

Los salarios arriba reseñados serán revisados en el supuesto de operar el art. 30 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 60.- Cursos de formación.

1. Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito, con el fin de promoción profesional y capacitación.

2. Se constituirá un Comité Paritario formado por cuatro representantes de las Centrales firmantes y cuatro representantes de S.T.A.N.P.A., que tendrá por objeto elaborar planes de formación profesional destinados a adecuar los conocimientos profesionales de los trabajadores a las nuevas tecnologías, y a facilitar la formación profesional.

El Comité Paritario se dirigirá al Comité Tripartito del AES, al objeto de recabar los fondos necesarios que hagan posible que las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, puedan realizar cursos de formación profesional.

Asimismo, el Comité Paritario podrá ocuparse de coordinar y canalizar los planes y proyectos elaborados por empresas y trabajadores conectados con la finalidad y medios previstos en el Fondo de Solidaridad del art. 8 del Título I del AES.

Artículo 61.- Disminuidos físicos.

1. Las empresas acoplrán al personal con capacidad disminuida que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

2. Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios y pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

3. El orden para el beneficio que se establece en el apartado anterior, se determinará por la antigüedad en la Empresa o, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

4. La retribución a percibir por este personal, será la correspondiente a su nuevo puesto de trabajo.

Asimismo y de forma compatible con las disposiciones legales vigentes, las empresas vendrán obligadas a proveer las plazas de subalternos, con aquellos de sus trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada, no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal, y siempre que carezcan de pensión para su sostenimiento.

CAPITULO XII.- TRABAJO A TURNOS

Artículo 62.- Trabajo a turnos.

Se entiende por "proceso continuo", el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores.

El trabajador que ocupe un puesto de trabajo de los citados anteriormente, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con antelación, cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda. En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución, será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

CAPITULO XIV.- COMISION MIXTA

Artículo 63.- Comisión Mixta.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Artículo 64.- Composición.

La Comisión Mixta está integrada paritariamente por seis representantes de los trabajadores y por seis representantes de los empresarios quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores, en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 65.- Estructura.

La Comisión Mixta que se acuerda tendrá carácter central para todo el país. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos la Comisión Mixta central podrá delegar en Comisiones Mixtas descentralizadas ubicadas en:

Cataluña
País Vasco
País Valencià
Madrid
Aragón

No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central.

Artículo 66.- Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Organizarán tal calificación, U.G.T., CC.OO. o S.T.A.N.P.A.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo en el máximo de 72 horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta indistintamente cualquiera de las partes que la integran.

En el transcurso de los tres meses que sigan a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y de acuerdo con las exigencias en cuanto a dificultades y calendario de actuación que plantea la diversa estructura territorial de S.T.A.N.P.A., U.G.T. y CC.OO., se constituirán las comisiones descentralizadas a que hace referencia el artículo anterior a las que será aplicable, en orden a su funcionamiento, el procedimiento previsto en los apartados anteriores.

Artículo 67.- Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudiera suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma, a través de alguna de las Organizaciones firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Le serán facilitados a la Comisión Mixta informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio y aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

4.1. Análisis de la situación económico-social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de ventas y mercado exterior, nivel de productividad, competitividad y rentabilidad del sector, etc., así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por S.T.A.N.P.A. con periodicidad anual.

4.2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas a nivel de empresa y propuestas de superación de las mismas. Será elaborado por las centrales obreras y S.T.A.N.P.A. con periodicidad anual.

4.3. Ser informados de los trabajos, sugerencias y estudios realizados por el Comité de Seguridad e Higiene.

4.4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en el sector afectado por el Convenio.

CAPITULO XV.- MEDIDAS RELACIONADAS CON EL FOMENTO DE EMPLEO

Artículo 68.- Contrato de relevo.

En aquellas empresas en las que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo previsto en la Ley 32/84 de 2 de agosto, éstas vendrán obligadas a cumplir las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo, siempre que el trabajador afectado lo solicite.

El citado contrato de relevo, se registrará en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente (Real Decreto 1.991/84 de 31 de octubre).

DISPOSICION ADICIONAL 1ª - Acuerdos e pactos

En todo caso, se respetarán los acuerdos o pactos establecidos o que se establezcan entre las empresas y sus respectivos Comités, Delegados de Personal o trabajadores, respecto a cualquier tema contemplado en este Convenio, todo ello bajo el respeto al principio de autonomía y libertad de las partes.

DISPOSICION ADICIONAL 2ª

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan absorber y sustituir, mediante el mismo, la Ordenanza de Trabajo para las Industrias Químicas, aprobada por la Orden Ministerial de 24 de julio de 1974, publicada en el B.O.E. de 31 de julio de 1974, en virtud de lo prevenido en la Disposición transitoria segunda de la Ley 8/80 de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

Por todo ello, lo establecido en dicha Ordenanza, no tendrá el carácter de derecho dispositivo para los afectados por el Convenio Colectivo.

DISPOSICION ADICIONAL 3ª

Procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos.- Siendo conscientes los firmantes del presente Convenio Colectivo de la importancia y urgencia de instaurar procedimientos voluntarios de solución de conflictos colectivos, acuerdan adecuar a su ámbito mediante la correspondiente negociación el contenido específico que sobre la materia se desprenda de un Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de conflictos colectivos, a cuyo efecto se constituirá una Comisión Negociadora. De no producirse tal Acuerdo Interconfederal antes del 31 de diciembre de 1985, la antes referida Comisión negociará un sistema de solución voluntaria de conflictos colectivos para las empresas y trabajadores incluidos en este ámbito.

DISPOSICION ADICIONAL 4ª

Las Organizaciones firmantes de este Convenio asumen el compromiso de afrontar la negociación, y procurar por dicha vía su integración en el Convenio de aquellas estipulaciones que pudieran ser establecidas en acuerdos interconfederales durante los próximos dos años.

DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes del presente Convenio, adquieren el compromiso de no abrir nuevas vías de contratación colectiva de ámbito inferior y a efectuar las gestiones necesarias para conseguir una mayor extensión del mismo.

9249

RESOLUCION de 24 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de ámbito Estatal para las Industrias del Calzado.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito Estatal para las Industrias del Calzado, remitido a esta Dirección General de Trabajo y suscrito por la Federación de Industrias del Calzado en representación de las Empresas y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (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, 24 de abril de 1985.—El Director general, Francisco García Zapata.

Sres. Presidente y representantes de las Empresas y de los trabajadores de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal para las Industrias del Calzado.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DEL CALZADO

CAPITULO I

SECCION 1ª

AMBITOS DE APLICACION, VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA.
DENUNCIA Y PROMOCION.

ARTICULO 1.-

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, semi-manual 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.-

VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1985 sea cual sea su fecha de publicación en el B.O.E., y su duración será hasta el 28 de febrero de 1986.

La duración del Convenio será de un año, prorrogándose de año en año de no mediar denuncia expresa de las partes sin perjuicio de lo que se pacte en el artículo 35.

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 1985, 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.-

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 sufriendo de ellas.

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

ARTICULO 4.-

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.

El próximo Convenio se comenzará a negociar durante la primera quincena del mes de febrero.

SECCION 2ª

COMISIONES DE INTERPRETACION Y MEDIACION

ARTICULO 5.-

INTERPRETACION Y VIGILANCIA

- Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria en la que se 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.
- 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 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.
- 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.
- La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:
 - Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
 - Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos concretados en su texto.
 - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
 - Cualesquiera otras que en su caso determine la legislación vigente y otras que en su caso determine la legislación vigente y otras que en el futuro se promulguen.
- 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.
- 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 COMARCIALES

Apartado 1º

Se establecerán comisiones de mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia para entender de conflictos individuales o 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.

Si no se alcanzara acuerdo, ambas partes podrán solicitar un arbitraje de derecho, cuyo laudo resultará obligatorio para las mismas.

Apartado 2º

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 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 3º

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

Se crea una Comisión Mixta de ámbito nacional para la Valoración de Puestos de Trabajo. Esta Comisión entenderá igualmente de la organización del trabajo y nomenclator. Estará formada por seis vocales por parte empresarial y otros seis por parte de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio.

Ambas partes podrán incorporar a las reuniones de la Comisión los técnicos necesarios para cada tema o materia a debatir.

El punto de reunión de esta Comisión se fijará en la provincia de Alicante.

Una vez obtenido el acuerdo, se elevará este a la Comisión Negociadora firmante del Convenio, que adoptará las medidas oportunas para su incorporación al Convenio de 1985.

Los trabajos de esta Comisión no tendrán carácter decisorio, por lo que para su aprobación requerirán la conformidad de la Comisión Negociadora del Convenio.

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 Vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado.

Sin perjuicio 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 aumente las cargas de trabajo en otra sección, centro o puesto, por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria, en estos últimos, el citado sistema.

Apartado 2.

En el establecimiento de sistemas de organización del trabajo, así como de sistemas de incentivación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité o Delegado de Personal, de acuerdo con lo que 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 éstos 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. Quince días antes de la finalización del período de prueba, la empresa recordará por escrito la finalización del plazo.

En caso de conformidad, al día siguiente entrará en vigor el sistema aprobado, siendo obligatoria su presentación al Organismo competente de la Administración, en un plazo máximo de diez 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 3.

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

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

Apartado 4.

En la 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 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, monotonía, ruidos, calor, humedad, concentración etc...

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

A rendimiento normal, el salario correspondiente a la categoría profesional

Apartado 2.

La empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentivos, salvo que se incremente el precio por unidad de tiempo o la cantidad de trabajo disminuya se en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de este apartado, se tendrá en cuenta lo establecido en el apartado 3, el 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 procedo 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.
- Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o de medición.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador, no alcancen reiteradamente y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como rendimiento normal.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador excedan reiteradamente del 140 o sus equivalentes en otras escalas.

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**

- En las empresas que se vaya a destajo o prima, y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados en el articulado de este Convenio, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo los trabajadores recabar la asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

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

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

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

- 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 el 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 cualificado: 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 cumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario diario, por cada día de retraso en el aviso.

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

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

ARTICULO 19.-

SALARIO DEL TRABAJADOR 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 viáticos, se abonarán por la empresa, previa justificación por parte de los trabajadores.

SECCION 49

TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR Y ASCENSOS

ARTICULO 20.-

TRABAJOS DE CATEGORIA 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 puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante automáticamente, salvo que hubiere otro trabajador en la empresa que alegare mejor derecho, en cuyo caso se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ordenanza 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 u 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 Maestro u Oficial de Industria, según corresponga. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título.

CAPITULO IV

SECCION 12

JORNADA

ARTICULO 22.-

JORNADA

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

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 informe 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 cada 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 periodo 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 periodo nocturno. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

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

SECCION 28

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.- Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una suplencia 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 remuneración.
- 5.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la 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 21 más 1 computándose 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 68 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 suspendidos 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 acogido a lo dispuesto en este apartado solicite excedencia, estará obligado a hacer constar la duración de la misma. En el supuesto de que finalizada la excedencia persistieran las causas que la motivaron, dicha solicitud tendrá derecho a ser prorrogada por el tiempo necesario y determinado, avisando de que se acoge a la prórroga con una semana de antelación antes de que finalice la que está disfrutando.
- B) En el supuesto de maternidad, la trabajadora, tendrá derecho a una excedencia de un año, que solicitará en el plazo de 21 días a contar de la fecha del alumbramiento y sus efectos comenzarán a partir del día de la fecha del alta postparto; transcurrido dicho plazo tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia.

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 enterado 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 esta, la empresa depositará en la Delegación de Trabajo correspondiente, el importe de dos meses de salario por cada trabajador afectado por el expediente, como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido confirmadas por la Autoridad Laboral o las que en su día sean fijadas por la Magistratura de Trabajo.

En el supuesto de que entre la extensión 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 empresa. Estas percepciones serán a descontar de la indemnización que en su día fija la Magistratura de Trabajo.

CAPITULO VI

SECCION 1ª

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

ARTICULO 35.-

ESTRUCTURA SALARIAL, SALARIO BASE Y REVISION SALARIAL

Incremento salarial: Se incrementa la tabla salarial del Acuerdo de eficacia 1ª emitida publicado en el B.O.E. de 6 de Octubre de 1.984, en un 7'05%, que entrará en vigor a partir del 1.III.85. La estructura de las citadas tablas tendrá un carácter provisional hasta que se lleve a cabo la valoración de puestos de trabajo, en cuyo momento se establecerá la estructura definitiva, dentro de la cual deberá existir

un solo grupo salarial para el personal de fabricación, con independencia del número de niveles salariales que se establezcan.

La valoración de los puestos de trabajo, y el establecimiento de dicha estructura definitiva deberá aplicarse necesariamente antes de la finalización de la vigencia del presente Convenio.

La estructura a que se refiere el texto anterior es la siguiente: Como paso intermedio a la valoración de puestos de trabajo en el Sector, las retribuciones salariales del personal de fabricación se estructuran en dos grupos, atendiendo a las distintas secciones en que se divide el trabajo y las diferentes tareas que se desarrollan en las mismas.

A su vez estos grupos se estructuran en niveles salariales de acuerdo con la categoría profesional de los operarios.

GRUPOS. I.- Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisajé y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

II.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado.

NIVELES. 1.- Oficiales de Primera del Grupo 1º

2.- Oficiales de Segunda del Grupo 1º

3.- Oficiales de Primera del Grupo 2º

4.- Oficiales de Segunda del Grupo 2º

5.- Oficiales de Tercera del Grupo 1º

6.- Oficiales de Tercera del Grupo 2º

7.- Ayudantes y Especialistas.

8.- Peones.

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.

Revisión Salarial.-

Será de aplicación la cláusula de Revisión Salarial establecida en el A.E.S., en los términos pactados en dicho Acuerdo, trasladando sus efectos económicos a la normalidad de vigencia del presente Convenio.

ARTICULO 36.-

PLUS DE CONVENIO

El complemento salarial denominado Plus de Convenio se abonará por día efectivamente 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, respetándose 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 anexo número 4 se acompaña tablas de antigüedad 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 establece 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 primera.

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, domingos, festivos y plus de convenio), más los 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 ello 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 período 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 AI, 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 retribuir las monetariamente."

SECCION 2º.**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 Núm. 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 100 de las cantidades que tuviere devengadas.

SECCION 3º**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, percibirán 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 Viajante, son los que figuran para cada caso en el Anexo Núm. 1 de este Convenio.

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

CAPITULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES

ARTICULO 51.-

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 52.-

JUBILACION A LOS 64 AÑOS

De conformidad con el Real Decreto Ley 14/81 dictado en desarrollo del AEE 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 sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del Real Decreto Ley mencionado, por otro trabajador receptor 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 le vantaré acta de sus actuaciones.

CAPITULO VIII

SECCION 1ª

DE LOS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

ARTICULO 53.-

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 menoscabo 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 dan 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 los Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la empresa, sobre la evolución general del sector productivo a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la empresa, sobre su programa de inversión y producción y la evolución probable del empleo de la empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su status jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.

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

9.- Las condiciones de trabajo en materia de seguridad e higiene serán las establecidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el trabajo de nueve de marzo de 1.971 y normativa concurrente, viniendo las empresas obligadas a la elaboración, entrega y aplicación de un plan de medidas de seguridad e higiene para mejorar las instalaciones de las empresas y medio de trabajo de las mismas con el objeto de alcanzar un nivel adecuado de prevención.

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, previa consulta electoral al personal; también formará parte el responsable de los servicios sanitarios y un representante de la Dirección de la Empresa; en las empresas de más de 500 trabajadores, habrá un vocal trabajador más por cada 500 o fracción, con un máximo de 5.

En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán, de entre la plantilla y previa consulta electoral con la misma, 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.

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 resultados de exámenes, diagnóstico y tratamiento que se les efectúe. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados.

El centro 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 de 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 ELECCIONES SINDICALES

ARTICULO 54.-

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 sólo 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 -- retención 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 finaliza -- do el cargo sindical. Esta excedencia en los términos citados tendrá una duración -- máxima de dos años y sólo podrá ser concedida por una sola vez en las condiciones -- del presente apartado.

Apartado 8

Las funciones de los delegados sindicales son:

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

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

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa, deba pener -- 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. Postorán 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 cualquier -- otra de sus posibles consecuencias.

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

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

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

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

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

CAPITULO IX

SECCION 1ª

DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 55.-

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 periodos la administración -- de los establecimientos de venta.

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

6. Patronista, es aquella persona que, recogiendo las indicaciones de un Modelista o -- de la Dirección de la Empresa, realiza ajuste de modelos y pase de hormas. Según -- las dimensiones de la Empresa efectuará trabajos de escalado y otros propios -- de la especialidad.

7. Ayudante es la operaria que en trabajos específicamente femeninos realiza tareas de carácter secundario en las secciones incluidas en la tabla de salarios anexo a éste 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, de modo que en ningún caso podrá remunerarse ningún puesto de trabajo en función del sexo y sí solo en función del trabajo realizado.

CAPITULO X

SECCION 1ª

PACTOS MENORES Y COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

ARTICULO 56.-

PACTOS MENORES

No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio Colectivo de empresa que afecte a las materias pactadas en el presente Convenio, sin dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación. En ningún caso se podrá pactar en condiciones inferiores a las establecidas en éste Convenio.

ARTICULO 57.-

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 SUPLETORIA

ARTICULO 58.-

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

Los Convenios de la O.I.T. ratificados por el Estado serán de aplicación en el Sector en la forma y determinaciones que el propio Estado establezca.

DISPOSICION TRANSITORIA I

Se crea una Comisión Mixta Paritaria integrada por miembros componentes de la Comisión Negociadora que firma el Convenio, y estudiará la problemática del trabajo a domicilio.

DISPOSICION TRANSITORIA II

Se crea una Comisión Nacional de Estudio de la problemática del clandestinaje y de búsqueda de soluciones adecuadas. Esta Comisión está integrada de modo paritario por representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y por representantes de la patronal.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Los aumentos pactados en el presente Convenio no serán absorbibles 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 nº 3.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

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 ADICIONAL CUARTA

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

Para la aplicación del artículo 19.19 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 supere al que el Convenio determina para cada categoría profesional, en salario todo incluido, hasta el tope de 12.000 R semanales de retribución a destajo; el exceso de salarios por encima de las citadas 12.000 R semanales, no tendrá incremento.

Ejemplo:

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

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

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

Las empresas que hayan revisado sus sistemas de incentivos o destajo con posterioridad al aumento último de 1.026 R en 1 de marzo de 1.978, podrán deducir lo aumentado del incremento en este acuerdo.

Este acuerdo tiene aplicación con efectos al 1 de enero de 1.979.

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 1.978.

CLASULA FINAL

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones quienes, en reunión de constitución de la Comisión Negociadora el día 21-2-85, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociarlo.

ANEXO I

GRUPOS DE ASIMILACION Y BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO DE ASIMILACION	BASE DE COTIZACION
Ingenieros y licenciados.....	1	(1)
Peritos, Ayudantes titulados, Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados, Graduados Sociales, Profesores Mercantiles y Analistas.....	2	(1)
Jefes Administrativos y de Taller, Jefe de Departamento, Encargado de Sector, Jefe de Sección y Negociado, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General de Fabricación.....	3	(1)
Ayudantes no titulados, Modelistas, Encargado de Sección (incluido el guamecido), Encargado móvil establecimientos de venta, Viajante y Programadores.....	4	(1)
Oficiales de Primera y Segunda Administrativos, Oficial de Ventas y Dependientes.....	5	(1)
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda Jurado, Vigilantes, Ordenanza, Portero, Enfermero, Mozo de Ajua con, Botones o Recaderos de 18 años.....	6	(1)
Auxiliares Administrativos y Telefónistas.....	7	(1)
Oficiales de Primera y Segunda, Patronistas, Maestro de Mesilla, Maestro de Reparación Mecánica, Subencargado de Sección, Conductores y Quamecedores.....	8	(1)
Oficiales de Tercera, Especialistas y Ayudantes.....	9	(1)
Peceros y Empleados de Limpieza.....	10	(1)
Aprendices de primer, segundo y tercer año, Botones o Recaderos de 16 y 17 años y Aspirantes Administrativos.	11	(1)

(1) Las vigentes en cada momento.

ANEXO 2:

Tablas de salarios que se aplicarán desde el 1-3-85 al 28-2-86

TABLA I

A) Personal con retribución mensual:

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Personal Administrativo			
Jefe de Sección	65.061	6506	71.567
Jefe de Negociado	62.384	6238	68.622
Oficial de Primera	53.156	5316	58.472

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Oficial de Segunda	48.561	4856	53.417
Auxiliar y Telefonista	42.038	4204	46.242
Aspirante Segundo año	29.786	2979	32.765
Aspirante Primer año	24.159	2416	26.575
Empleados Mercantiles			
Jefe de compras y ventas	69.587	6959	76.546
Viajantes	56.514	5651	62.165
Encargado de compras y ventas	56.514	5651	62.165
Oficial de ventas	55.364	5536	60.900
Dependientes 22 años	41.601	4160	45.761
Dependientes 20 años	39.290	3929	43.219
Dependientes 18 años	38.935	3894	42.829
Personal Técnico no titulado			
Modelista	62.726	6273	68.999
Encargado General Fabricación	71.889	7189	79.078
Encargado Dpto. y Técnico Org.	69.961	6996	76.957
Encargado sector y Programador	62.726	6273	68.999
Encargados de Secciones del Grupo I y guarnecido	53.156	5316	58.472
Cronometrador	53.156	5316	58.472
Encargados de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	44.804	4480	49.284
Personal Técnico titulado			
Ingenieros y Licenciados	78.439	7844	86.283
Peritos, Ing. Técnicos y Analis.	71.900	7190	79.090
Graduados Sociales y ATS	71.900	7190	79.090
Personal Subalterno			
Listero	45.367	4537	49.904
Almacenero	44.314	4431	48.745
Botones y Recaderos			
De tercer año	38.935	3894	42.829
De segundo año	26.438	2644	29.082
De primer año	24.159	2416	26.575

TABLA I

B) Personal con retribución diaria

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Patronista	1.917	192	2.109
Maestro de mesilla	1.611	161	1.772
Subencargado de sección	1.555	156	1.711
Pesador o basculero	1.365	136	1.501
Guarda Jurado	1.365	136	1.501
Vigilante	1.365	136	1.501
Ordenanza y Portero	1.359	136	1.495
Enfermero	1.359	136	1.495
Moros de Almacén	1.359	136	1.495
Empleados de Limpieza	1.323	132	1.455

FABRICACION

GRUPO I.

Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

GRUPO II.

Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado u envasado.

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Nivel 1.- Oficiales de 1ª Grupo I	1.499	150	1.649
Nivel 2.- Oficiales de 2ª Grupo I	1.441	144	1.585
Nivel 3.- Oficiales de 1ª Grupo II	1.427	143	1.570
Nivel 4.- Oficiales de 2ª Grupo II	1.400	140	1.540
Nivel 5.- Oficiales de 3ª Grupo I	1.390	139	1.529
Nivel 6.- Oficiales de 3ª Grupo II	1.367	137	1.504
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	1.356	136	1.492
Nivel 8.- Peones	1.343	134	1.477

REPARACION

Maestro de reparación	1.611	161	1.772
Oficiales de Primera	1.452	145	1.597
Oficiales de Segunda	1.429	143	1.572
Guarnecedores	1.451	145	1.596

APRENDICES

Primer año	607	61	668
Segundo añ	1.040	104	1.144

TABLA II (Sistema todo incluido)

A) Personal con retribución mensual

CATEGORIA	SALARIO BASE	GRATIF.	BENEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL
Personal Administrativo					
Jefe de Sección	65.061	11.928	7.515	6.506	91.010
Jefe de Negociado	62.384	11.437	7.206	6.238	87.265
Oficial de Primera	53.156	9.745	6.140	5.316	74.357
Oficial de Segunda	48.561	8.903	5.609	4.856	67.929
Auxiliar y Telefonista	42.038	7.707	4.856	4.204	58.805
Aspirante segundo año	29.786	5.461	3.440	2.979	41.666
Aspirante primer año	24.159	4.429	2.791	2.416	33.795
Empleados Mercantiles					
Jefe de Compras y ventas	69.587	12.758	8.037	6.959	97.341
Viajantes	56.514	10.360	6.528	5.651	79.053
Encargado de compras y ventas	56.514	10.360	6.528	5.651	79.053
Oficial de ventas	55.364	10.150	6.395	5.536	77.445
Dependientes 22 años	41.601	7.627	4.805	4.160	56.193
Dependientes 20 años	39.290	7.203	4.538	3.929	54.960
Dependientes 18 años	38.935	7.138	4.497	3.894	54.464
Personal Técnico no titulado					
Modelista	62.726	11.500	7.245	6.273	87.744
Encargado General Fabricación	71.889	13.180	8.303	7.189	100.561
Encargado Dpto. y Técnico Org.	69.961	12.826	8.081	6.996	97.864
Encargado sector y Programador	62.726	11.500	7.245	6.273	87.744
Encargados de Secciones del Grupo I y guarnecido	53.156	9.745	6.140	5.316	74.357
Cronometrador	53.156	9.745	6.140	5.316	74.357
Encargados de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	44.804	8.214	5.175	4.480	62.673
Personal Técnico titulado					
Ingenieros y Licenciados	78.439	14.381	9.060	7.844	109.724
Peritos, Ing. Técnicos y Anal	71.900	13.182	8.304	7.190	100.576
Graduados sociales y ATS	71.900	13.182	8.304	7.190	100.576
Personal Subalterno					
Listero	45.367	8.318	5.240	4.537	63.462
Almacenero	44.314	8.124	5.119	4.431	61.988
Botones y Recaderos					
De tercer año	38.935	7.138	4.497	3.894	54.464
De segundo año	26.438	4.847	3.054	2.644	36.983
De primer año	24.159	4.429	2.791	2.416	33.795

TABLA II

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

CATEGORIA	SALARIO BASE	GRATIF.	DOMINGOS	BENEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL
Patronista	1.917	404	320	255	192	3.088
Maestro de mesilla	1.611	340	269	214	161	2.595
Subencargado de Sección	1.555	328	259	207	156	2.505
Pesador y Basculero	1.365	288	227	182	136	2.198
Guarda Jurado	1.365	288	227	182	136	2.198
Vigilante	1.365	288	227	182	136	2.198
Ordenanza y Portero	1.359	287	226	181	136	2.189
Enfermero	1.359	287	226	181	136	2.189
Moros de Almacén	1.359	287	226	181	136	2.189
Empleados de Limpieza	1.323	279	221	176	132	2.131
FABRICACION						
GRUPO I.						
Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general todas las operaciones comprendidas en la mecánica.						
GRUPO II.						
Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado.						
Nivel 1.- Oficiales de 1ª Grupo I	1.499	316	250	199	150	2.414
Nivel 2.- Oficiales de 2ª Grupo I	1.441	304	240	192	144	2.321
Nivel 3.- Oficiales de 1ª Grupo II	1.427	301	238	190	143	2.299
Nivel 4.- Oficiales de 2ª Grupo II	1.400	295	231	186	140	2.254
Nivel 5.- Oficiales de 3ª Grupo I	1.390	293	232	185	139	2.239
Nivel 6.- Oficiales de 3ª Grupo II	1.367	288	228	182	137	2.202
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	1.356	286	226	181	136	2.185
Nivel 8.- Peones	1.343	283	224	179	134	2.163

CATEGORIA	SALARIO BASE	GRATIF.	DOMINIOS	BENEFICIOS	PLAS CONVENIO	TOTAL
REPARACION						
Maestro de reparación	1.611	340	268	215	161	2.595
Oficiales de Primera	1.452	306	242	193	145	2.338
Oficiales de segunda	1.429	301	238	190	143	2.301
Guarnecedores	1.451	306	242	193	145	2.337
APENDICES						
Primer año	807	170	135	107	81	1.300
Segundo año	1.040	220	173	138	104	1.675

ANEXO 3 - Tablas para el cálculo de incentivos, horas extras y antigüedad durante el periodo 1-3-85 al 28-2-86.

A) Retribuciones mensuales (sistema todo incluido)

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLAS CONVENIO	GRATIFICACIONES	BENEFICIOS	TOTAL
Personal Administrativo					
Jefe de Sección	56.603	5.661	10.378	6.538	79.185
Jefe de Negociado	54.276	5.428	9.951	6.269	75.924
Oficial de Primera	46.251	4.625	8.479	5.342	64.697
Oficial de Segunda	42.251	4.225	7.746	4.880	59.102
Auxiliar y Telefonista	36.574	3.657	6.795	4.225	51.161
Aspirante segundo año	25.917	2.592	4.751	2.994	36.254
Aspirante primer año	21.020	2.102	3.854	2.428	29.404
Empleados Mercantiles					
Jefe de Compras y Ventas	60.545	6.054	11.100	6.993	84.692
Viajantes	49.170	4.917	9.015	5.679	68.781
Encargado de compras y Ventas	49.170	4.917	9.015	5.679	68.781
Oficial de ventas	48.169	4.817	8.831	5.564	67.381
Dependientes 22 años	36.196	3.620	6.636	4.181	50.633
Dependientes 20 años	34.185	3.419	6.267	3.949	47.820
Dependientes 18 años	33.876	3.388	6.211	3.913	47.388
Personal Técnico no titulado					
Modelista	54.575	5.458	10.006	6.303	76.342
Encargado General Fabricación	62.546	6.255	11.467	7.224	87.492
Encargado Dpto. y Técnico Org.	60.871	6.087	11.160	7.031	85.149
Encargado sector y Programador	54.575	5.458	10.006	6.303	76.342
Encargados de Secciones del Grupo I y guarnecido	46.251	4.625	8.479	5.342	64.697
Cronometrador	46.251	4.625	8.479	5.342	64.697
Encargados de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	38.983	3.898	7.147	4.502	54.530
Personal Técnico Titulado					
Ingenieros y Licenciados	68.245	6.825	12.512	7.882	95.464
Peritos, Ing. Técnicos y Analisis.	62.557	6.256	11.469	7.225	87.507
Graduados sociales y ATS	62.557	6.256	11.469	7.225	87.507
Personal Subalterno					
Listero	39.474	3.947	7.237	4.559	55.217
Almacenero	38.555	3.856	7.069	4.453	53.933

B) Retribuciones diarias (Todo incluido por día laborable)

CATEGORIA	SALARIO BASE	GRATIF.	DOMINIOS	BENEFICIOS	PLAS CONVENIO	TOTAL
Patronista	1.667	351	278	222	167	2.685
Maestro de mesilla	1.431	295	234	186	140	2.256
Subencargado de Sección	1.353	285	226	180	135	2.179
Pesador y Basculero	1.188	251	198	158	119	1.914
Guarda Jurado	1.188	251	198	158	119	1.913
Vigilante	1.188	251	198	158	119	1.913
Ordenanza y Portero	1.182	249	197	157	118	1.903
Enfermero	1.182	249	197	157	118	1.903
Mozos de Almacén	1.182	249	197	157	118	1.903
Empleados de Limpieza	1.152	243	192	153	115	1.855

FABRICACION

GRUPO I.

Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

GRUPO II.

Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado.

Nivel 1.- Oficiales de 1ª Grupo I	1.304	275	217	174	130	2.100
Nivel 2.- Oficiales de 2ª Grupo I	1.255	266	209	167	125	2.021
Nivel 3.- Oficiales de 1ª Grupo II	1.242	262	207	165	124	2.000
Nivel 4.- Oficiales de 2ª Grupo II	1.221	257	204	162	122	1.966
Nivel 5.- Oficiales de 1ª Grupo I	1.210	255	202	161	121	1.949
Nivel 6.- Oficiales de 1ª Grupo II	1.190	251	198	158	119	1.916
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	1.181	249	197	157	118	1.902
Nivel 8.- Peones	1.168	246	195	155	117	1.881

REPARACION

Maestro de reparación	1.402	296	234	187	140	2.259
Oficiales de primera	1.263	266	211	168	126	2.034
Oficiales de segunda	1.243	262	207	165	124	2.001
Guarnecedores	1.261	266	210	168	126	2.011

APENDICES

Primer año	702	148	117	94	70	1.131
Segundo año	905	191	151	120	90	1.457

SALARIO ANUAL

A los solos efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 apartado 5 de la Ley 8/80, se hace constar el salario anual de cada categoría profesional.

Dicho salario anual comprende las retribuciones diarias o mensuales, así como las gratificaciones extraordinarias y beneficios, con exclusión de los complementos personales o de puesto de trabajo.

Personal Administrativo

Categoría	Salario anual
Jefe de Sección	1.092.120
Jefe de Negociado	1.047.180
Oficial de Primera	892.284
Oficial de Segunda	815.148
Auxiliar y Telefonista	705.660
Aspirante segundo año	499.992
Aspirante primer año	405.540

Empleados Mercantiles

Jefe de Compras y Ventas	1.168.092
Viajantes	948.636
Encargado de compras y ventas	948.636
Oficial de ventas	929.340
Dependientes 22 años	698.116
Dependientes 20 años	659.520
Dependientes 18 años	653.568

Personal Técnico no titulado

Modelista	1.052.928
Encargado General Fabricación	1.206.732
Encargado Dpto. y Técnico Org.	1.174.368
Encargado Sector y Programador	1.052.928
Encargados de Secciones del Grupo I y guarnecido	892.284
Cronometrador	892.284
Encargados de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	752.076

Personal Técnico titulado

Ingenieros y Licenciados	1.316.688
Peritos, Ing. Técnicos y Analisis.	1.206.912
Graduados Sociales y ATS	1.206.912

Personal Subalterno

Listero	761.544
Almacenero	743.856
Botones y Recuderos	
De tercer año	653.568
De segundo año	443.796
De primer año	405.540

CATEGORIA

Patronista	961.064
Maestro de mesilla	809.336
Subencargado de sección	781.202
Pesador y basculero	685.750
Guarda Jurado	685.750
Vigilante	685.750
Ordenanza y Portero	682.736
Enfermero	682.736
Mozos de Almacén	682.736
Empleados de Limpieza	664.650

FABRICACION

GRUPO I.

Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

GRUPO II.

Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado.

Nivel 1.- Oficiales de 1ª Grupo I	753.069
Nivel 2.- Oficiales de 2ª Grupo I	723.931
Nivel 3.- Oficiales de 1ª Grupo II	716.898
Nivel 4.- Oficiales de 2ª Grupo II	703.334

Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	698.310
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	686.755
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	681.299
Nivel 8.- Peones	674.698

REPARACION

Maestro de reparación	809.336
Oficiales de Primera	729.457
Oficiales de Segunda	717.903
Guarnecedores	728.955

APENDICES

Primer año	405.422
Segundo año	522.476

ANEXO 4

Tablas de antigüedad para el periodo 1.1.85 al 28.2.86

A) PERSONAL DE COBRO MENSUAL

CATEGORIASPESETAS/TRIENIOPersonal Administrativo

Jefe de Sección	1.868
Jefe de Negociado	1.791
Oficial de Primera	1.526
Oficial de Segunda	1.394
Auxiliar y Telefonista	1.207

Empleados Mercantiles

Jefe de Compras y Ventas	1.998
Viajantes	1.623
Encargado de compras y ventas	1.623
Oficial de ventas	1.590
Dependientes 22 años	1.194
Dependientes 20 años	1.128
Dependientes 18 años	1.118

Personal Técnico no titulado

Modelista	1.801
Encargado General Fabricación	2.064
Encargado Dpto. y Técnico Org.	2.009
Encargado sector y Programador	1.801
Encargados de Secciones del Grupo I y guarnecido	1.526
Cronometrador	1.526
Encargados de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	1.286

Personal Técnico titulado

Ingenieros y Licenciados	2.252
Peritos, Ing. Técnicos y Análisis.	2.064
Graduados Sociales y ATS	2.064

Personal Subalterno

Listero	1.303
Almacenero	1.272

B) Personal de retribución diaria (por día laborable)

CATEGORIATRIENIO

Patronista	63'40
Maestro de mesilla	53'20
Subencargado de Sección	51'40
Pesador y Basculero	45'10
Guarda Jurado	45'10
Vigilante	45'10
Ordenanza y Portero	44'90
Enfermero	44'50
Mozos de Almacén	44'90
Empleados de Limpieza	43'80

FABRICACIONGRUPO I.

Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

GRUPO II.

Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado.

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	49'60
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	47'70
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	47'20
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	46'40

PESETAS/TRIENIO

Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	46
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	45'20
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	44'90
Nivel 8.- Peones	44'40

REPARACION

Maestro de reparación	53'30
Oficiales de Primera	48
Oficiales de Segunda	47'20
Guarnecedores	47'90

PERSONAL DE COBRO MENSUAL (Todo incluido. Sobre Tabla II)Personal Administrativo

Jefe de Sección	2.376
Jefe de Negociado	2.278
Oficial de Primera	1.941
Oficial de Segunda	1.773
Auxiliar y Telefonista	1.535

Empleados Mercantiles

Jefe de Compras y Ventas	2.541
Viajantes	2.063
Encargado de compras y ventas	2.063
Oficial de ventas	2.022
Dependientes 22 años	1.519
Dependientes 20 años	1.435
Dependientes 18 años	1.422

Personal Técnico no titulado

Modelista	2.290
Encargado General Fabricación	2.625
Encargado Dpto. y Técnico Org.	2.555
Encargado Sector y Programador	2.290
Encargados de Secciones del Grupo I y guarnecido	1.941
Cronometrador	1.941

Encargados de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)

	1.636
--	-------

Personal Técnico titulado

Ingenieros y Licenciados	2.854
Peritos, Ing. Técnicos y Análisis.	2.625
Graduados Sociales y ATS	2.625

Personal Subalterno

Listero	1.657
Almacenero	1.618

TABLAS DE ANTIGÜEDAD

B) PERSONAL DE COBRO DIARIO POR DIA LABORABLE (Todo incluido)

CATEGORIATRIENIO

Patronista	60'5
Maestro de mesilla	67'7
Subencargado de Sección	65'4
Pesador y Basculero	57'4
Guarda Jurado	57'4
Vigilante	57'4
Ordenanza y Portero	57'1
Enfermero	57'1
Mozos de Almacén	57'1
Empleados de Limpieza	55'7

FABRICACIONGRUPO I.

Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

GRUPO II.

Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	63
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	60'6
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	60
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	59
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	58'5
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	57'5
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	57
Nivel 8.- Peones	56'4

REPARACION

Maestro de reparación	67'8
Oficiales de Primera	61
Oficiales de Segunda	60
Guarnecedores	60'9