado</i>						
Guarda jurado .....	839	176,93	139,83	111,57	84	1.351
<i>Vigilante</i>						
Vigilante .....	839	176,93	139,83	111,57	84	1.351
<i>Ordenanza y Portero</i>						
Ordenanza y Portero .....	834	175,97	139,00	110,96	84	1.344
<i>Portera</i>						
Portera .....	814	172,11	135,66	108,25	81	1.311
<i>Enfermero</i>						
Enfermero .....	834	175,97	139,00	110,96	84	1.344
<i>Mozo almacén</i>						
Mozo almacén .....	834	175,97	139,00	110,96	84	1.344
<i>Mujer de limpieza</i>						
Mujer de limpieza .....	814	172,11	135,66	108,25	81	1.311
<i>Fabricación. Personal masculino</i>						
<i>Oficial primero</i>						
Oficial primero .....	926	195,33	154,33	123,18	93	1.492
<i>Oficial segundo</i>						
Oficial segundo .....	890	187,85	148,33	118,45	90	1.435
<i>Oficial tercero</i>						
Oficial tercero .....	858	180,95	143,00	114,11	86	1.382
<i>Especialista</i>						
Especialista .....	848	178,84	141,33	112,78	85	1.366
<i>Peón</i>						
Peón .....	828	174,63	138,00	110,12	83	1.334
<i>Personal femenino</i>						
<i>Oficiala primera</i>						
Oficiala primera .....	873	184,02	145,50	116,05	87	1.406
<i>Oficiala segunda</i>						
Oficiala segunda .....	855	180,19	142,50	113,64	85	1.376
<i>Oficiala tercera</i>						
Oficiala tercera .....	838	178,35	139,33	111,21	84	1.347
<i>Ayudante</i>						
Ayudante .....	817	172,14	136,16	108,56	81	1.315
<i>Aprendices masculinos</i>						
<i>Primer año</i>						
Primer año .....	313	65,94	52,16	41,58	31	504
<i>Segundo año</i>						
Segundo año .....	387	81,66	64,50	51,49	39	624
<i>Tercer año</i>						
Tercer año .....	496	104,47	82,66	65,89	49	798
<i>Cuarto año</i>						
Cuarto año .....	639	134,56	106,50	84,87	63	1.028
<i>Aprendices femeninos</i>						
<i>Primer año</i>						
Primer año .....	313	65,94	52,16	41,58	31	504
<i>Segundo año</i>						
Segundo año .....	387	81,66	64,50	51,49	39	624
<i>Tercer año</i>						
Tercer año .....	496	104,47	82,66	65,89	49	798
<i>Reparación</i>						
<i>Maestro de reparación</i>						
Maestro de reparación .....	990	208,75	165,00	131,64	99	1.594
<i>Oficial de primera</i>						
Oficial de primera .....	893	188,24	148,83	118,71	89	1.438
<i>Oficial de segunda</i>						
Oficial de segunda .....	878	184,98	146,33	116,66	87	1.413
<i>Guarnecedora</i>						
Guarnecedora .....	892	186,05	148,66	118,59	89	1.436

## ANEXO 3

Tabla para el cálculo de incentivos, horas extras y antigüedad desde el 1 de marzo de 1980 hasta el 28 de febrero de 1981

Tabla II

*Personal con retribución mensual (todo incluido)*

Categorías	Salario base	Gratificaciones julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<i>Personal Administrativo</i>					
Jefe de Sección .....	34.888	6.396	4.030	3.489	48.803
Jefe de Negociado .....	33.451	6.133	3.884	3.344	46.792
Oficial de primera .....	28.504	5.226	3.292	2.850	39.872
Oficial de segunda .....	26.039	4.774	3.008	2.604	36.425
Auxiliar y Telefonista .....	22.541	4.133	2.604	2.254	31.532
Aspirante de 17 años .....	15.972	2.928	1.846	1.597	22.343
Aspirante de 16 años .....	12.954	2.375	1.496	1.296	18.121
Aspirante de 15 años .....	9.128	1.673	1.055	912	12.766
Aspirante de 14 años .....	8.569	1.571	990	857	11.987

Categorías	Salario base	Gratificaciones julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<i>Empleados Mercantiles</i>					
Jefe de Compras y Ventas	37.314	6.841	4.310	3.731	52.196
Viajantes	30.304	5.556	3.500	3.030	42.390
Encarg. Móvil Estb. ven.	30.304	5.556	3.500	3.030	42.390
Oficiales de Ventas	29.687	5.443	3.429	2.969	41.528
Dependientes de 22 años	22.307	4.090	2.577	2.231	31.205
Dependientes de 20 años	21.068	3.863	2.433	2.107	29.471
Dependientes de 18 años	20.878	3.828	2.411	2.088	29.205
<i>Personal Técnico no titulado</i>					
Modelista	33.635	6.167	3.885	3.364	47.051
Encarg. general de fabricación	38.548	7.067	4.452	3.855	53.922
Encarg. de departamento y Técnico en organización	37.515	6.878	4.333	3.752	52.478
Encarg. sector y programa	33.635	6.167	3.885	3.364	47.051
Encarg. Sec. Ind. de Guarne.	28.504	5.226	3.292	2.850	39.872
Cronometrador	28.504	5.226	3.292	2.850	39.872
Encargada de Sección	24.024	4.404	2.775	2.402	33.605
<i>Personal Técnico titulado</i>					
Ingenieros y Licenciados	42.059	7.711	4.858	4.206	58.834
Peritos Técnicos, Graduado social y Ayudantes Téc. Sanit.	38.554	7.068	4.453	3.855	53.930
<i>Personal Subalterno</i>					
Listero	24.327	4.460	2.810	2.433	34.030
Almacenero	23.761	4.356	2.745	2.376	33.238

*Personal con retribución diaria (todo incluido)*

Categorías	Salario base	Gratificaciones	Domingos	Beneficios	Plus Convenio	Total
<i>Categorías</i>						
Patronistas	1.027	216,61	171,16	136,60	103	1.654
Maestro mesilla	863	181,91	143,83	114,67	86	1.390
Subencargado Sección	833	175,59	138,83	110,73	83	1.341
Pesador y Basculero	731	154,12	121,83	97,19	73	1.177
Guarda jurado	731	154,12	121,83	97,19	73	1.177
Vigilantes	731	154,12	121,83	97,19	73	1.177
Ordenanza y Portero	727	153,35	121,16	96,70	73	1.171
Portera	709	149,52	118,16	94,29	71	1.142
Enfermero	727	153,35	121,16	96,70	73	1.171
Mozo Almacén	727	153,35	121,16	96,70	73	1.171
Mujer de Limpieza	709	149,52	118,16	94,29	71	1.142
<i>Fabricación. Personal masculino</i>						
Oficial de primera	807	170,22	134,50	107,34	81	1.300
Oficial de segunda	776	163,70	129,33	103,23	78	1.250
Oficial de tercera	748	157,76	124,66	99,48	75	1.205
Especialista	739	155,84	123,16	98,28	74	1.190
Peón	722	152,20	120,33	95,98	72	1.183
<i>Personal femenino</i>						
Oficiala de primera	761	160,44	126,33	101,18	76	1.226
Oficiala de segunda	745	157,00	124,16	99,00	74	1.200
Oficiala de tercera	729	153,73	121,50	96,95	73	1.174
Ayudanta	712	150,09	118,66	94,65	71	1.147
<i>Aprendices masculinos</i>						
Primer año	273	57,50	45,40	36,25	27	439
Segundo año	337	71,12	56,17	44,85	34	543
Tercer año	432	91,09	72,00	57,44	43	696
Cuarto año	557	117,31	92,83	74,00	55	896
<i>Aprendices femeninos</i>						
Primer año	273	57,50	45,40	36,25	27	439
Segundo año	337	71,12	56,17	44,85	34	543
Tercer año	432	91,09	72,00	57,44	43	696
<i>Reparación</i>						
Maestro de reparación	863	181,91	143,83	114,72	86	1.390
Oficial de primera	778	164,08	129,66	103,47	78	1.253
Oficial de segunda	765	161,21	127,50	101,67	76	1.231
Guarnecedora	777	163,89	129,50	103,35	78	1.252

**A N E X O 4**  
**Tablas de antigüedad que se aplicarán desde el 1 de marzo de 1980 hasta el 28 de febrero de 1981**  
*Personal de cobro mensual*

Categorías	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios
<b>Personal administrativo</b>									
Jefe de Sección ... ..	1.151	2.303	3.454	4.605	5.757	6.908	8.059	9.210	10.362
Jefe de Negociado ... ..	1.104	2.208	3.312	4.415	5.519	6.623	7.727	8.831	9.935
Oficial de primera ... ..	941	1.881	2.822	3.762	4.703	5.644	6.584	7.525	8.466
Oficial de segunda ... ..	859	1.719	2.578	3.437	4.296	5.156	6.015	6.874	7.734
Auxiliar y Telefonista ... ..	744	1.488	2.232	2.975	3.719	4.463	5.207	5.951	6.695
<b>Empleados mercantiles</b>									
Jefe de Compras y Ventas ... ..	1.231	2.463	3.694	4.925	6.157	7.388	8.619	9.851	11.082
Vigilantes ... ..	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000	6.000	7.000	8.000	9.000
Encargado móvil establecimiento ventas ... ..	1.000	2.000	3.000	4.000	5.000	6.000	7.000	8.000	9.000
Oficiales de Ventas ... ..	980	1.959	2.939	3.919	4.898	5.878	6.858	7.837	8.817
Dependiente de veintidós años ... ..	736	1.472	2.208	—	—	—	—	—	—
Dependiente de veinte años ... ..	695	1.391	—	—	—	—	—	—	—
Dependiente de dieciocho años ... ..	689	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Personal técnico no titulado</b>									
Modelista ... ..	1.110	2.220	3.330	4.440	5.550	6.660	7.770	8.880	9.990
Encargado general de Fabricación ... ..	1.272	2.544	3.816	5.088	6.360	7.632	8.904	10.176	11.448
Encargado de Departamento ... ..	1.238	2.476	3.714	4.952	6.190	7.428	8.666	9.904	11.142
Encargado de Sector y Programador ... ..	1.110	2.220	3.330	4.440	5.550	6.660	7.770	8.880	9.990
Encargado de Sección y Guarnecido ... ..	941	1.881	2.822	3.762	4.703	5.644	6.584	7.525	8.466
Cronometrador ... ..	941	1.881	2.822	3.762	4.703	5.644	6.584	7.525	8.466
Encargado de Sección ... ..	793	1.586	2.378	3.171	3.964	4.757	5.549	6.342	7.135
<b>Personal técnico titulado</b>									
Ingenieros y Licenciados ... ..	1.388	2.776	4.164	5.552	6.940	8.328	9.716	11.104	12.492
Peritos Técnicos ... ..	1.272	2.545	3.817	5.089	6.361	7.634	8.906	10.178	11.450
<b>Personal subalterno</b>									
Listero ... ..	803	1.606	2.408	3.211	4.014	4.817	5.620	6.422	7.225
Almacenero ... ..	784	1.568	2.352	3.136	3.921	4.705	5.489	6.273	7.057
Botones de dieciocho años ... ..	689	—	—	—	—	—	—	—	—

*Personal de retribución diaria por día laborable*

Categorías	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios
<b>Personal de retribución diaria por día laborable</b>									
Patronista ... ..	39.03	78.06	117.09	156.12	195.15	234.18	273.21	312.24	351.27
Maestro de Mesilla ... ..	32.78	65.56	98.34	131.12	163.90	196.68	229.46	262.24	295.02
Subencargado de Sección ... ..	31.64	63.28	94.92	126.56	158.20	189.84	221.48	253.12	284.76
Pesador basculero ... ..	27.77	55.54	83.31	111.08	138.85	166.62	194.39	222.16	249.93
Vigilante ... ..	27.77	55.54	83.31	111.08	138.85	166.62	194.39	222.16	249.93
Guarda Jurado ... ..	27.77	55.26	83.31	111.08	138.85	166.62	194.39	222.16	249.93
Ordenanza ... ..	27.63	55.26	82.89	110.52	138.15	165.78	193.41	221.04	248.67
Portero ... ..	27.63	55.26	82.89	110.52	138.15	165.78	193.41	221.04	248.67
Portera ... ..	26.94	53.88	80.82	107.76	134.70	161.64	188.58	215.52	242.46
Enfermero ... ..	27.63	55.26	82.89	110.52	138.15	165.78	193.41	221.04	248.67
Mozo de Almacén ... ..	27.63	55.26	82.89	110.52	138.15	165.78	193.41	221.04	248.67
Mujer de Limpieza ... ..	26.94	53.88	80.82	107.76	134.70	161.64	188.58	215.52	242.46
<b>Fabricación. Personal masculino</b>									
Oficial de primera ... ..	30.67	61.34	92.01	122.68	153.35	184.02	214.68	245.36	276.03
Oficial de segunda ... ..	29.49	58.98	88.47	117.96	147.45	176.94	206.43	235.92	265.41
Oficial de tercera ... ..	28.42	56.84	85.26	113.68	142.10	170.52	198.94	227.34	255.78
Especialista ... ..	28.02	56.04	84.06	112.08	140.10	168.12	196.14	224.16	252.18
Peón ... ..	27.42	54.24	82.26	108.68	137.10	164.52	191.94	219.36	246.78

		1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios
<b>Personal femenino</b>										
Oficiala de primera	...	28,91	57,82	86,73	115,64	144,55	173,46	202,37	231,28	260,19
Oficiala de segunda	...	28,29	56,58	84,87	113,16	141,45	169,74	198,03	226,32	254,61
Oficiala de tercera	...	27,70	55,40	83,10	110,80	138,50	166,20	194,90	222,60	250,30
Ayudante	...	27,04	54,08	81,12	108,16	135,20	162,24	189,28	216,32	243,36
<b>Reparación</b>										
Maestro de Reparación	...	32,78	65,56	98,34	131,12	163,90	196,68	229,46	262,24	295,02
Oficial de primera	...	29,56	59,12	88,68	118,24	147,89	177,36	206,82	236,28	265,74
Oficial de segunda	...	29,05	58,10	87,15	116,20	145,25	174,30	203,35	232,40	261,45
Guarnecedora	...	29,53	59,06	88,59	118,12	147,65	177,18	206,71	235,74	264,77

Personal de cobro mensual (todo incluido)

		1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios
<b>Personal administrativo</b>										
Jefe de Sección	...	1.464	2.928	4.392	5.856	7.320	8.784	10.248	11.712	13.176
Jefe de Negociado	...	1.404	2.808	4.212	5.616	7.019	8.423	9.826	11.230	12.634
Oficial de primera	...	1.196	2.392	3.588	4.785	5.981	7.177	8.373	9.569	10.765
Oficial de segunda	...	1.093	2.186	3.279	4.371	5.464	6.557	7.649	8.742	9.835
Auxiliar y Telefonista	...	946	1.892	2.838	3.784	4.730	5.676	6.622	7.568	8.514
<b>Empleados mercantiles</b>										
Jefe de Compras y Ventas	...	1.566	3.132	4.698	6.264	7.829	9.395	10.961	12.527	14.093
Vigilante	...	1.272	2.543	3.815	5.087	6.359	7.630	8.902	10.174	11.445
Encargado móvil Establecimiento Ventas	...	1.272	2.543	3.815	5.087	6.359	7.630	8.902	10.174	11.445
Oficiales de Ventas	...	1.246	2.492	3.738	4.983	6.229	7.475	8.721	9.967	11.213
Dependiente de 22 años	...	936	1.872	2.808	—	—	—	—	—	—
Dependiente de 20 años	...	884	1.768	—	—	—	—	—	—	—
Dependiente de 18 años	...	876	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Personal técnico no titulado</b>										
Modelistas	...	1.412	2.823	4.235	5.646	7.058	8.469	9.881	11.292	12.704
Encargado general de fabricación	...	1.618	3.235	4.853	6.471	8.088	9.706	11.324	12.941	14.559
Encargado Departamento y Técnico de Organ.	...	1.574	3.149	4.723	6.297	7.872	9.446	11.020	12.595	14.170
Encargado de Sector y programa	...	1.412	2.823	4.235	5.646	7.058	8.469	9.881	11.292	12.704
Encargado Sec. Ind. de Guarnec.	...	1.196	2.392	3.588	4.785	5.981	7.177	8.373	9.569	10.765
Cronometradores	...	1.196	2.392	3.588	4.785	5.981	7.177	8.373	9.569	10.765
Encargado de Sección	...	992	1.984	2.976	3.967	4.960	5.952	6.944	7.936	8.928
<b>Personal técnico titulado</b>										
Ingenieros y Licenciados	...	1.765	3.530	5.295	7.060	8.825	10.590	12.355	14.120	15.885
Peritos Técnicos, Graduados Sociales y A. T. S.	...	1.618	3.236	4.854	6.472	8.090	9.707	11.325	12.943	14.561
<b>Personal subalterno</b>										
Listero	...	1.021	2.042	3.063	4.084	5.105	6.125	7.146	8.167	9.188
Almaceneros	...	997	1.994	2.991	3.989	4.986	5.983	6.980	7.977	8.974
Botones de 18 años	...	876	—	—	—	—	—	—	—	—

Personal con retribución diaria por día laborable (todo incluido, sobre tabla II, anexo 3)

		1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios
<b>Categorías</b>										
Patronista	...	49,62	99,24	148,86	198,48	248,10	297,72	347,34	396,96	446,58
Maestro de Mesilla	...	41,70	83,40	125,10	166,80	208,50	250,20	291,90	333,60	375,30
Subencargado de Sección	...	40,23	80,46	120,69	160,92	201,15	241,38	281,61	321,84	362,07
Pesador y Basculero	...	35,31	70,62	105,93	141,24	176,55	211,86	247,17	282,48	317,79

Categorías	1 trienio	2 trienios	3 trienios	4 trienios	5 trienios	6 trienios	7 trienios	8 trienios	9 trienios
Vigilantes ... ..	35,31	70,62	105,93	141,24	176,55	211,86	247,17	282,48	317,79
Guarda Jurado ... ..	35,31	70,62	105,93	141,24	176,55	211,86	247,17	282,48	317,79
Ordenanza y Portero ... ..	35,31	70,62	105,93	141,24	176,55	211,86	247,17	282,48	317,79
Portera ... ..	34,26	68,52	102,78	137,04	171,30	205,56	239,82	274,08	308,34
Enfermero ... ..	35,31	70,62	105,93	141,24	176,55	211,86	247,17	282,48	317,79
Mozo de Almacén ... ..	35,31	70,62	105,93	141,24	176,55	211,86	247,17	282,48	317,79
Mujer de limpieza ... ..	34,26	68,52	102,78	137,04	171,30	205,56	239,82	274,08	308,34
<b>Fabricación. Personal masculino</b>									
Oficial de primera ... ..	39,00	78,00	117,00	156,00	195,00	234,00	273,00	312,00	351,00
Oficial de segunda ... ..	37,50	75,00	112,50	150,00	187,50	225,00	262,50	300,00	337,50
Oficial de tercera ... ..	36,15	72,30	108,45	144,60	180,75	216,90	253,05	289,20	325,35
Especialista ... ..	35,70	71,40	107,10	142,80	178,50	214,20	249,90	285,60	321,30
Peón ... ..	34,89	69,78	104,67	139,56	174,45	209,34	244,23	279,12	314,01
<b>Personal femenino</b>									
Oficial de primera ... ..	36,78	73,56	110,34	147,12	183,90	220,68	257,46	294,24	331,02
Oficial de segunda ... ..	36,00	72,00	108,00	144,00	180,00	216,00	252,00	288,00	324,00
Oficial de tercera ... ..	35,22	70,44	105,66	140,88	176,10	211,32	246,54	281,76	316,98
Ayudante ... ..	34,41	68,82	103,23	137,64	172,05	206,46	240,87	275,28	309,69
<b>Reparación</b>									
Maestro de Reparación ... ..	41,70	83,40	125,10	166,80	208,50	250,20	291,90	333,60	375,30
Oficial de primera ... ..	37,59	75,18	112,77	150,36	187,95	225,54	263,13	300,78	338,31
Oficial de segunda ... ..	36,93	73,86	110,79	147,72	184,65	221,58	258,51	295,44	332,37
Guarnecedora ... ..	37,56	75,12	112,68	150,24	187,80	225,36	262,92	300,48	338,04

9391

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», y sus trabajadores.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», suscrito por la representación de la Empresa y los trabajadores el día 28 de febrero de 1980, y

Resultando que con fecha 27 de marzo de 1980 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo el texto del mencionado Convenio;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que la competencia para conocer del presente expediente de homologación le viene atribuida a esta Dirección General de Trabajo en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, de Convenios Colectivos, y disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Considerando que a los efectos del artículo 6 de la Ley de Convenios Colectivos, según redacción efectuada por el Real Decreto-ley de 4 de marzo de 1977, las partes se han reconocido mutuamente capacidad representativa suficiente;

Considerando que no se observa en las cláusulas del texto del Convenio que se examina contravención a disposición alguna de derecho necesario vigente en el momento de la firma del Convenio;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa «Quimicamp, S. A.», cuyo texto se inserta a continuación.

Segundo.—Notificar esta Resolución a la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de 19 de diciembre de 1973, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa por tratarse de resolución homologatoria.

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

Madrid, 16 de abril de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Empresa «Quimicamp, S. A.».

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA «QUIMICAMP, S. A.», CON DOMICILIO SOCIAL EN AVENIDA DE VALENCIA, 51-53, DE ZARAGOZA, CONVENIO QUE HA SIDO CONCERTADO ENTRE LA REPRESENTACION SOCIAL Y ECONOMICA CON EL SIGUIENTE ARTICULADO**

Artículo 1.º *Ambitos funcional y territorial.*—El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en la Empresa «Quimicamp, S. A.», dedicada a la fabricación de productos químicos diversos, tanto en su centro de trabajo sito en Utebo (Zaragoza), y al personal de oficinas generales (sitas en la avenida de Valencia, 51 y 53, de Zaragoza), como en todas sus delegaciones en el país.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Están afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que, perteneciendo a dicha Empresa, se rigen en la actualidad por la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas y en lo sucesivo por el Estatuto de los Trabajadores, y prestan sus servicios en la misma. Afectará asimismo a los trabajadores que ingresen durante el periodo de vigencia.

Queda exceptuado de la aplicación del Convenio el personal comprendido por los artículos 2.º c), y 3.º k), de la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y las análogas que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—La duración del presente Convenio será de un año. Entrará en vigor el día 1 de enero de 1980 y terminará el 31 de diciembre de 1980.

Art. 4.º *Denuncia.*—A los efectos de denuncia, el plazo del preaviso está previsto con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas, presentando el acuerdo adoptado ante el Organismo oficial competente en el momento en que haya lugar a tal acción.

Se considerará prorrogado de año en año si no fuera denunciado en tiempo y forma por cualquiera de las partes y, en este caso, los salarios pactados quedarían automáticamente incrementados según el aumento permitido por la legislación que resulte aplicable en ese momento en materia de política de salarios.

Art. 5.º *Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.*—Para entender en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación de este Convenio se acudirá al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Ambas partes convienen en someterse al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, exponiendo cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación o aplicación del Convenio para que por el referido Instituto, previo estudio del problema planteado, se emita dictamen, que tendrá el carácter vinculante, con los recursos que la legislación establezca en su momento.