

**B) Ausencias justificadas por el Estatuto de los Trabajadores (Art.º 37).**

Las ausencias al trabajo originadas por enfermedad o motivos familiares graves darán lugar por cada día de ausencia a la acumulación del tiempo correspondiente a una jornada, que se desglosa de 5 h. 30 m. por la mañana y 2 h. 30 m. por la tarde en horario de invierno y 7 h. en horario de verano. El tiempo empleado en deberes de carácter público, se computará como trabajado.

**C) Ausencias por motivos particulares.**

Las ausencias por motivos particulares no contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, serán permitidas solo en casos extraordinarios por el Jefe del Departamento que comprobará la marcha del trabajo del empleado y la situación de su contador. Estas ausencias no darán lugar a acumulación de tiempo.

**Artículo 6.º Cómputo mensual de horas**

Finalizado el mes, Control H. F. calculará el saldo de cada empleado, anotando las horas de cada uno de los contadores, que quedarán nuevamente a cero y sumando los tiempos registrados a través de las Hojas de Incidencia. La situación de cada empleado quedará reflejada en las Hojas de Control que mensualmente se enviarán al interesado y al Director de Planta.

**Artículo 7.º Varios**

Cuando en un departamento existan necesidades excepcionales que requieran un tiempo adicional, el tiempo utilizado se compensará mediante acuerdos con el Jefe del Departamento, quien llevará el control del mismo.

En el caso de compensación por tiempo, se incluirán los correspondientes permisos en hojas de incidencias para su contabilización en Control H. F.

**NORMAS ADICIONALES**

1. La persona encargada de atender la centralita de teléfonos, así como Expediciones, no disfrutará del horario flexible, sea éste en invierno o bien en verano.

2. No será aplicable el Artículo 2.º en Monjós.

3. Los olvidos en introducir o retirar las fichas se contarán desde el inicio o fin del horario flexible.

4. Dejará de haber horario flexible en cuanto el reloj deje de funcionar, sean por motivos que sean.

**ANEXO nº 9****LOTE PATRON**

- 1 barra turrón Jijona Anifu-Xixona
- 1 barra turrón Alicante Antiu-Xixona
- 1 Caja Barquillos Rifacil
- 1 bote 1/2 kg. café Novell
- 1 botella moscatel Torres
- champan Brut Castellblanch, hasta completar las 2.000 pesetas acordadas.

**14075**

**RESOLUCION de 28 de abril de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado.**

Visto el texto del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado, remitido a esta Dirección General de Trabajo y suscrito por las representaciones de las Empresas y por las Centrales Sindicales UGT, CCOO 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, 28 de abril de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, interprovincial, para las Industrias del Calzado.—Madrid y Alicante.

**CONVENIO COLECTIVO, DE AMBITO ESTATAL, PARA LAS****INDUSTRIAS DEL CALZADO.****CAPITULO I****SECCION 1.ª****AMBITOS DE APLICACION, VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA.****DENUNCIA Y PROMOCION.****ARTICULO 1.º****AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

A) Ambito Territorial.— El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado Español.

B) Ambito Funcional.— El Convenio obliga a todas las 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) Ambito Personal.— El Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

**ARTICULO 2.º****VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1983, sea cual fuere su fecha de publicación en el B.O.E., y su duración será hasta el día 29 de Febrero de 1984.

La duración del Convenio será de 1 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 1983, y las empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde dicha fecha — hasta la publicación del Convenio en el B.O.E. dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la empresa, penalizándose las demoras con un 25% de la cantidad adeudada.

**ARTICULO 3.º****APLICACION Y GARANTIA 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 "GARANTIA 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 pagado a nivel de Convenio.

**ARTICULO 4.º****DENUNCIA Y PROMOCION**

La denuncia y promoción del presente Convenio, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la Ley 8/80 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 2ª

## COMISIONES DE INTERPRETACION Y MEDIACION

## INTERPRETACION Y VIGILANCIA

## ARTICULO 5.-

## INTERPRETACION 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 2 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 15 días. Los gastos de desplazamiento y estancia serán a cargo de FICE con un máximo de 4 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.

## ARTICULO 6.-

## COMISIONES DE MEDIACION PROVINCIALES Y COMARCALES

## Apartado 1ª

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 2ª

Estas Comisiones estarán 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 3ª

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.

## ARTICULO 7.-

## COMISION MIXTA PARA EL ESTUDIO DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO Y NOMENCLATOR

La Comisión Mixta para el estudio de Organización del trabajo y Nomenclator, se reunirá después de los 15 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 1ª

## ORGANIZACION DEL TRABAJO E IMPLANTACION DE SISTEMAS

## ARTICULO 8.-

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la Legislación Vigentes, 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.

## ORGANIZACION DEL TRABAJO

## Trabajo a tiempo medido

## ARTICULO 9.-

## IMPLANTACION 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 aumenta 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.

En el establecimiento 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

La empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existen al efecto. Para realizar estos estudios no necesitará ningún trámite previo, si bien se informará al Comité del objeto de los mismos, sin que ello suponga obligatoriedad para el empresario en cuanto a su aplicación.

Una vez finalizados los estudios y si estos se van a utilizar para la modificación de las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se entregarán a los afectados con una semana de antelación al período de prueba; éstos si lo desean pedirán la presencia del asesoramiento de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Técnicos de las Centrales Sindicales, a quienes la empresa facilitará la entrada en ella para que estos realicen las mediciones y comprobaciones que consideren necesarias, con el fin de compararlos con el estudio de la 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 los Delegados de Personal, asistidos por sus técnicos vendrán obligados a entregar el informe y si no entregan éste se entenderá que es positivo. Cincue 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 al Organismo competente de la Administración, en un plazo máximo de 10 días para su homologación.

En caso de disconformidad del informe presentado por el Comité de Empresa o Delegados de Personal, se remitirán los informes de ambas partes al Organismo competente de la Administración, que resolverá.

#### Apartado 1.

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 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 90 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 período 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 medición, se corresponde con los índices de 60, 75 y 100. Se considerará actividad óptima la que corresponde a los anteriores sistemas con los índices de 80, 100 y 133.

5.2 Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas cuando de forma continuada se alcancen actividades superiores al 140 o sus equivalentes en otras escalas, que será el mínimo de revisión. La diferencia

entre el óptimo (133 o equivalentes) y el mínimo de revisión (140 o equivalentes) se considerará como margen de garantía para los trabajadores.

#### ARTICULO 10.-

##### DETERMINACION 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 fatiga, por necesidades personales, la base por fatiga, el esfuerzo físico, iluminación, monotónia, 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 disminuya en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de este apartado, se tendrá en cuenta lo establecido en el apartado 3, a) del artículo 9.

#### ARTICULO 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 imputables a la empresa, el trabajador percibirá en concepto de prima, el promedio de la percibida en el mes anterior.

#### ARTICULO 12.-

##### REVISION

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

En estos supuestos los valores obtenidos se presentarán en primer lugar a los operarios afectados y a sus representantes legales y a los técnicos sindicales. En caso de disconformidad se solicitará por cualquiera de las partes informe a los técnicos oficiales del Ministerio de Trabajo, remitiéndose inmediatamente los antecedentes a la Autoridad Laboral competente para su resolución. El período de prueba para estos casos, será de siete semanas.

#### SECCION 2ª

##### DESTAJOS

#### ARTICULO 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 artículo 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.

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 en 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 1ª

#### CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

##### ARTICULO 14.-

#### CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN 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 cien del total de sus salarios y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

##### ARTICULO 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: 4 meses.
- Personal Técnico no titulado: 2 meses.
- Personal Administrativo (Oficiales de 1ª y 2ª): 30 días.
- Auxiliar Administrativo, Personal de Oficio y no cualificados: 14 días.

##### ARTICULO 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: 1 mes.
- Personal Administrativo: 10 días.
- Resto del personal: 7 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 se dará en el momento habitual de pago.

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

#### SECCION 2ª

#### APRENDIZAJE

##### ARTICULO 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 acudirán a la Delegación de Trabajo que, en última instancia, resolverá.

#### SECCION 3ª

#### TRABAJO A DOMICILIO

##### ARTICULO 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 ésta trabajador.

##### ARTICULO 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% 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% 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.

## SECCIÓN 4ª

## TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR Y ASCENSOS

## ARTICULO 20.-

## TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR

En el caso de que un trabajador cualificado, realice normalmente varios cometidos propios de distintos oficios y categorías 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 pueda 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 Laboral.

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 y ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

## ARTICULO 21.-

## ASCENSOS

## Apartado 1

Todos 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 técnicos previo examen de aptitud de el 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 1ª

## JORNADA

## ARTICULO 22.-

## JORNADA

La jornada laboral será la establecida en el artículo 6 del XI, adelantándose sus efectos al 1-7-33.

Las empresas de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores podrán flexibilizar la jornada pactada en el presente Convenio:

## ARTICULO 23.-

## JORNADA CONTINUADA

En la nueva jornada que se pacta en este Convenio y para la jornada continuada, el descanso por bocadillo, será de 25 minutos, por lo que de trabajo efectivo se deberán realizar 40 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% 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 un forma razonado ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo pertinente.

## ARTICULO 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 cuanto a los porteros, guardas y vigilantes, no comprendidos en el artículo anterior, que tengan encomendadas solamente las funciones propias de su categoría profesional, se atenderá a lo dispuesto en las disposiciones referentes al caso.

## Apartado 3.

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

## ARTICULO 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.

## ARTICULO 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 2ª

## LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

## LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

## ARTICULO 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 periodos de tiempo siguientes:

1.ª 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 tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de retribución.
- 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 veinte por ciento 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 previsto 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 aquella.
- 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, 2 en empresas de 26 a 50 trabajadores, 3 en empresas de 51 a 100 trabajadores, y en empresas de más de 100 trabajadores el 2% más 1 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 estos 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 16 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 64 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 a 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.

#### ARTICULO 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.

#### ARTICULO 29.-

##### EXCEDENCIAS

- A) Podrá solicitarse por uno cualquiera de los conyuges 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.

#### ARTICULO 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 acciéndose a lo dispuesto en esta 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 de terminado, avizando 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 21 días a contar de la fecha del alumbramiento y sus efectos comenzarán a partir del día de la fecha del alta post-parto.

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.

**ARTICULO 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 reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

**SECCION 3ª**

**SERVICIO MILITAR**

**ARTICULO 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 causará baja si hubiera ingresado para cubrir aquella plaza, si bien durante los seis primeros meses siguientes conservará todos los derechos adquiridos, por si durante este período se produjesen vacantes, a las cuales tendrá derecho con preferencia a cualquier otro aspirante.

**CAPITULO V**

**SECCION 1ª**

**SUSPENSION TEMPORAL DE ACTIVIDADES**

**ARTICULO 33.-**

**SUSPENSION 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 el Seguro Nacional de Desempleo, y el 25% 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 1.961.
- 5) Las peticiones de suspensión temporal de actividades a que se contrae el presente artículo, se deberán cursar con el entordecido de los representantes legales de los trabajadores

**SECCION 2ª**

**REESTRUCTURACION DE PLANTILLA**

**ARTICULO 34.-**

**REESTRUCTURACION 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 tengan 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 con firmadas 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 15 días, los trabajadores afectados podrán solicitar de la Delegación de Trabajo, y con cargo al fondo que se crea en el párrafo anterior que se le abonen hasta 15 días de su salario. Por cada nuevo período de 15 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 em

presa. Estas percepciones serán a descontar de la indemnización que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

**CAPITULO VI**

**SECCION 1ª**

**DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS**

**ARTICULO 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 nº 2 que se adjunta al Convenio, formando parte integrante del mismo.

A efectos de la posible revisión salarial en función del incremento del IPC, se estará a lo dispuesto en el AI concretándose en los siguientes extremos:

- 1) Se abonará desde la fecha de entrada en vigor del Convenio el 1'25% a cuenta de la posible revisión que pudiera tener lugar, diferenciándose claramente esta cantidad en las tablas salariales y abonándose cualquiera que fuere el porcentaje real de revisión.
- 2) Los nueve meses establecidos en el AI se computarán desde el 1 de marzo de 1.983.

**ARTICULO 36.-**

**PLUS DE CONVENIO**

El complemento salarial denominado Plus de Convenio se abonará por día efectivo trabajado y por los días laborables comprendidos en el período de vacaciones, figurando como tal en las tablas salariales que se adjuntan al presente Convenio.

**ARTICULO 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, respetando se lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

**ARTICULO 38.-****PARTICIPACION EN BENEFICIOS**

La participación en beneficios consistirá en el 9% 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.

**ARTICULO 39.-****ANTIGÜEDAD**

Los premios por antigüedad consistirán en nueve trienios del 3% cada uno de ellos sobre el salario base y plus de Convenio para todos los grupos de personal.

Como apéndice número 4 se acompaña tablas de antigüedades para el presente convenio.

**ARTICULO 40.-****PLUS DE NOCTURNIDAD**

En el complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, conforme determina el artículo 25 de este Convenio, se establecerá como mínimo en el incremento del 25 por cien del salario base.

**ARTICULO 41.-**

El personal que realizando trabajos de fabricación, se ocupare en tareas de mantenimiento (mecánico, electricista, etc.) percibirá por esta labor, adicionalmente, un 10% del salario correspondiente a un Oficial de 1ª.

**ARTICULO 42.-****RENDIMIENTOS E INCENTIVOS****Apartado 1**

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

**Apartado 2**

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

**Apartado 3**

Para establecer incentivos así como adaptarlos al presente Convenio, las empresas que ya los 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%

sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base, dominos, 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.**

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

La remuneración que por tal concepto perciba dicho personal será proporcional a las percepciones medias de la mano de obra directa de la empresa o sección, grupo, etc., a que esté adscrito. Asimismo este criterio será de aplicación cuando se establezca un sistema de incentivos en una o varias secciones de la empresa.

**Apartado 9.**

En lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 44.-****HORAS EXTRAORDINARIAS**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del AT, quedando sustituido el párrafo 3º por el siguiente: "En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio podrán pactar a nivel de empresas y trabajadores la compensación de las horas estructurales, por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de retribuirse monetariamente.

**SECCION 2a****FORMA DE PAGO DEL SALARIO****ARTICULO 45.-****PAGO DIARIO, SEMANAL O MENSUAL**

Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los trabajadores, estos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la tabla II del Anexo Num. 2, la empresa lo 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.

**ARTICULO 46.-****ANTICIPOS**

El trabajador tendrá derecho a pedir anticipos a cuenta hasta el límite del 90 por cien de las cantidades que tuviere devengadas.

**SECCION 3a  
RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES****ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 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.

**ARTICULO 50.-****SALARIOS DE COTIZACION**

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 Viajente, son los que figuran para cada caso en el Anexo Num. 1 de este Convenio.

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

**CAPITULO VII****SECCION 1a****BENEFICIOS ASISTENCIALES****ARTICULO 52.-****BENEFICIOS ASISTENCIALES****PREMIO DE JUBILACION**

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:

- 60 años: 4 mensualidades de salario de cotización.
- 61 años: 3,5 mensualidades de salario de cotización.
- 62 años: 3 mensualidades de salario de cotización.
- 63 años: 2,5 mensualidades de salario de cotización.
- 64 años: 2 mensualidades de salario de cotización.
- 65 años: 1 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.

**ARTICULO 53.-****JUBILACION A LOS 64 AÑOS**

De conformidad con el Real Decreto Ley 14/81 dictado en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio se obligan a susti-

tuir 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 1a****DE LOS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA****ARTICULO 54.-****REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL**

La organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que sin menzma 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 la forma prevista en el presente Convenio.
  - 3.- Mientras no sea aprobado el nomenclátor de puestos de trabajo y subsiguiente valoración de los mismos, el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán exigir que se respeten los porcentajes que en cuanto a oficialidad establece la Reglamentación del Calzado.
  - 4.- Las reclamaciones previstas por los cambios de puestos de trabajo serán resueltas por la Empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados de Personal; igualmente se exigirá el informe del Comité de Empresa o 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 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 en la empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su "status" jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.
- El Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrán formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que deberán ser estudiadas conjuntamente.

9.- Las condiciones de trabajo 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 1.971 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 o 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 hiciera 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 en 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 periodos de tres meses y transferidas a favor de uno o varios representantes por periodo de un año. Las Empresas deberán conocer las posibles acumulaciones y transferencias con carácter previo al comienzo del periodo para el que se realicen.

## SECCION 2a

### DE LAS SECCIONES SINDICALES

#### ARTICULO 55.-

##### 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 retracción 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 representen 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 Organismos 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 de Comités de Empresa.
4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
  - En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaptar 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 1a

## DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

## ARTICULO 56.-

## OTRAS CATEGORIAS 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 de Departamento.
3. Sub-Encargado de Sección, es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.
4. Encargado móvil de establecimiento de ventas, es el empleado que a las órdenes de la Dirección de la Empresa, ejerce durante determinados períodos la administración de los establecimientos de venta.
5. Modelista, es el que realizando 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 anexa a este Convenio, o bien auxilia dentro de las mismas actividades a una operaria de mayor categoría profesional.
8. Cronometrador, es el técnico que lleva a cabo la medición de los rendimientos y actividades realizadas en cada puesto de trabajo.
9. Las empresas acomodarán las retribuciones del personal atendiendo al principio de que a igual trabajo, igual categoría.

## CAPITULO X

## SECCION 1a

## FACTOS MENORES Y COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

## ARTICULO 57.-

## FACTOS 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.

## ARTICULO 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 2a

## LEGISLACION SUPLENTORIA

## ARTICULO 59.-

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza laboral de la Fiel de 22 de abril de 1.977 y demás disposiciones legales.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

## DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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

## DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

La antigüedad, horas extras e incentivos a tiempos medidos se calcularán en base a las tablas salariales que se acompañan en el Anexo 3.

## DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Las partes manifiestan que este Convenio Colectivo ha sido negociado dentro del marco del Acuerdo Interconfederal.

## DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

Para general conocimiento se transcribe el acuerdo de la Comisión de Interpretación del Convenio de 30-1-79:

"Para la aplicación del artículo 19.1 del Convenio 1-3-78, se acuerda lo siguiente:

En los sistemas de prima distintos a los tiempos medidos (cuya aplicación está clara en el texto del Convenio), como son los diversos sistemas de destajo, se deberá incrementar el 18% del salario que supera al que el Convenio determinó para cada categoría =

profesional, en salario todo incluido, hasta el tope de 12.000 ₧ semanales de retribución a destajo; el exceso de salarios por encima de las citadas 12.000 ₧ semanales, no tendrá incremento.

**Ejemplo:**

Consideramos un oficial de primera que trabajando a destajo percibe un salario semanal de 12.000 ₧.

Como el salario del Convenio, en todo incluido, es de 6.768 ₧, la diferencia hasta las 12.000 ₧ es de 5.232 ₧.

El incremento será del 18% de las 5.232 ₧, lo que dará 941 ₧.

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

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

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

**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.

**DISPOSICION TRANSITORIA.** Se crea dos Comisiones Mixtas Paritarias integradas por miembros componentes de la Comisión Negociadora que estudiarán la problemática del desempleo y del Trabajo a Domicilio.

**NOTA.** El presente Convenio es copia literal del anterior a excepción de los artículos que se han modificado y que constan en las actas de deliberación de la Comisión Negociadora del Convenio.

**ANEXO 1**

**GRUPOS DE ASIMILACION Y BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Categorías Profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Ingenieros y Licenciados	1	(1)
Paritos, Ayudantes titulados, Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados, Graduados Sociales, Profesores Mercantiles y Analistas	2	(1)
Jefes Administrativos y de taller, jefe de departamento, encargado de sector, jefe de sección y negociador, jefe de compras, jefe de ventas, encargado gen. de fabricación	3	(1)
Ayudantes no titulados, modelistas, encargado de sección (incluido el de guarnecido), encargado móvil establecimientos de venta, viajante y programadores	4	(1)
Oficiales de primera y segunda administrativos, oficial de ventas y dependientes	5	(1)
Alfatero, almacenero, pasador o basculero, guarda jurado, vigilantes, ordenanza, portero o portera, enfermero, mozo de almacén, botones o recaderos de 18 años	6	(1)
Auxiliares administrativos y telefonistas	7	(1)
Oficiales de primera y segunda, patronistas, maestros de masilla, maestro de reparación mecánica, subencargado de sección, conductores y guarnecedores	8	(1)
Oficiales de tercera, especialista y ayudantes	9	(1)
Peones y mujeres de limpieza	10	(1)
Aprendices de tercero y cuarto año, botones o recaderos de 16 y 17 años y aspirantes administrativos	11	(1)
Aprendices de primero y segundo año, botones o recaderos de 14 y 15 años y aspirantes administrativos de la misma edad	12	(1)

El 1.º de vigencia en cada momento.

**ANEXO 2**

(1) Tablas de Salarios que se aplicará desde el 1.3.83 al 29.2. 84

**TABLA I**

**A) Personal con retribución mensual**

CATEGORIA	Salario Base	Plus Convenio	(1'25% Revisión)	Total
<b>Personal Administrativo</b>				
Jefe de Sección	55.639	5564	699	61.902
Jefe de Negociado	53.349	5335	670	59.354
Oficial de 1ª	45.458	4546	571	50.575
Oficial de 2ª	41.528	4153	522	46.203
Auxiliar y telefonista	35.949	3595	452	39.996
Aspirante 17 años	25.473	2547	320	28.340
Aspirante 16 años	20.660	2066	260	22.986
<b>Empleados mercantiles</b>				
Jefe de compras y ventas	59.510	5951	747	66.208
Viajantes	48.329	4833	607	53.769
Encargado de compras y ventas	48.329	4833	607	53.769
Oficiales de ventas	47.346	4735	595	52.676
Dependientes de 22 años	35.575	3558	447	39.580
Dependientes de 20 años	33.599	3360	422	37.381
Dependientes de 18 años	33.296	3330	418	37.044
<b>Personal Técnico no titulado</b>				
Modelista	53.642	5364	674	59.680
Encargado General Fabricación	61.477	6148	772	68.397
Encargado Dpto. y Técnico de organiz.	59.829	5983	751	66.563
Encargado Sector y programador	53.642	5364	674	59.680
Encargado Sección (Incl. guarnec.)	45.458	4546	571	50.575
Cronometrador	45.458	4546	571	50.575
Encargada de sección	38.315	3832	481	42.628
<b>Personal Subalterno</b>				
Alfatero	38.797	3880	487	43.164
Almacenero	37.896	3790	476	42.162
<b>Botones y Recaderos</b>				
De 18 años	33.296	3330	418	37.044
De 17 años	22.609	2261	284	25.154
De 16 años	20.660	2066	260	22.986
<b>Personal Técnico Titulado</b>				
Ingeniero y Licenciados	67.078	6708	843	74.629
Peritos, Ing. Técnicos y Analistas	61.487	6149	772	68.408
Graduados sociales y ADS	61.487	6149	772	68.408

**B) Personal con retribución diaria**

Patronista	1640	164	20	1.824
Maestro de masilla	1377	138	17	1.532
Subencargado de sección	1330	133	16	1.479
Pasador o basculero	1166	117	15	1.298
guarda jurado	1166	117	15	1.298
vigilante	1166	117	15	1.298
Ordenanza y portero	1161	116	15	1.292
Portera	1131	113	14	1.258
Enfermero	1161	116	15	1.292
Mozo almacén	1161	116	15	1.292
Mujer de Limpieza	1131	113	14	1.258

**FABRICACION**

**(Personal masculino)**

Oficial 1ª	1287	129	16	1.432
Oficial 2ª	1237	124	16	1.377
Oficial 3ª	1193	119	15	1.327
Especialista	1179	118	15	1.312
Peón	1152	115	15	1.282

**(Personal femenino)**

Secciones de picaño, rebajado, guarnecido, aparado, cortes, limpieza, acabado y envasado

Oficiala de 1ª	1214	121	15	1.350
Oficiala de 2ª	1189	119	15	1.323
Oficiala de 3ª	1163	116	15	1.294
Ajudanta	1137	114	14	1.265

**Aprendices**

Primer año	690	69	9	768
Segundo año	689	69	11	769

**Reparación**

Maestro de Rep.	1377	138	17	1.532
Oficial 1ª	1241	124	16	1.381
Oficial 2ª	1221	122	16	1.359
Guarnecedora	1240	124	16	1.380

TABLA II (Sistema todo incluido)

A) Personal con retribución mensual

CATEGORIAS	Salario Base	Gratíf.	Beneficios	Plus Conv.	(1/25% Revis.)	Total
<b>Personal Administrativo</b>						
Jefe de Sección	55.639	10.201	6427	5564	889	78.720
Jefe de Negociado	53.349	9.781	6162	5335	852	75.478
Oficial de primera	45.458	8.334	5251	4546	726	54.315
Oficial de segunda	41.528	7.614	4797	4153	663	50.755
Auxiliar y telefonista	35.949	6.591	4152	3595	574	50.861
Aspirante de 17 años	25.473	4.670	2942	2547	407	36.039
Aspirante de 16 años	20.660	3.788	2387	2066	330	29.231
<b>Empleados Mercantiles</b>						
Jefe de compras y ventas	59.510	10.910	6874	5951	951	84.196
Viajantes	48.329	8.861	5582	4833	772	68.377
Encargado movil estab. ven.	48.329	8.861	5582	4833	772	68.377
Oficial de ventas	47.346	8.680	5469	4735	756	66.986
Dependiente de 22 años	35.575	6.522	4109	3558	568	50.332
Dependiente de 20 años	33.589	6.160	3881	3360	538	47.538
Dependiente de 18 años	33.296	6.105	3846	3330	532	47.109
<b>Personal Técnico no titulado</b>						
Modelista	53.642	9.835	6196	5364	857	75.894
Encargado gral. fabricación	61.477	11.271	7101	6148	982	86.979
Encdo. Dpto. y Técnico org.	59.829	10.969	6911	5983	956	84.648
Encdo. Sector y Programador	53.642	9.835	6196	5364	857	75.894
Encdo. Sector (inc. guarnec.)	45.458	8.334	5251	4546	726	64.315
Cronometrador	45.458	8.334	5251	4546	726	64.315
Encargada de Sección	38.315	7.025	4426	3832	612	54.210
<b>Personal Técnico Titulado</b>						
Ingenieros y licenciados	67.078	12.288	7748	6708	1071	94.903
Peritos, Técnicos, graduados sociales y ATS	61.487	11.273	7102	6149	982	86.993
<b>Personal subalterno</b>						
Lístero	38.797	7.113	4481	3880	620	54.981
Almacenero	37.896	6.948	4377	3790	605	53.616
<b>Bolones y Recaderos</b>						
De 18 años	33.296	6.105	3846	3330	532	47.109
De 17 años	22.609	4.115	2612	2261	361	31.988
De 16 años	20.660	3.788	2387	2066	330	29.231

B) Personal con retribución por día laborable (sistema todo incluido)

	Salario Base	Gratíf.	Dom.	Beneficios	Plus Conv.	(1/25% Revis.)	Total
<b>Patronistas</b>							
Patronista	1640	346	273	218	164	30	2671
Maestro de Mesilla	1377	290	230	183	138	25	2243
Subencargado Seco.	1330	280	222	177	133	25	2167
Pesador o basculero	1166	246	194	155	117	22	1900
Guarda Jurado	1166	246	194	155	117	22	1900
Vigilante	1166	246	194	155	117	22	1900
Ordenanza y Portero	1161	245	193	155	116	21	1891
Portera	1131	239	188	151	113	21	1843
Enfermero	1161	245	193	155	116	21	1891
Mozo de Almacén	1161	245	193	155	116	21	1891
Mujer Limpieza	1131	239	188	151	113	21	1843
<b>Fabricación - Personal masculino</b>							
Oficial primera	1287	271	215	171	129	24	2097
Oficial segunda	1237	261	206	165	124	23	2016
Oficial tercera	1193	252	199	159	119	22	1944
Especialista	1179	249	196	157	118	22	1921
Peón	1152	243	192	154	115	21	1877
<b>Personal femenino</b>							
Oficiala primera	1214	256	202	162	121	23	1970
Oficiala segunda	1189	251	198	158	119	22	1937
Oficiala tercera	1163	245	194	155	116	22	1895
Ayudanta	1137	240	189	151	114	21	1852
<b>Aprendices</b>							
primer año	690	145	115	92	69	13	1124
segundo año	609	128	100	81	61	12	1080
<b>Reparación</b>							
Maestró de reparación	1377	290	230	183	138	25	2243
Oficial de primera	1241	262	207	163	124	23	2022
Oficial de segunda	1221	257	204	162	122	23	1989
Guarnecedora	1240	261	207	163	124	23	2020

Tablas para el cálculo de incentivos, horas extras y antigüedad durante el período 1.3.83 al 29.2.84.

Personal con retribución mensual (todo incluido)

	Salario Base	Plus Conv.	Gratíf.	Beneficios	Total
<b>P. Administrativo</b>					
Jefe de Sección	48.963	4896	8977	5655	68.491
Jefe de Negociado	46.946	4695	8607	5422	65.670
Oficial de primera	40.004	4001	7334	4620	55.959
Oficial de segunda	36.544	3655	6700	4221	51.120
Auxiliar y telefonista	31.635	3164	5800	3653	44.252
Aspirante 17 años	22.416	2242	4110	2589	31.357
Aspirante 16 años	18.181	1818	3333	2100	25.432
<b>Empleados Mercantiles</b>					
Jefe Compras y Ventas	52.367	5237	9601	6048	73.253
Viajantes	42.529	4253	7792	4912	59.491
Encarg. Mov. est. ventas	42.529	4253	7792	4912	59.491
Oficiales de ventas	41.664	4167	7638	4812	58.281
Dependientes 22 años	31.307	3131	5740	3616	43.794
Dependientes 20 años	29.568	2957	5421	3415	41.361
Dependientes 18 años	29.301	2930	5372	3364	40.987
<b>Personal Técnico no titulado</b>					
Modelista	47.204	4721	8654	5452	66.031
Encdo. Gral. Fab.	54.099	5410	9918	6249	75.676
Encdo. Dpto. y Tec. en organización	52.850	5265	9653	6081	73.649
Encdo. Sector y Prog.	47.204	4721	8654	5452	66.031
Enc. Sección (inc. guarn.)	40.004	4001	7334	4620	55.959
Cronometrador	40.004	4001	7334	4620	55.959
Encda. sección	33.717	3372	6182	3894	47.165
<b>Personal Técnico Titulado</b>					
Ingenieros y Licenciados	59.028	5903	10822	6818	82.571
Peritos, graduado social y ATS	54.108	5411	9920	6250	75.689
<b>Personal subalterno</b>					
Lístero	34.142	3414	6259	3944	47.759
Almacenero	33.348	3335	6114	3852	46.649

B) Personal con retribución diaria (Todo incluido, por día laborable)

	Salario Base	Gratíf.	Dom.	Beneficios	Plus Conv.	Total
<b>Patronistas</b>						
Patronista	1442	304	240	192	144	2322
Maestro Mesilla	1212	256	202	161	121	1952
Subencargado Sección	1170	247	195	156	117	1885
Pesador o basculero	1027	216	171	137	103	1654
Guarda Jurado	1027	216	171	137	103	1654
Vigilante	1027	216	171	137	103	1654
Ordenanza y Portero	1021	216	170	136	102	1645
Portera	996	210	166	132	100	1604
Enfermero	1021	216	170	136	102	1645
Mozo Almacén	1021	216	170	136	102	1645
Mujer Limpieza	996	210	166	132	100	1604
<b>Fabricación - P. Masculino</b>						
Oficial de primera	1133	239	189	151	113	1825
Oficial de segunda	1099	230	181	145	109	1754
Oficial de tercera	1050	221	175	140	105	1691
Especialista	1038	219	173	138	104	1672
Peón	1014	214	169	135	101	1633
<b>Personal femenino</b>						
Oficiala de primera	1069	226	178	142	107	1722
Oficiala de segunda	1048	221	175	139	105	1688
Oficiala de tercera	1023	216	171	136	102	1648
Ayudanta	1000	211	167	133	100	1611
<b>Aprendices</b>						
primer año	607	128	101	81	61	978
segundo año	526	109	86	68	53	832
<b>Reparación</b>						
Maestro de R.	1212	256	202	161	121	1952
Oficial de primera	1093	231	182	145	109	1754
Oficial de segunda	1075	227	179	143	107	1731
Guarnecedora	1091	230	182	145	109	1757





## TABLAS DE ANTIGUEDAD

## B) Personal de cobro diario por día laborable (Todo incluido)

CATEGORIAS	TRIENIOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Patronista		69'7	139'4	209'1	278'8	348'5	418'2	487'9	557'6	627'3
Maestro de mesilla		58'6	117'2	175'8	234'4	293	351'6	410'2	468'8	527'4
Subencargado de Sección		56'6	113'2	169'8	226'4	283	339'6	396'2	452'8	509'4
Pesador o basculero		49'6	99'2	148'8	198'4	248	297'6	347'2	396'8	446'4
Vigilante		49'6	99'2	148'8	198'4	248	297'6	347'2	396'8	446'4
Guardia Jurado		49'6	99'2	148'8	198'4	248	297'6	347'2	396'8	446'4
Ordenanza y portero		49'4	98'8	148'2	197'6	247	296'4	345'8	395'2	444'6
Portera		48'1	96'2	144'3	192'4	240'5	288'6	336'7	384'8	432'9
Enfermero y mozo almacén		49'4	98'8	148'2	197'6	247	296'4	345'8	395'2	446'6
Mujer limpieza		48'1	96'2	144'3	192'4	240'5	288'6	336'7	384'8	432'9
<b>Fabricación (P. Masculino)</b>										
Oficial primera		54'8	109'6	164'4	219'2	274	328'8	383'6	438'4	493'2
Oficial segunda		52'6	105'2	157'8	210'4	263	315'6	368'2	420'8	473'4
Oficial tercera		50'7	101'4	152'1	202'8	253'5	304'2	354'9	405'6	456'3
Especialista		50'2	100'4	150'6	200'8	251	301'2	351'4	401'6	451'8
Peón		49	98	147	196	245	294	343	392	441
<b>(Personal Femenino)</b>										
Oficiala primera		51'7	103'4	155'1	206'8	258'5	310'2	361'9	413'6	465'3
Oficiala segunda		50'6	101'6	151'8	202'4	253	303'6	354'2	404'8	455'4
Oficiala tercera		49'5	99	148'5	198	247'5	297	346'5	396	445'5
Avudanta		48'3	96'6	144'9	193'2	241'5	289'8	338'1	386'4	434'7
<b>Reparación</b>										
Maestro de reparación		58'6	117'2	175'8	234'4	293	351'6	410'2	468'8	527'4
Oficial de primera		52'8	105'6	158'4	211'2	264	316'8	369'6	422'4	475'2
Oficial de segunda		52	104	156	208	260	312	364	416	468
Guarnecedora		52'7	105'4	158'1	210'8	263'5	316'2	368'9	421'6	474'3

14076

RESOLUCION de 5 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión del III Convenio Colectivo para la Caja de Ahorros de Navarra.

Visto el texto de la revisión del III Convenio Colectivo de la Empresa Caja de Ahorros de Navarra, recibido en esta Dirección General el 2 de mayo actual, suscrito por los representantes de los trabajadores y por los de la Empresa el día 15 de abril último, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 2.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión negociadora.

2.º Remitir el texto del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de mayo de 1983.—El Director general, Francisco José García Zapata.

#### REVISIÓN ECONOMICA DEL III CONVENIO COLECTIVO DE LA CAJA DE AHORROS DE NAVARRA

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 3.º del capítulo I del III Convenio Colectivo Sindical de la Caja de Ahorros de Navarra, se ha procedido a la negociación —para su revisión— de los aspectos retributivos de dicho Convenio y se ha llegado al siguiente acuerdo:

Artículo 1.º La escala salarial vigente al 31 de diciembre de 1982 se incrementará en un 11 por 100, con efectividad desde el día 1 de enero de 1983.

Art. 2.º Con respecto a la revisión salarial, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interconfederal.

Art. 3.º Los viajes realizados en comisión de servicio, en el supuesto de que el desplazamiento se realice en vehículo particular, darán lugar al pago por parte de la Caja de diecinueve (19) pesetas por kilómetro.

Art. 4.º La cantidad a percibir en concepto de media dieta, para los casos contemplados en el artículo 9.º del I Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros de Navarra, y siempre y cuando no contravenga la normativa que sobre esta materia se aprobó por anexo del II Convenio Colectivo, será de 1 200 pesetas.

Art. 5.º Con respecto al artículo 10 del III Convenio Colectivo, que contempla la ayuda para estudios, únicamente se incrementarán las cuantías que figuran en el apartado A),

letra a), que corresponden a la ayuda de estudios para hijos de empleados, quedando en las siguientes cantidades anuales:

	Pesetas
Guarderías y Preescolar (hasta seis años) ... ..	22.500
<b>EGB, Bachiller y COU:</b>	
Primero a cuarto de EGB ... ..	20.500
Quinto a octavo de EGB ... ..	22.500
Bachiller Superior o BUP ... ..	25.500
COU ... ..	31.500
<b>Formación Profesional:</b>	
Primer grado ... ..	18.500
Segundo grado ... ..	31.500
Enseñanzas Técnicas de grado medio y asimiladas ...	38.000
Enseñanza Superior ... ..	43.000

14077

RESOLUCION de 5 de mayo de 1983, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para el ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas de 12 de julio de 1982.

Vista la revisión salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito nacional, para el ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas, de 12 de julio de 1982 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de septiembre), prevista en su artículo 8.2.2, que se ha llevado a efecto por la Comisión Mixta integrada por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores y las Entidades empresariales FANDE, CEGAL, ANEPOE y Asociación Nacional de Almacenistas de Papel y Cartón y que se ha suscrito el 12 de abril último; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores de 10 de marzo de 1980 y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.