

para cada concepto salarial un incremento de cuantía absoluta equivalente al que se pacta en este Convenio.

El incremento arriba indicado se aplicará sobre la tabla salarial vigente en la Empresa a 31 de diciembre de 1981, manteniéndose los criterios de compensación y absorción sobre los conceptos retributivos singulares de la Empresa.

Ejemplo: Salario base para el nivel 15, en aplicación del Convenio Estatal:

- A) Salario Empresa al 31 de diciembre de 1981, 800 pesetas.
- B) Incremento del 10,25 por 100 que se pacta en este Convenio, 112 pesetas.
- C) Salario que se abonará durante 1982, 912 pesetas.

El mismo criterio se aplicará a los restantes conceptos.

5. Superadas las causas que provocaron el descuelgue, las Empresas deberán abonar los salarios pactados en el presente Convenio. Lo dispuesto en este párrafo sólo será aplicable para las Empresas que soliciten el descuelgue por una sola vez.

6. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre del mismo año.

ANEXO 12

Beneficios complementarios

1. Premio de fidelidad.—Las Empresas abonarán a los trabajadores que se jubilen, o causen baja definitiva por causa de enfermedad común o profesional o accidente laboral, la cantidad de 2.000 pesetas por cada año de servicio.

En el supuesto de fallecimiento anterior a la jubilación, la viuda o, en su caso, los hijos menores, percibirán la cantidad correspondiente, extendiéndose este derecho a los hijos incapacitados cualquiera que fuere su edad.

2. Bolsa de vacaciones.—Las Empresas concederán en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 5.850 pesetas anuales.

Por este mismo importe podrán solicitarse anticipos al iniciarse el periodo de disfrute vacacional.

3. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

ANEXO 13

Plus sustitutorio de productividad

1. Todo trabajador que no realice trabajos sometidos a régimen de incentivo, bien sea tarea, destajo o productividad y que tampoco perciba ningún tipo de gratificación, recibirá un plus por hora de trabajo efectiva de 17,75 pesetas.

Si habitualmente, o porque así estuviera convenido, durante la jornada de trabajo efectuase trabajos en régimen de incentivo y trabajos no sometidos a incentivo, devengará en estos últimos la parte proporcional del presente plus por el tiempo trabajado sin incentivo.

En cualquier caso, este plus será compensable y absorbible con cualquier sistema de incentivo, tarea, destajo, productividad o gratificación, establecida o que pueda establecerse en un futuro.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

ANEXO 14

Quebranto de moneda

1. El Cajero, el Auxiliar de Caja y el Cobrador percibirán mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 729 pesetas.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

ANEXO 15

Descuento por ausencias al trabajo

1. Cada hora de ausencia al trabajo tendrá un descuento por importe que para cada nivel y categoría figura en el anexo de tabla salarial, más la parte de antigüedad que en cada caso corresponda. Se exceptúan del descuento las horas que deban ser abonadas de acuerdo con lo establecido en las leyes vigentes.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

ANEXO 16

Complementos de vencimiento periódico superior a un mes

1. Paga extra junio: Los trabajadores devengarán en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio una paga extraordinaria, que se abonará en la segunda quincena del mes de junio, de acuerdo con los importes que para cada categoría se establecen en el anexo número 5 de tabla salarial, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

2. Paga extra diciembre: Los trabajadores devengarán, en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre una paga extraordinaria, que se abonará antes del 22 de diciembre, de acuerdo con los importes que para cada una de las categorías se establecen en el anexo número 5 de

la tabla salarial, más la antigüedad que corresponda a treinta días.

3. Paga extra beneficios: El importe de esta paga ya fue prorrateado por mes y día en el Convenio anterior, estando por tanto ya incluida en los salarios.

4. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1982 hasta el 31 de diciembre de 1982.

ANEXO 17

Revisión salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses (enero-diciembre 1982), teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de enero de 1982 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

ANEXO 18

1. Concurrencia de Convenios:

El presente Convenio Básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores dentro de los ámbitos señalados.

Se respetarán, no obstante, todos los Convenios de Empresa homologados existentes en trámite de homologación.

2. Denuncia:

A) Por lo que se refiere al cuerpo del Convenio Básico, excepción hecha de sus anexos, dado que la vigencia del mismo es indefinida, a tenor de lo establecido en el artículo 4.º, ha sido voluntad de las partes crear una normativa de estabilidad permanente que orille los graves inconvenientes de las revisiones anuales propias de los Convenios Colectivos, razón por la cual el presente Convenio podrá denunciarse de conformidad con los siguientes criterios:

a) Por voluntad de ambas partes firmantes, trabajadores y empresarios podrán introducirse modificaciones en cualquier momento.

b) Por promulgación de una norma de rango superior, cualquier parte firmante podrá denunciarlo en el plazo de noventa días siguientes a la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicha norma.

c) Dentro de los noventa días anteriores a la finalización de cada tramo quinquenal, cualquier parte firmante podrá igualmente denunciarlo.

d) Excepcionalmente, a 31 de diciembre de 1983, cualquier parte firmante podrá denunciarlo para proceder a la revisión.

Los derechos sindicales podrán ser denunciados con el resto de los anexos.

e) En cualquier caso, de no alcanzarse acuerdo entre las partes, el texto del Convenio Básico se mantendrá vigente en todos sus términos.

B) En cuanto a los anexos, el plazo de preaviso para su denuncia caducará treinta días antes de la finalización de los mismos.

Tratándose de empresarios están facultados para la denuncia cualesquiera de las Asociaciones Empresariales. En cuanto a los trabajadores, cualesquiera de las Centrales Sindicales, firmantes ambos del presente Convenio.

3. Comisión Paritaria:

En cuanto a su funcionamiento y competencia se estará a lo establecido en la disposición complementaria quinta.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de U. G. T., dos de C. C. O. O. y uno de U. S. O., que podrán ir acompañados de dos asesores por cada Central Sindical. Y un representante de A. I. C. E., uno de F. E. C. I. C., uno de APROSA y dos de ASOCARNE, que podrán estar asistidos por un total de cuatro asesores.

13715

RESOLUCION de 5 de abril de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para las industrias del calzado.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito estatal, para las industrias del calzado, remitido a esta Dirección General y suscrito por las representaciones de las Empresas y por las Centrales Sindicales UGT, CC. OO. y USO, en representación de los trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Remitir el texto original de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo citado.

Madrid, 6 de abril de 1982.—El Director general de Trabajo, Fernando Somoza Albaronedo.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo estatal para las industrias del calzado. Madrid.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LA INDUSTRIA DEL CALZADO

CAPITULO PRIMERO

SECCION 1.ª ÁMBITO DE APLICACION, VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA. DENUNCIA Y PROMOCION

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

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

B) *Ámbito funcional:* El Convenio obliga a todas las Empresas dedicadas o que se dediquen en el futuro a la fabricación de calzado industrial, mecánico, semimanual y zapatillas, calzado artesano-manual, artesanía a medida, zuecos y abarcas de piel, industrias auxiliares del calzado, así como los talleres de reparación y conservación del calzado.

C) *Ámbito personal:* El Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Art. 2. *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1982, sea cual fuere su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el día 23 de febrero de 1983.

La duración del Convenio será de un año, prorrogándose de año en año, de no mediar denuncia expresa de las partes.

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 desde el día 1 de marzo de 1982, 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. *Aplicación y garantía personal.*

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 de Convenio.

Art. 4. *Denuncia y promoción.*—La denuncia y promoción del presente Convenio se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación. El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio.

Denunciado el Convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

SECCION 2.ª COMISIONES DE INTERURRETACION Y MEDIACION. INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Art. 5. *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 dos Vocales de cada una de las centrales sindicales CC. OO., UGT y USO, y otros seis representantes de FICE de 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 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:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.

b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos concretados en su texto.

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

e) Cualesquiera otras que en su caso determine la legislación vigente 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 la jurisdicción 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. *Comisiones de mediación provinciales y comarcales.*

Apartado 1.º Se establecerán Comisiones de mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia para entender 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.º Estas Comisiones estará compuestas paritariamente por 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.º 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.

Art. 7. *Comisión Mixta para el Estudio de la Organización del Trabajo y Nomenclátor.*—La Comisión Mixta para el Estudio de la 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.

Esta Comisión se reunirá como mínimo una vez cada treinta días.

Dicha Comisión estará formada por seis personas por parte empresarial y seis más por parte de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

A esta Comisión ambas partes podrán incorporar los técnicos necesarios para cada tema o materia que se tenga que debatir.

El punto de reunión de esta Comisión se fijará en Alicante. Una vez obtenido acuerdo, se elevará éste a la Comisión Negociadora del Convenio, que adoptará las medidas oportunas para su ratificación y publicidad.

CAPITULO II

SECCION 1.ª ORGANIZACION DEL TRABAJO E IMPLANTACION DE SISTEMAS

Art. 8. *Organización del trabajo.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Empresa o a sus representantes legales, los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa a través de los órganos de representación regulados en este Convenio y en la Ley, con los derechos y limitaciones que en los citados textos se establecen.

Organización del trabajo: Trabajo a tiempo medido

Art. 9. 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 a 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, pensando 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 la modificación de 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 miembro 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. 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.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán 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:

- La implantación por parte de la Empresa del método.
- El necesario período de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo.
- La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.
- La regularidad en el suministro y calidad de materias primas, en la calidad de las herramientas y el funcionamiento correcto de la maquinaria.
- La definición del nivel de calidad exigido en el trabajo y que corresponda al exigible posteriormente.
- Se tendrá necesariamente en cuenta el número de horas efectivamente trabajadas por jornadas.

Apartado 4. En la revisión o implantación de nuevos sistemas de incentivación 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 esfuerzo en el trabajo.

Dicho período se verá reducido en el tiempo necesario a fin de que en dicho cálculo no se utilicen incentivos obtenidos al salario del 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 medi-

ción se corresponde con los índices de 60, 75 y 100. Se considerará actividad óptima la que corresponde a los anteriores sistemas con los índices 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. Determinación de la actividad y la calidad.

Apartado 1. La actividad se calculará por la relación existente entre la producción obtenida y la producción considerada o establecida como normal.

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

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

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

Apartado 2. La Empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentivos, 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 el apartado 3, e), del artículo 9.

Art. 11. *Tiempos de paro y espera.*—Tendrán la consideración de tiempos de paro y espera aquellos 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 imputable 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 y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

- Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
- Cuando se hubiera incurrido en modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o de medición.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador no alcancen reiteradamente, y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como rendimiento normal.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

SECCION 2.ª DESTAJOS

Art. 13. Destajos.

1. En las Empresas que se vaya a destajo o prima, y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados en el articulado de este Convenio, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, 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 Mediación, al objeto de que dictamine.

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

2. Las Empresas que actualmente trabajen a destajo o métodos no controlados por tiempo, y deseen implantar sistemas de medición a tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados en el caso de llegar a acuerdo e la implantación de 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.

CAPITULO III

SECCION 1.ª CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Art. 14. *Clasificación del personal según su permanencia en la Empresa.*

Personal fijo: Es el que a través del aprendizaje o tras el período de prueba pasa a formar parte por tiempo indefinido y de forma definitiva de la plantilla de la Empresa.

Personal interino: Es el que sustituye a otro trabajador por ausencias, enfermedad, Servicio Militar, etc., causando baja

definitiva en la Empresa al reincorporarse el trabajador sustituido y en su contrato deberá figurar el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

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

El contrato de trabajo 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 contratado por tiempo indefinido en la plantilla de la Empresa.

En ningún caso un mismo puesto de trabajo podrá ser cubierto por personal eventual durante más de seis meses en el período 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. 15. Periodos de prueba.—Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, siempre que se pacte por escrito, a un período de prueba, cuya duración será:

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

Art. 16. 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 ello 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 hace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

SECCION 2.ª APRENDIZAJE

Art. 17. 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.

SECCION 3.ª TRABAJO A DOMICILIO

Art. 18. Trabajo a domicilio.—Es contrato de trabajo a domicilio aquel en que la prestación de la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario.

El contrato se formalizará por escrito con el visado de la Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar, en el que conste el lugar en el que se realice la prestación laboral, a fin de que puedan exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen.

El trabajador a domicilio tiene derecho a trabajar el mismo número de días que el trabajador de categoría profesional equivalente en el seno de la Empresa, debiendo desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado para este trabajador.

Art. 19. Salario del trabajo a domicilio.—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 la Empresa, previa justificación por parte de los trabajadores.

SECCION 4.ª TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR Y ASCENSOS

Art. 20. Trabajos de categoría superior.—En el caso de que un trabajador cualificado realice normalmente varios cometidos propios de distintos oficios y categoría profesionales y no pueda medirse su trabajo, se le aplicará la máxima categoría y remuneración por incentivos correspondiente al puesto de trabajo de mayor incentivo en la sección, dentro de los de la citada 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 hubiere otro trabajador en la Empresa que alegare mejor derecho, en cuyo caso se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ordenanza de Trabajo.

No obstante lo dicho en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior, durante 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 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. 21. Ascensos.

Apartado 1. Todo, los ascensos, excluidos los casos previstos en el apartado 2 de este artículo, se realizarán entre los trabajadores de la plantilla de la Empresa que opten por la plaza, siempre que reúnan condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de pruebas de capacitación. Tales pruebas deberán ser juzgadas y resueltas por un Tribunal examinador, compuesto por los mismos miembros y en los mismos términos que en el artículo 46 de la Ordenanza.

Las empresas vienen obligadas a dar la debida publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores de su plantilla, de la convocatoria de las vacantes que se produzcan en las diferentes categorías y la fecha de comienzo de las pruebas.

Apartado 2. Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los trabajadores que, gozando de la confianza de la Empresa, ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud del Tribunal designado por la Empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los conocimientos prácticos de taller y tecnología equivalentes a los exigidos para la obtención del título oficial de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título.

CAPITULO IV

SECCION 1.ª JORNADA

Art. 22. Jornada.—La jornada semanal efectiva de trabajo a partir del día 1 de enero de 1982 será de cuarenta y una horas, que sería la que se correspondería con una jornada anual de mil ochocientas ochenta horas.

Las Empresas, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrán flexibilizar la jornada pactada en el presente Convenio.

Art. 23. Jornada continuada.—En la nueva jornada que se pacta en este Convenio y para la jornada continuada, el descanso por bocadillo para el año 1982 será de veinticinco minutos, por lo que de trabajo efectivo se deberán realizar cuarenta 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. 24. Apartado 1. Quedan excluidos del régimen de jornada legal el trabajo de los porteros que disfrutan de cada 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 cuando 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, por los recargos propios de las horas extraordinarias.

Art. 25. Jornada nocturna.—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la

mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá la consideración de trabajo nocturno.

Art. 26. *Excepciones a la jornada nocturna.*—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 período 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 período nocturno a consecuencia o acontecimientos catastróficos excepcionales.

SECCION 2.ª LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 27. *Licencias.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.
2. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
3. Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Por boda de un hijo, un día, en caso de boda de un hermano tendrán derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el texto de este Convenio.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

6. A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá hasta el número de días previstos en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el Organismo competente.

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

9. 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 computándosele la fracción resultante como unidad.

10. 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 establecidos 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 período 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 hacía referencia el artículo 88 de la Ley de Contrato de Trabajo en los casos de baja por enfermedad. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas.

11. Las Empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios estarán obligadas a otorgar a los mismos las

licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

Cuando la correspondiente convocatoria o examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la Empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario base más el plus de Convenio, y antigüedad en su caso, durante el período de duración de la licencia.

Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se encontrasen matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios el no aprobar una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

Los permisos que por estos conceptos utilicen los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

Art. 28. *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. 29. *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 un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años ni mayor de cinco años, pudiendo solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia.

C) La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudios o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a dos años ni inferior a seis meses.

D) Al contraer matrimonio, la mujer trabajadora tendrá derecho a continuar en la Empresa o quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.

E) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Art. 30. *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 acogiéndose 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 la 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 del alumbramiento y sus efectos comenzarán a partir del día de la fecha del alta postparto; 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.

Art. 31. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia; se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro de seis meses siguientes al cese en el cargo público.

SECCION 3.ª SERVICIO MILITAR

Art. 32. *Servicio militar.*—Durante el período de prestación del servicio militar, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la Empresa dentro de los treinta días naturales siguientes a partir de su licenciamiento, no pudiendo durante este período prestar servicios en Empresas de la misma actividad. En permiso temporal tendrán derecho a prestar servicio en la Empresa.

Los trabajadores que presten el servicio militar tendrán derecho al cobro de las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar pasará, al reincorporarse el titular, a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o cuasará baja si hubiera ingresado para cubrir aquella plaza, si bien durante los seis primeros meses siguientes conservará to-

dos los derechos adquiridos, por si durante este periodo se produjesen vacantes, a las cuales tendrá derecho con preferencia a cualquier otro aspirante.

CAPITULO V

SECCION 1.ª SUSPENSION TEMPORAL DE ACTIVIDADES

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 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 1981.

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.

SECCION 2.ª REESTRUCTURACION DE PLANTILLA

Art. 34. *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 Sindicales de Empresas la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las soluciones posibles al problema, plazo en que el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Comités de Secciones Sindicales de Empresa y una Central Sindical de las firmantes del Convenio, que tenga afiliación en la 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 e 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 en el párrafo anterior, que se le abonen hasta quince días de su salario. Por cada nuevo periodo 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 descargo de la indemnización que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

CAPITULO VI

SECCION 1.ª DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Art. 35. *Salario base.*—El salario base pactado en el presente Convenio se abonará por todos los días naturales, y es el que figura en el anexo número 2 que se adjunta al Convenio, formando parte integrante del mismo.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrase al 30 de junio de 1982 un incremento respecto al 31 de diciembre de 1981 superior al 6,09 por 100, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los doce meses, enero-diciembre de 1982; teniendo como tope el mismo IPC menos dos puntos. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de marzo de 1982 y, para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1982.

Art. 36. *Plus de Convenio.*—El complemento salarial denominado plus de Convenio se abonará por día efectivamente trabajado y por los días laborales comprendidos en el periodo de vacaciones, figurando como tal en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio.

Art. 37. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el importe de treinta días a razón de salario base y plus de Convenio y, en su caso, antigüedad, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

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

Art. 39. *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 acompañan tablas de antigüedades para el presente Convenio.

Art. 40. *Plus de nocturnidad.*—En el complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, conforme determina el artículo 25 de este Convenio, se establece como mínimo en el incremento del 25 por 100 del salario base.

Art. 41. El personal que, realizando trabajos 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 primera.

Art. 42. *Rendimientos e incentivos.*

Apartado 1. El rendimiento normal se corresponde con la denominada actividad normal, y la Empresa podrá determinar 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 tuviesen 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 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.

Apartado 9. En lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 43. 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 artículo, 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.

Art. 44. *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 las necesidades de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o periodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y 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 Persona, y Delegados de Secciones 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.

Tendrán la consideración de horas estructurales las siguientes:

— Las necesarias por periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento.

De la realización de dichas horas se hará comunicación a la Autoridad laboral conjuntamente por Empresa y Comité o Delegados de Personal, en su caso.

También en relación al objeto de estimular la creación de empleo a través de la reducción de horas extraordinarias, las partes han coincidido en la importancia del estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores; el incumplimiento de este artículo será considerado falta grave a efectos de lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCION 2.ª FORMA DE PAGO DEL SALARIO

Art. 45. *Pago diario, semanal o mensual.*—Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los trabajadores, éstos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la tabla II del anexo número 2, la Empresa la hará de conformidad con esta petición.

Los salarios podrán ser abonados en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de Entidades de crédito, previo informe al Comité de Empresa o Delegados de personal.

El pago del salario se efectuará dentro de la jornada de trabajo, debiendo verificarse las liquidaciones, en este último caso, dentro de los primeros tres días siguientes al pago.

Art. 46. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a pedir anticipos a cuenta hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tuvieren devengadas.

SECCION 3.ª RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

Art. 47. *Dietas y viajes.*—Cuando por orden de la Empresa venga obligado el trabajador a pernoctar o realizar gastos de manutención fuera de su domicilio, le serán abonados dichos gastos por la Empresa, previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas.

Los desplazamientos de ida y vuelta serán también por cuenta de la Empresa, en primera o segunda clase, a juicio de la misma.

Art. 48. *Desgaste de herramientas.*—Cuando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional el trabajador aporte herramientas de su propiedad, percibirá en concepto de indemnización, por desgaste de las mismas, las cantidades que el trabajador, previa justificación, haya abonado por tal concepto.

Art. 49. *Prendas de trabajo.*—Las Empresas afectadas por este Convenio están obligadas a facilitar a su personal, como mínimo, una prenda de trabajo al año, salvo para aquellas actividades en que se precise mayor número.

Art. 50. *Salarios de cotización.*—Los grupos de asimilación para los topes mínimo y máximo del régimen general de la Seguridad Social y para las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de Sector, Encargado de Sección, Subencargado de Sección, Modelista y Vigilante, son los que figuran para cada caso en el anexo número 1 de este Convenio.

Las bases de cotización para todo el personal serán las vigentes en cada momento.

CAPITULO VII

SECCION 1.ª BENEFICIOS ASISTENCIALES

Art. 52. *Beneficios asistenciales.*

Premio de 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: Tres y media mensualidades de salario de cotización.

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

Sesenta y tres años: Dos y media 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. 53. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con el Real Decreto-ley 14/1981 dictado en desarrollo de ANE y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del Real Decreto-ley mencionado, por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Será necesario previamente al nacimiento de dicha obligación el acuerdo entre Empresa y trabajador para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo, de existir y nacer por tanto tal obligación de sustitución, habrá de realizarse por escrito.

Para el supuesto de que no haya acuerdo entre las partes, el trabajador afectado podrá solicitar la mediación de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 6 del Convenio, que convocará a las partes y analizando las circunstancias del caso levantará acta de sus actuaciones.

CAPITULO VIII

SECCION 1.ª DE LOS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Art. 54. *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. El Sindicato, por conducto del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Secciones Sindicales, tendrá conocimiento de los contratos de trabajo previamente a su firma. Visado del 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 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 los Delegados de Personal podrán exigir que se respeten los porcentajes que en cuanto a oficialidad establece la Reglamentación del Calzado.

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

5. Las medidas disciplinarias adoptadas por la Empresa con respecto 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 los Delegados de Personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la Autoridad Laboral.

8. Cada temporada el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector productivo a 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 de 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 los Delegados de Personal, podrán formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que deberán ser estudiadas conjuntamente.

9. Las condiciones de trabajo en materia de seguridad e higiene 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 estará 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 afectan 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 de 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, diagnóstico y tratamiento que se les efectúe. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados.

El control y 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 los Delegados de Personal, en colaboración con el Vigilante o Comité de Seguridad e Higiene, pudiendo denunciar aquellos 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 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 en la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses o 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 el Convenio Colectivo del Calzado se estableció una reserva de veinte horas a los Delegados de Secciones, 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.

SECCION 2.ª DE LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 55. 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.

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.

3.2. 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.

3.3. 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 publicación 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 retribución 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 Acuerdo Marco Interconfederal a los miembros del Comité 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.

4. 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, 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.

CAPITULO IX

SECCION 1.ª DE LAS CATEGRIAS PROFESIONALES

Art. 56. *Otras categorías profesionales.*

1. Jefe de Departamento, es aquella persona que a las órdenes del Encargado general de Fabricación tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.
2. Encargado de Sector, es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Jefe del Departamento.
3. Subencargado de Sección, es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.
4. Encargado móvil de establecimiento de ventas, es el empleado que a las órdenes de la Dirección de la Empresa ejerce durante determinados periodos la administración de los establecimientos de venta.
5. Modelista, es el que realizando las tareas artísticas de creación, las 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 pase de hormas. Según las dimensiones 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 anexo 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.

CAPITULO X

SECCION 1.ª PACTOS MENORES Y COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

Art. 57. *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.

Art. 58. *Competencia de jurisdicciones.*—Las funciones y actividades de la Comisión del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas o contenciosas previstas en la Ley y demás disposiciones de carácter legal, en la forma y con el alcance que determine en dichos textos legales.

SECCION 2.ª

Art. 59. *Legislación supletoria.*—En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Piel de 22 de abril de 1977 y demás disposiciones legales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

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

Segunda.—La antigüedad, horas extras e incentivos a tiempos medidos se calcularán en base a las tablas salariales que se acompañan en el anexo N.

Tercera.—Las partes manifiestan que este Convenio colectivo ha sido negociado dentro del espíritu del ANE.

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 tiempos medios (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: Consideremos un Oficial de primera que trabajando a destajo percibe un salario semanal de 12.000 pesetas

Como el salario de Convenio, en todo incluido, es de 6.768 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 destajo con posterioridad al aumento último de 1.026 pesetas en 1 de marzo de 1978, podrán deducir lo aumentado de 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.

DISPOSICION 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

Grupos de asimilación y bases de cotización a la Seguridad Social

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Ingenieros y Licenciados	1	(1)
Peritos, Ayudantes Titulados, Ayudantes Técnicos Diplomados, Graduados Sociales, Profesores Mercantiles y Analistas, Jefes Administrativos y de Taller, Jefe de Departamento, Encargado de Sector, Jefe Sección y Negociado, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado general de Fabricación	2	(1)
Ayudantes no Titulados, Modelistas, Encargado de Sección (incluido el de guardado), Encargado Móvil establecimientos de ventas, Viajante y Programadores, Oficiales de primera y segunda Administrativos, Oficial de Ventas independiente	3	(1)
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda Jurado, Vigilantes, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermero, Mozo de Almacén, Botones o Recaderos de dieciocho años	4	(1)
Auxiliares Administrativos y Telefonistas, Oficiales de primera y segunda, Patronistas, Maestros de Mesilla, Maestro de Reparación Mecánica, Subencargado de Sección, Conductores y Guarnecedoras, Oficiales de tercera, Especialista y Ayudantes	5	(1)
Peones y mujeres de limpieza	6	(1)
Aprendices de tercero y cuarto año, Botones o Recaderos de dieciséis y diecisiete años y Aspirantes Administrativos, Aprendices de primero y segundo año, Botones o Recaderos de catorce y quince años y Aspirantes Administrativos de la misma edad	7	(1)
	8	(1)
	9	(1)
	10	(1)
	11	(1)
	12	(1)

(1) Las vigentes en cada momento.

ANEXO 2

Tablas de salarios que se aplicarán desde el 1-3-82 al 28-2-83

TABLA I

Categoría	S. B.	P. C.	Total
A) PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL			
<i>Personal Administrativo</i>			
Jefe de Sección	49.292	4.929	54.221
Jefe de Negociado	47.262	4.726	51.988
Oficial de primera	40.272	4.027	44.299
Oficial de segunda	36.790	3.679	40.469
Auxiliar y Telefonista	31.848	3.185	35.033
Aspirante 17 años	22.587	2.257	24.824
Aspirante 16 años	18.303	1.830	20.133
<i>Empleados mercantiles</i>			
Jefe de Compras y Ventas	52.720	5.272	57.992
Viajantes	42.816	4.282	47.098

Categoría	S. B.	P. C.	Total	Categoría	S. B.	P. C.	Total
Encargado de Compras y Ventas ...	42.816	4.282	47.098	Guarda Jurado ...	1.033	103	1.136
Oficiales de Ventas ...	41.945	4.194	46.139	Vigilante ...	1.033	103	1.136
Dependientes de 22 años ...	31.516	3.152	34.668	Ordenanza y Portero ...	1.028	103	1.131
Dependientes de 20 años ...	29.765	2.977	32.742	Portera ...	1.002	100	1.102
Dependientes de 18 años ...	29.497	2.950	32.447	Enfermero ...	1.028	103	1.131
<i>Personal Técnico no titulado</i>				Mozo de Almacén ...	1.028	103	1.131
Modelista ...	47.522	4.752	52.274	Mujer de limpieza ...	1.002	100	1.102
Encargado general Fabricación ...	54.464	5.446	59.910	<i>Fabricación</i>			
Encargado Departamento y Técnico de Organización ...	53.603	5.300	58.303	Personal masculino:			
Encargado de Sector y Programador ...	47.522	4.752	52.274	Oficial de primera ...	1.140	114	1.254
Encargado de Sección (incluido el de guarnecido) ...	40.272	4.027	44.299	Oficial de segunda ...	1.066	110	1.206
Cronometrador ...	40.272	4.027	44.299	Oficial de tercera ...	1.056	106	1.162
Encargada de Sección ...	33.944	3.394	37.338	Especialista ...	1.044	105	1.149
<i>Personal subalterno</i>				Peón ...	1.020	102	1.122
Listero ...	34.370	3.437	37.807	Personal femenino:			
Almacenero ...	33.572	3.357	36.929	Secciones de picado, rebajado, guarnecido, aparado, cortes, limpieza, acabado y envasado:			
<i>Botones y Recaderos</i>				Oficiala de primera ...	1.075	108	1.183
De 18 años ...	29.497	2.950	32.447	Oficiala de segunda ...	1.053	105	1.158
De 17 años ...	20.029	2.003	22.032	Oficiala de tercera ...	1.030	103	1.133
De 16 años ...	18.303	1.830	20.133	Ayudanta ...	1.007	101	1.108
<i>Personal Técnico titulado</i>				<i>Aprendices</i>			
Ingeniero y Licenciados ...	59.425	5.942	65.367	Primer año ...	386	39	425
Peritos, Ingenieros Técnicos y Analistas ...	54.472	5.447	59.919	Segundo año ...	477	48	525
Graduados Sociales y ATS ...	54.472	5.447	59.919	Tercer año ...	611	61	672
B) PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA				Cuarto año ...	787	79	866
Patronista ...	1.452	145	1.597	<i>Reparación</i>			
Maestro de Mesilla ...	1.220	122	1.342	Maestro de Reparación ...	1.220	122	1.342
Subencargado de Sección ...	1.177	118	1.295	Oficial de primera ...	1.099	110	1.209
Pesador o Basculero ...	1.033	103	1.136	Oficial de segunda ...	1.082	108	1.190
				Guarnecedora ...	1.098	110	1.208

TABLA II

(Sistema todo incluido)

A) PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL

Categorías	Salario base	Gratificaciones	Beneficios	Plus Convenio	Total mes
<i>Personal Administrativo</i>					
Jefe de Sección ...	49.292	9.037	5.693	4.929	68.951
Jefe de Negociado ...	47.262	8.665	5.459	4.726	66.112
Oficial de primera ...	40.272	7.383	4.652	4.027	56.334
Oficial de segunda ...	36.790	6.745	4.249	3.679	51.463
Auxiliar y Telefonista ...	31.848	5.839	3.679	3.185	44.551
Aspirante de 17 años ...	22.587	4.137	2.607	2.257	31.568
Aspirante de 16 años ...	18.303	3.356	2.114	1.830	25.603
<i>Empleados mercantiles</i>					
Jefe de Compras y Ventas ...	52.720	9.666	6.089	5.272	73.746
Viajantes ...	42.816	7.850	4.945	4.282	59.893
Encargado móvil establecimiento de ventas ...	42.816	7.850	4.945	4.282	59.893
Oficial de Ventas ...	41.945	7.690	4.845	4.194	58.674
Dependiente de 22 años ...	31.516	5.778	3.640	3.152	44.086
Dependiente de 20 años ...	29.765	5.457	3.438	2.977	41.637
Dependiente de 18 años ...	29.497	5.408	3.407	2.950	41.262
<i>Personal Técnico no titulado</i>					
Modelista ...	47.522	8.712	5.489	4.752	66.475
Encargado general de Fabricación ...	54.464	9.985	6.291	5.446	76.186
Encargado de Departamento y Técnico de Organización ...	53.003	9.717	6.122	5.300	74.142
Encargado de Sector y Programador ...	47.522	8.712	5.489	4.752	66.475
Encargado de Sector (incluido el de guarnecido) ...	40.272	7.383	4.652	4.027	56.334
Cronometrador ...	40.272	7.383	4.652	4.027	56.334
Encargada de Sección ...	33.944	6.223	3.921	3.394	47.462
<i>Personal Técnico titulado</i>					
Ingenieros y Licenciados ...	59.425	10.894	6.864	5.942	83.125
Peritos, Técnicos, Graduados Sociales y ATS ...	54.472	9.986	6.292	5.447	76.197
<i>Personal subalterno</i>					
Listero ...	34.370	6.301	3.970	3.437	48.078
Almacenero ...	33.572	6.155	3.878	3.357	46.962
<i>Botones y Recaderos</i>					
De 18 años ...	29.497	5.408	3.407	2.950	41.262
De 17 años ...	20.029	3.672	2.314	2.003	28.018
De 16 años ...	18.303	3.356	2.114	1.830	25.603

B) PERSONAL CON RETRIBUCION POR DIA LABORABLE

Categorías	Salario base	Grat. ext.	Domingos	Beneficios	Plus Convenio	Total
Patronista	1.452	306	242	193	145	2.338
Maestro de Mesilla	1.220	257	203	163	122	1.965
Subencargado de Sección	1.177	248	196	157	118	1.896
Pesador o Basculero	1.033	218	172	138	103	1.664
Guarda Jurado	1.033	218	172	138	103	1.664
Vigilante	1.033	218	172	138	103	1.664
Ordenanza y Portero	1.028	217	171	137	103	1.656
Portera	1.002	211	167	133	100	1.613
Enfermero	1.028	217	171	137	103	1.656
Mozo de Almacén	1.028	217	171	137	103	1.656
Mujer de limpieza	1.002	211	167	133	100	1.613
<i>Fabricación</i>						
Personal masculino:						
Oficial de primera	1.140	240	190	152	114	1.836
Oficial de segunda	1.096	231	183	146	110	1.766
Oficial de tercera	1.058	223	178	140	108	1.701
Especialista	1.044	220	174	139	105	1.682
Peón	1.020	215	170	136	102	1.643
Personal femenino:						
Oficiala de primera	1.075	227	179	143	108	1.732
Oficiala de segunda	1.053	222	176	140	105	1.696
Oficiala de tercera	1.030	217	172	137	103	1.659
Ayudanta	1.007	212	168	134	101	1.622
<i>Aprendices</i>						
Primer año	386	82	64	52	39	623
Segundo año	477	101	79	64	48	769
Tercer año	611	129	102	81	61	984
Cuarto año	787	166	131	105	79	1.268
<i>Reparación</i>						
Maestro de Reparación	1.220	257	203	163	122	1.965
Oficial de primera	1.099	232	183	146	110	1.770
Oficial de segunda	1.062	228	180	144	108	1.742
Guarnecedora	1.098	232	183	146	110	1.769

ANEXO 3

Tablas para el cálculo de incentivos, horas extraordinarias y antigüedad durante el periodo 1-3-82 al 28-3-83

A) PERSONAL CON RETRIBUCION MENSUAL (TODO INCLUIDO)

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Gratificaciones extras	Beneficios	Total
<i>Personal Administrativo</i>					
Jefe de Sección	42.887	4.289	7.883	4.954	59.993
Jefe de Negociado	41.121	4.112	7.539	4.750	57.522
Oficial de primera	35.040	3.504	6.424	4.047	49.015
Oficial de segunda	32.010	3.201	5.889	3.697	44.777
Auxiliar y Telefonista	27.709	2.771	5.080	3.201	38.761
Aspirante de 17 años	19.635	1.963	3.600	2.288	27.466
Aspirante de 16 años	15.925	1.592	2.920	1.840	22.277
<i>Empleados mercantiles</i>					
Jefe de Compras y Ventas	45.870	4.587	8.410	5.298	64.165
Viajantes	37.253	3.725	6.830	4.303	52.111
Encargado móvil establecimiento de ventas	37.253	3.725	6.830	4.303	52.111
Oficial de Ventas	36.494	3.649	6.691	4.215	51.049
Dependiente de 22 años	27.423	2.742	5.028	3.168	38.361
Dependiente de 20 años	25.899	2.590	4.748	2.992	36.229
Dependiente de 18 años	25.665	2.567	4.706	2.965	35.903
<i>Personal Técnico no titulado</i>					
Modelista	41.347	4.135	7.581	4.776	57.839
Encargado general de Fabricación	47.387	4.739	8.688	5.474	66.288
Encargado de Departamento y Técnico en Organización	46.116	4.612	8.455	5.327	64.510
Encargado de Sector y Programador	41.347	4.135	7.581	4.776	57.839
Encargado de Sector (incluido el de guarnecido)	35.040	3.504	6.424	4.047	49.015
Cronometrador	35.040	3.504	6.424	4.047	49.015
Encargada de Sección	29.533	2.953	5.415	3.411	41.312
<i>Personal Técnico titulado</i>					
Ingenieros y Licenciados	51.703	5.170	9.479	5.972	72.324
Peritos, Graduados Sociales y ATS	47.394	4.740	8.689	5.474	66.297
<i>Personal subalterno</i>					
Listero	29.905	2.991	5.483	3.454	41.833
Almacenero	29.210	2.921	5.355	3.374	40.860

B) PERSONAL CON RETRIBUCION DIARIA (TODO INCLUIDO POR DIA LABORABLE)

Categorías	Salario base	Gratíf.	Domingos	Beneficios	Plus Convenio	Total
Patronista	1.283	267	211	168	126	2.035
Maestro de Mesilla	1.061	224	177	141	106	1.709
Subencargado de Sección	1.025	216	171	136	102	1.650
Pesador o Basculero	899	190	150	120	90	1.449
Guarda Jurado	899	190	150	120	90	1.449
Vigilante	899	190	150	120	90	1.449
Ordenanza y Portero	894	189	149	119	90	1.441
Portera	872	184	146	116	88	1.406
Enfermero	894	189	149	119	90	1.441
Mozo de Almacén	894	189	149	119	90	1.441
Mujer de limpieza	872	184	149	116	88	1.406
Fabricación						
Personal masculino:						
Oficial de primera	993	210	166	132	99	1.600
Oficial de segunda	954	201	159	127	95	1.536
Oficial de tercera	920	194	153	123	92	1.482
Especialista	909	192	152	121	91	1.465
Peón	888	188	148	118	89	1.431
Personal femenino:						
Oficiala de primera	936	198	156	125	94	1.509
Oficiala de segunda	917	194	153	122	92	1.478
Oficiala de tercera	896	189	150	119	90	1.444
Ayudanta	875	185	146	117	88	1.411
Aprendices						
Primer año	335	71	56	45	34	541
Segundo año	414	88	69	55	42	668
Tercer año	532	112	89	71	53	857
Cuarto año	685	145	114	91	68	1.103
Reparación						
Maestro de Reparación	1.062	224	177	141	106	1.710
Oficial de primera	957	202	159	128	96	1.542
Oficial de segunda	941	199	157	125	94	1.516
Guarnecedora	955	202	159	127	98	1.539

Salario anual

A los solos efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 26, apartado 5, de la Ley 8/1980, se hace constar el salario anual de cada categoría profesional.

En función de la jornada acordada en este Convenio, que es de cuarenta y una horas semanales, que se correspondería a mil ochocientas ochenta horas al año.

Categorías	Salario anual	Categorías	Salario anual
Personal administrativo			
Jefe de Sección	827.416	Oficial de tercera	530.515
Jefe de Negociado	793.340	Especialista	524.486
Oficial de primera	676.006	Peón	512.429
Oficial de segunda	617.557	Personal femenino:	
Auxiliar y Telefonistas	534.601	Secciones de picado, rebajado, guarnecido, aparado, cortes, limpieza, acabado y envasado:	
Aspirante de 17 años	378.810	Oficiala de primera	540.060
Aspirante de 16 años	307.234	Oficiala de segunda	529.007
Empleados mercantiles			
Jefe de Compras y Ventas	884.958	Oficial de tercera	517.453
Viajantes	718.710	Ayudanta	505.898
Encargado de Compras y Ventas	718.710	Personal subalterno	
Oficiales de Ventas	704.089	Listero	576.935
Dependientes de 22 años	529.028	Almacenero	563.540
Dependientes de 20 años	499.636	Botones y Recaderos	
Dependientes de 18 años	495.137	De 18 años	495.137
Personal Técnico no titulado			
Modelista	797.705	De 17 años	336.207
Encargado general de Fabricación	914.233	De 16 años	307.234
Encargado de Departamento y Técnico de Organización	899.780	Personal Técnico titulado	
Encargado de Sector y Programador	797.705	Ingenieros y Licenciados	997.508
Encargado de Sección (incluido el de guarnecido)	676.006	Peritos, Ingenieros Técnicos y Analistas	914.367
Cronometrador	676.006	Graduados Sociales y ATS	914.367
Encargada de Sección	596.784	Aprendices	
Patronista	729.458	Primer año	183.919
Maestro de Mesilla	612.905	Segundo año	239.636
Subencargado de Sección	591.303	Tercer año	306.955
Pesador o Basculero	518.980	Cuarto año	395.374
Guarda Jurado	518.980	Reparación	
Vigilante	518.980	Maestro de Reparación	612.905
Ordenanza y Portero	516.448	Oficial de primera	552.117
Portera	503.386	Oficial de segunda	543.576
Enfermero	516.448	Guarnecedora	551.615
Mozo de Almacén	516.448		
Mujer de limpieza	503.386		
Fabricación			
Personal masculino:			
Oficial de primera	572.715		
Oficial de segunda	550.610		

ANEXO 4

Tablas de antigüedad para el período 1-3-82 al 28.2.83

Categorías	Trienios								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A) PERSONAL DE COBRO MENSUAL									
<i>Personal administrativo</i>									
Jefe de Sección	1.416	2.831	4.246	5.661	7.077	8.493	9.970	11.322	12.738
Jefe de Negociado	1.357	2.714	4.071	5.428	6.785	8.142	9.499	10.856	12.213
Oficial de primera	1.157	2.313	3.469	4.626	5.782	6.938	8.095	9.251	10.407
Oficial de segunda	1.057	2.113	3.169	4.226	5.282	6.338	7.395	8.451	9.507
Auxiliar y Telefonista	915	1.829	2.744	3.658	4.572	5.487	6.401	7.315	8.230
<i>Empleados mercantiles</i>									
Jefe de Compras y Ventas	1.514	3.028	4.541	6.055	7.569	7.083	10.596	12.110	13.624
Viajantes	1.230	2.459	3.688	4.918	6.147	7.376	8.606	9.835	11.064
Encargado móvil establecimiento de ventas	1.230	2.459	3.688	4.918	6.147	7.376	8.606	9.835	11.064
Oficial de Ventas	1.205	2.409	3.613	4.818	6.022	7.226	8.430	9.635	10.839
Dependiente de 22 años	905	1.810	2.715						
Dependiente de 20 años	855	1.710							
Dependiente de 18 años	847								
<i>Personal Técnico no titulado</i>									
Modelista	1.365	2.729	4.094	5.458	6.823	8.187	9.551	10.916	12.280
Encargado general de Fabricación	1.564	3.128	4.692	6.255	7.819	9.383	10.947	12.510	14.074
Encargado de Departamento	1.522	3.044	4.566	6.088	7.609	9.131	10.653	12.175	13.697
Encargado de Sector y Programador	1.365	2.729	4.094	5.458	6.823	8.187	9.551	10.916	12.280
Encargado de Sección (incluido el de guarnecido). Cronometrador	1.157	2.313	3.469	4.626	5.782	6.938	8.095	9.250	10.407
Encargada de Sección	1.157	2.313	3.469	4.626	5.782	6.938	8.095	9.250	10.407
Encargada de Sección	975	1.949	2.924	3.899	4.873	5.848	6.822	7.797	8.772
<i>Personal Técnico titulado</i>									
Ingenieros y Licenciados	1.706	3.413	5.119	6.825	8.531	10.237	11.944	13.650	15.356
Peritos, Graduados y ATS	1.564	3.128	4.692	6.255	7.819	9.383	10.947	12.510	14.074
<i>Personal subalterno</i>									
Listero	987	1.974	2.961	3.948	4.935	5.922	6.909	7.896	8.883
Almacenero	964	1.928	2.892	3.856	4.820	5.784	6.748	7.712	8.676
Botones de 18 años	847								
B) PERSONAL DE RETRIBUCION DIARIA (POR DIA LABORABLE)									
Patronista	48	96	144	192	240	288	336	384	432
Maestro de Mesilla	40,3	80,6	121	161,3	201,6	241,9	282,2	322,5	362,9
Subencargado de Sección	39	77,9	116,9	155,8	194,8	233,7	272,7	311,6	350,6
Pesador o Basculero	34,2	68,3	102,5	136,7	170,8	205	239,1	273,3	307,5
Vigilante	34,2	68,3	102,5	136,7	170,8	205	239,1	273,3	307,5
Guarda Jurado	34,2	68,3	102,5	136,7	170,8	205	239,1	273,3	307,5
Ordenanza y Portero	34	68	102	135,9	169,9	203,9	237,8	271,8	305,8
Portera y mujer de limpieza	33,2	66,3	99,4	132,6	165,7	198,8	232	265	298,2
Enfermero y Mozo de Almacén	34	68	102	135,9	169,9	203,9	237,8	271,8	305,8
<i>Fabricación</i>									
<i>Personal masculino:</i>									
Oficial de primera	37,8	75,5	113,2	151	188,7	226,4	264,2	301,9	339,6
Oficial de segunda	36,3	72,5	108,8	145	181,3	217,5	253,8	290	326,3
Oficial de tercera	35	70	104,9	139,9	174,8	209,8	244,8	279,7	314,7
Especialista	34,6	69	103,6	138,2	172,7	207,3	241,8	276,3	310,9
Peón	33,8	67,5	101,2	135	168,7	202,5	236,2	270	303,7
<i>Personal femenino:</i>									
Oficiala de primera	35,6	71,1	106,7	142,3	177,8	213,4	249	284,5	320,1
Oficiala de segunda	34,9	69,7	104,5	139,4	174,2	209	244	278,8	313,6
Oficiala de tercera	34	68,1	102,1	136,2	170,2	204,3	238,3	272,4	306,4
Ayudanta	33,3	66,5	99,8	133	166,3	199,5	232,8	266	299,3
<i>Reparación</i>									
Maestro de Reparación	40,4	80,7	121	161,4	201,8	242,1	282,5	322,8	363,2
Oficial de primera	36,4	72,7	109	145,5	181,8	218,2	254,6	290,9	327,3

Oficial de segunda	35,8	71,5	107,3	143	178,8	214,5	250,3	286	321,8
Guarnecedora	36,3	72,6	108,9	145,2	181,5	217,8	254	290,3	326,6
A) PERSONAL DE COBRÓ MENSUAL (TODO INCLUIDO, SOBRE TABLA II)									
<i>Personal administrativo</i>									
Jefe de Sección	1.800	3.600	5.400	7.200	9.000	10.800	12.600	14.400	16.200
Jefe de Negociado	1.720	3.452	5.177	6.903	8.629	10.354	12.080	13.806	15.531
Oficial de primera	1.471	2.941	4.412	5.882	7.353	8.823	10.293	11.764	13.234
Oficial de segunda	1.344	2.687	4.030	5.374	6.717	8.060	9.403	10.747	12.090
Auxiliar y Telefonista	1.163	2.326	3.489	4.652	5.814	6.977	8.140	9.303	10.466
<i>Empleados mercantiles</i>									
Jefe de Compras y Ventas	1.925	3.850	5.775	7.700	9.625	11.550	13.475	15.400	17.325
Viajantes	1.564	3.127	4.690	6.254	7.817	9.380	10.944	12.507	14.070
Encargado móvil establecimiento de ventas	1.564	3.127	4.690	6.254	7.817	9.380	10.944	12.507	14.070
Oficiala de Ventas	1.532	3.063	4.595	6.126	7.658	9.189	10.721	12.252	13.784
Dependiente de 22 años	1.151	2.302	3.453	—	—	—	—	—	—
Dependiente de 20 años	1.087	2.174	—	—	—	—	—	—	—
Dependiente de 18 años	1.077	—	—	—	—	—	—	—	—
<i>Personal Técnico no titulado</i>									
Modelista	1.735	3.471	5.206	6.941	8.676	10.411	12.146	13.882	15.617
Encargado general de Fabricación	1.989	3.978	5.966	7.955	9.944	11.932	13.921	15.909	17.898
Encargado de Departamento y Técnico de Org.	1.936	3.871	5.806	7.742	9.677	11.612	13.547	15.483	17.418
Encargado de Sector y Programador	1.736	3.471	5.206	6.941	8.676	10.411	12.146	13.882	15.617
Encargado de Sección (incluido el de guarnecido). Cronometrador	1.471	2.941	4.412	5.882	7.353	8.823	10.293	11.764	13.234
Encargada de Sección	1.471	2.941	4.412	5.882	7.353	8.823	10.293	11.764	13.234
Encargada de Sección	1.240	2.479	3.718	4.958	6.197	7.436	8.676	9.915	11.155
<i>Personal Técnico titulado</i>									
Ingenieros y Licenciados	2.170	4.340	6.509	8.679	10.849	13.019	15.188	17.358	19.528
Peritos, Graduados Sociales y ATS	1.989	3.978	5.967	7.956	9.945	11.934	13.923	15.912	17.900
<i>Personal subalterno</i>									
Listero	1.255	2.510	3.765	5.020	6.275	7.530	8.785	10.040	11.295
Almacenero	1.226	2.452	3.678	4.904	6.129	7.355	8.581	9.807	11.033
Botones de 18 años	1.077	—	—	—	—	—	—	—	—
B) PERSONAL DE COBRÓ DIARIO POR DÍA LABORABLE (TODO INCLUIDO)									
Patronista	61	122,1	183,2	244,2	305,3	366,3	427,4	488,4	549,5
Maestro de Mesilla	51,3	102,5	153,8	205	256,4	307,6	358,9	410,2	461,4
Subencargado de Sección	49,5	99	148,5	198	247,5	297	346,5	396	445,5
Pesador o Basculero	43,5	87	130,4	173,9	217,4	260,8	304,3	347,8	391,2
Vigilante	43,5	87	130,4	173,9	217,4	260,8	304,3	347,8	391,2
Guarda Jurado	43,5	87	130,4	173,9	217,4	260,8	304,3	347,8	391,2
Ordenanza y Portero	43,2	86,5	129,7	172,9	216,2	259,4	302,6	345,9	389
Portera	42,2	84,4	126,6	168,7	210,9	253	295,3	337,4	379,7
Enfermero y Mozo de Almacén	43,2	86,5	129,7	172,9	216,2	259,4	302,6	345,6	389
Mujer de limpieza	42,2	84,4	126,6	168,7	210,9	253	295,3	337,4	379,7
<i>Fabricación</i>									
<i>Personal masculino:</i>									
Oficial de primera	48	96	144	192	240	288	336	384	432
Oficial de segunda	46	92,1	138,2	184,3	230,4	276,5	322,6	368,7	414,7
Oficial de tercera	44,5	88,9	133,4	177,8	222,3	266,8	311,2	355,7	400,1
Especialista	44	87,9	131,9	175,8	219,8	263,7	307,7	351,6	395,6
Peón	43	85,9	128,8	171,7	214,7	257,6	300,5	343,5	386,4
<i>Personal femenino:</i>									
Oficiala de primera	45,3	90,6	135,8	181	226,4	271,7	316,9	362,2	407,5
Oficiala de segunda	44,4	88,7	133	177,4	221,7	266	310,4	354,8	399
Oficiala de tercera	43,3	86,7	130	173,3	218,6	260	303,3	346,6	389,9
Ayudanta	42,3	84,7	127	169,3	211,7	254	296,3	338,7	381
<i>Reparación</i>									
Maestro de Reparación	51,3	102,6	153,9	205,2	256,5	307,8	359,1	410,4	461,7
Oficial de primera	46,3	92,5	138,8	185	231,3	277,6	323,8	370	416,4
Oficial de segunda	45,5	91	136,5	182	227,4	272,9	318,4	363,9	409,4
Guarnecedora	46,2	92,4	138,5	184,7	230,9	277	323	369,4	415,5