

**24193 RESOLUCION de 14 de agosto de 1986, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Industrias del Calzado.**

Visto el texto del Convenio Colectivo para las Industrias del Calzado, que fue suscrito con fecha 27 de mayo de 1986, de una parte, por FICE, en representación de las asociaciones empresariales, y de otra, por UGT, USO y CC.OO., en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de mayo de 1986.—El Director general, P. A. (art. 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco González de Lena y Alvarez.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DEL CALZADO**

**CAPITULO PRIMERO**

**SECCIÓN PRIMERA.—AMBITOS DE APLICACIÓN, VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA. DENUNCIA Y PROMOCIÓN**

Artículo 1.º *Ambito territorial, funcional y personal.* a) *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado español.

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

c) *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas incluidas en el ámbito funcional.

Art. 2.º *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1986, sea cual sea su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 28 de febrero de 1987.

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 1986, y las Empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde dicha fecha hasta la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la Empresa, penalizándose las demoras con un 25 por 100 de la cantidad adeudada.

Art. 3.º *Aplicación y garantía personal.* a) *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

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

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

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

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

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

**SECCIÓN SEGUNDA.—COMISIONES DE INTERPRETACIÓN Y MEDIACIÓN**

Art. 5.º *Interpretación y vigilancia.*—1. Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio se crea una Comisión Paritaria en la que actuará de Presidente la persona elegida por ambas partes o, en su defecto, quien lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio. Las funciones del Presidente serán las de moderador, orientando en aquellos puntos en que exista discrepancia entre las partes, no pudiendo tener voto en las decisiones a tomar por la Comisión Mixta.

2. La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia estará compuesta de forma paritaria por dos 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.

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

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

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

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

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

c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

e) Cualesquiera otras que en su caso determine la legislación vigente, y otras que en el futuro se promulguen.

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

6. La Comisión del Convenio podrá actuar para atender asuntos especializados, tales como: Organización, clasificación profesional, adecuación de normas genéricas a casos concretos.

Art. 6.º *Comisiones de mediación provinciales y comarcales.*—Apartado 1. 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 2. 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 3. Las Comisiones de mediación se crearán con ámbito provincial, salvo en la provincia de Alicante, que se crearán dos Comisiones comarcales, una ubicada en Elda y otra en Elche.

Art. 7.º *Comisión para la valoración de puestos de trabajo.*—La Comisión, actualmente establecida, para la valoración de puestos de trabajo del sector, continuará su cometido hasta culminarlo. Una vez obtenidos los resultados se elevarán a la Comisión Negociadora del Convenio o a la Comisión Mixta, en su caso, que

previa su aprobación, adoptará las medidas oportunas para su incorporación al mismo.

Esta Comisión, que está formada por seis Vocales por parte empresarial y otros seis por parte de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, y a la que se podrán incorporar los técnicos idóneos para cada materia, no se extinguirá a la terminación del trabajo actualmente encomendado, y continuará conociendo de las nuevas valoraciones a practicar en el tiempo por razón de cambio de tecnología, modificación de operaciones, aparición de nuevos trabajos, etc., al objeto de mantener permanentemente actualizada la valoración estudiada y aprobada.

## CAPITULO II

### SECCIÓN PRIMERA.—ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO E IMPLANTACIÓN DE SISTEMAS

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

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

#### Organización del trabajo. Trabajo a tiempo medido

Art. 9.º *Implantación de sistemas.*—Apartado 1. La iniciativa de instauración de sistemas de organización o control de producción, así como de incentiación 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 incentiación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité o Delegado de Personal, de acuerdo con lo que se establece a continuación:

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

Una vez finalizados los estudios, y si éstos 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 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.

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

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

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

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

Apartado 5. 5.1 En los Centros en que sea aplicable algún método científico de medición del trabajo, se considerará actividad normal aquella que en los distintos y más comunes sistemas de 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.

Art. 10. *Determinación de la actividad y la calidad.*—Apartado 1. La actividad se calculará por la relación existente entre la producción obtenida y la producción considerada o establecida como normal.

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

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

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

Apartado 2. La Empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentivos, salvo que se incremente el precio por unidad de tiempo o la cantidad de trabajo disminuyese en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de este apartado, se tendrá en cuenta lo establecido en el apartado 3, e), del artículo 9.º

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

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

Art. 12. *Revisión.*—La revisión de tiempos 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, 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 cualesquiera 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.

### SECCIÓN SEGUNDA.—DESTAJOS

Art. 13. *Destajos.*—1. En las Empresas que se vaya a destajo o prima y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados en el articulado de este Convenio, se efectuará de común acuerdo entre las partes la fijación de los precios por unidad de trabajo, pudiendo los trabajadores recabar la asistencia de los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

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

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

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

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

#### SECCIÓN PRIMERA.—CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Art. 14. *Clasificación del personal según su permanencia en la Empresa.*—Personal fijo: Es el que a través del aprendizaje o tras el período de prueba pasa a formar parte por tiempo indefinido y de forma definitiva de la plantilla de la Empresa.

Personal interino: Es el que sustituye a otro trabajador por ausencias, enfermedad, servicio militar, etcétera, causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el trabajador sustituido y en su contrato deberá figurar el nombre del sustituido y la causa de su sustitución.

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

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

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

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

Art. 15. *Períodos de prueba.*—Todo personal de nuevo ingreso quedará sometido, siempre que se pacte por escrito, a un período de prueba, cuya duración será:

- Personal directivo y Técnico titulado: Cuatro meses.
- Personal técnico no titulado: Dos meses.
- Personal administrativo (Oficiales de primera y segunda): Treinta días.

d) Auxiliar administrativo, personal de oficio y no cualificado: Catorce días.

Art. 16. *Plazo de preaviso.*—El personal que desee causar baja en el servicio de la Empresa deberá dar los siguientes preavisos:

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

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

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

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

#### SECCIÓN SEGUNDA.—APRENDIZAJE

Art. 17. *Aprendizaje.*—Transcurrido un año de la fecha de ingreso, el aprendiz deberá ser sometido a prueba de aptitud para el ascenso, y superado éste pasará a la categoría de Ayudante, Especialista u Oficial, según sus aptitudes.

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

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

#### SECCIÓN TERCERA.—TRABAJO A DOMICILIO

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

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

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

Art. 19. *Salario del trabajo a domicilio.*—Los trabajadores a domicilio por la jornada pactada en este Convenio percibirán el salario fijado en el mismo a rendimiento normal (salario base y plus de Convenio), más un 10 por 100 del mismo salario en concepto de gastos generales (luz, herramientas, etcétera).

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

Los gastos por varios se abonarán por la Empresa, previa justificación por parte de los trabajadores.

#### SECCIÓN CUARTA.—TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR Y ASCENSOS

Art. 20. *Trabajos de categoría superior.*—En el caso de que un trabajador cualificado realice normalmente varios cometidos propios de distintos oficios y categoría profesional, 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.

Art. 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 teóricos previo examen de aptitud de el Tribunal designado por la Empresa, ante el cual acrediten, cuando menos, los

conocimientos prácticos de taller y tecnología equivalentes a los exigidos para la obtención del título oficial de Maestría u Oficialía Industrial, según corresponda. Queda exceptuado de dicho examen el que se halle en posesión de dicho título.

## CAPITULO IV

### SECCIÓN PRIMERA.—JORNADA

Art. 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.

Art. 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 por 100 de la plantilla de la Empresa, poniendo previamente en conocimiento de la misma que van a realizar esta gestión. La Empresa podrá oponerse a esta solicitud de los trabajadores mediante informe razonado ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo pertinente.

Art. 24. Apartado 1. Quedan excluidos del régimen de jornada legal el trabajo de los Porteros que disfrutan de casa-habitación y el de los Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

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

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

Art. 25. *Jornada nocturna.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá la consideración de trabajo nocturno.

Art. 26. *Excepciones a la jornada nocturna.*—No se considerará trabajo nocturno, a efectos de remuneración especial, el realizado por el personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos que hubieran sido específicamente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios del personal obrero, y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

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

### SECCIÓN SEGUNDA.—LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.
2. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
3. Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Por boda de un hijo, un día; en caso de boda de un hermano 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 20 por

100 de las horas laborales en 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 aquélla.

9. El trabajador podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, previa justificación razonada, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y siempre que no entorpezca el ritmo normal de trabajo en una misma sección. A tal fin no podrá disfrutar de dicha licencia más de un trabajador en Empresas de hasta 25 trabajadores, 2 en Empresas de 26 a 50 trabajadores, 3 en Empresas de 51 a 100 trabajadores y en Empresas de más de 100 trabajadores el 2 por 100 más 1, computándosele la fracción resultante como unidad.

10. La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida con arreglo al salario de Convenio, siempre que éstos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 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 suspensos a estos efectos en aquéllas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios el no aprobar una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

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

Art. 28. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

Las vacaciones serán cobradas al promedio obtenido por cada trabajador en las 13 últimas semanas trabajadas por la Empresa. Dicho cálculo servirá igualmente para el segundo período de disfrute, en el supuesto de que se fraccionen.

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

Art. 29. *Excedencias* a) Podrá solicitarse por uno cualquiera de los cónyuges, en el caso de que ambos trabajen, una excedencia de hasta tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto.

b) El trabajador con antigüedad en la Empresa de, al menos, un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años ni mayor de cinco años, pudiendo solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia.

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

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

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

Art. 30. *Excedencias especiales.* a) En supuestos excepcionales de enfermedad o accidente grave de un familiar que requiera un cuidado de tal naturaleza que le impida la asistencia al trabajo con normalidad, a juicio del Empresario y Comité de Empresa, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo con el preaviso de dos meses.

El trabajador que, 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.

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

#### SECCIÓN TERCERA.—SERVICIO MILITAR

Art. 32. *Servicio militar.*—Durante el período de prestación del Servicio Militar, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la Empresa dentro de los 30 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

##### SECCIÓN PRIMERA.—SUSPENSIÓN TEMPORAL DE ACTIVIDADES

Art. 33. *Suspensión temporal de actividades laborales.* 1. Las Empresas podrán suspender sus actividades laborales durante un plazo máximo de sesenta días laborales en cualquier fecha del año.

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

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

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

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

##### SECCIÓN SEGUNDA.—REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLA

Art. 34. *Reestructuración de plantilla.*—La extinción o suspensión de la relación jurídico-laboral de una parte o de la totalidad de

la plantilla, a que hace referencia la legislación vigente, en cada momento se ajustará al siguiente procedimiento:

Apartado 1. La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Comités Sindicales de Empresa la situación de crisis con dos meses de antelación a la solicitud, con la finalidad de estudiar conjuntamente las soluciones posibles al problema, plazo en que el Comité de Empresa, Delegados de Personal o Comités de Secciones Sindicales de Empresa y una Central Sindical de las firmantes del Convenio que tengan afiliación en la Empresa, deberán emitir el preceptivo informe.

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

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

Apartado 4. En el supuesto de que sea autorizada por la autoridad laboral la reestructuración de plantilla y antes de ser ejecutada ésta, la Empresa depositará en la Delegación de Trabajo correspondiente el importe de dos meses de salario por cada trabajador afectado por el expediente, como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido 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 quince días, los trabajadores afectados podrán solicitar de la Delegación de Trabajo, y con cargo al fondo que se crea en el párrafo anterior, que se le abonen hasta quince días de su salario. Por cada nuevo período de quince días que venza sin percibir el subsidio de desempleo tendrá derecho a un nuevo e idéntico pago de la Delegación de Trabajo por cada año de antigüedad en la Empresa. Estas percepciones serán a descontar de la indemnización que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

#### CAPITULO VI

##### SECCIÓN PRIMERA.—DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Art. 35. *Estructura salarial, salario base y revisión salarial.*—Incremento salarial: Se incrementan las tablas salariales del Convenio anterior, actualizadas con la revisión salarial en un 7,50 por 100, que entrarán en vigor a partir del 1 de marzo de 1986 y que figuran en los anexos del Convenio, formando parte integrante del mismo. 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.

Con objeto de no demorar y entorpecer la negociación del presente Convenio, ambas representaciones acuerdan continuar los trabajos de valoración de puestos hasta que su total terminación permita su aplicación con las máximas garantías de correcta aplicación.

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, finisaje 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 1.<sup>o</sup>
2. Oficiales de segunda del grupo 1.<sup>o</sup>
3. Oficiales de primera del grupo 2.<sup>o</sup>
4. Oficiales de segunda del grupo 2.<sup>o</sup>
5. Oficiales de tercera del grupo 1.<sup>o</sup>
6. Oficiales de tercera del grupo 2.<sup>o</sup>
7. Ayudantes y Especialistas.
8. Peones.

**Salario base.**—El salario base pactado en el presente Convenio se abonará por todos los días naturales, figurando como tal en los anexos del mismo.

**Revisión salarial.**—Si el IPC contemplado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1986 superara el incremento pactado del 7,50 por 100, se procederá a la revisión de las tablas salariales, con aplicación de las diferencias existentes; estas diferencias se abonarán en pago único, computadas desde el día 1 de marzo de 1986 al 28 de febrero de 1987. Las tablas así revisadas servirán de base para la negociación del próximo Convenio. El pago único de diferencias aludido se hará efectivo dentro del término de tres meses a partir de la constatación oficial del IPC del año 1986.

**Art. 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.

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

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

**Art. 39. Antigüedad.**—Los premios por antigüedad consistirán en nueve trienios del 3 por 100 cada uno de ellos sobre el salario base y plus de Convenio para todos los grupos de personal.

Como anexo 4 se acompaña tablas de antigüedad para el presente Convenio.

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

**Art. 41.** El personal que realizando trabajos de fabricación se ocupase en tareas de mantenimiento (Mecánico, Electricista, etc.) percibirá por esta labor, adicionalmente, un 10 por 100 del salario correspondiente a un Oficial de primera.

**Art. 42. Rendimientos e incentivos.**—Apartado 1. El rendimiento normal se corresponde con la denominada actividad normal, y la Empresa podrá 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 por 100 sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base, domingos, festivos y plus de Convenio), más las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias obligatorias y la participación en beneficios, y, como mínimo, será proporcional al rendimiento obtenido.

**Apartado 8.** 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.

**Art. 43.** A efectos de valoración, el rendimiento normal se computará diariamente. Asimismo, el plus de Convenio será objeto de compensación semanal:

1. Determinado el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a 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 arreo 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 arreo a la normativa vigente.

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

**Art. 44. Horas extraordinarias.**—Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del AI, quedando sustituido el párrafo tercero 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 retribuirlas monetariamente».

#### SECCIÓN SEGUNDA.—FORMA DE PAGO DEL SALARIO

**Art. 45. Pago diario, semanal o mensual.**—Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los trabajadores, éstos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos con arreo a la tabla II del anexo 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.

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

#### SECCIÓN TERCERA.—RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

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

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

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

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

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

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

#### CAPÍTULO VII

##### BENEFICIOS ASISTENCIALES

**Art. 51. Beneficios asistenciales. Premio de jubilación.**—El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de

sesenta y seis años y lleve, como mínimo, quince años ininterrumpidos de servicios en la Empresa, tendrá derecho por una sola vez, y al causar baja, a una gratificación, de acuerdo con la siguiente escala de edades:

- Sesenta años: Cuatro mensualidades de salario de cotización.
- Sesenta y un años: Tres mensualidades y media de salario de cotización.
- Sesenta y dos años: Tres mensualidades de salario de cotización.
- Sesenta y tres años: Dos mensualidades y media de salario de cotización.
- Sesenta y cuatro años: Dos mensualidades de salario de cotización.
- Sesenta y cinco años: Una mensualidad de salario de cotización.

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

Art. 52. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con el Real Decreto-ley 14/1981, dictado en desarrollo del ANE, y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del Real Decreto-ley mencionado, por otro trabajador 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, levantará acta de sus actuaciones.

## CAPITULO VIII

### SECCIÓN PRIMERA.—DE LOS DELEGADOS Y COMITÉS DE EMPRESA

Art. 53. *Representación de los trabajadores en la Empresa, Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—La Organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que, sin perjuicio 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 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 estatus 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 9 de marzo de 1971 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 cinco.

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

b) Transcurrido un mes sin que se haya adoptado por parte de la Empresa las medidas y plazos que la Delegación Provincial de Trabajo estime procedentes en materia de seguridad e higiene, los trabajadores tendrán derecho a no ejecutar su trabajo, sin menoscabo de percibir sus retribuciones reales cuando haya 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

período de un año. Las Empresas deberán conocer las posibles acumulaciones y transferencias con carácter previo al comienzo del período para el que se realicen.

#### SECCIÓN SEGUNDA.-DE LAS SECCIONES SINDICALES

Art. 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 podrá designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante habrá de tener la condición de fijo en plantilla del centro en cuestión.

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

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

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

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

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

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

Apartado 8. Las funciones de los Delegados sindicales son:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representan y de los afiliados del mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

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

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

##### SECCIÓN PRIMERA.-DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Art. 55. *Otras categorías profesionales.*-1. Jefe de Departamento es aquella persona que a las órdenes del Encargado general de fabricación tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.

2. Encargado de sector es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Jefe de Departamento.

3. Subencargado de Sección es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.

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

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

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

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

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

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

##### SECCIÓN PRIMERA.-PACTOS MENORES Y COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

Art. 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 este Convenio.

Art. 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 se determine en dichos textos legales.

##### SECCIÓN SEGUNDA.-LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Art. 58. En lo previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de la Piel de 22 de abril de 1977 y demás disposiciones legales.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado serán de aplicación en el sector en la forma y determinaciones que el propio Estado establezca.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-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.

Segunda.-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

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

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

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

Cuarta.-Para general conocimiento se transcribe el acuerdo de la Comisión de Interpretación del Convenio del 30 de enero de 1979:

«Para la aplicación del artículo 19.1 del Convenio de 1 de marzo de 1978, se acuerda lo siguiente:

En los sistemas de primas 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 por 100 del salario que supere al que el Convenio determina para cada categoría profesional, en salario todo incluido, hasta el tope de 12.000 pesetas semanales de retribución a destajo; el exceso de salarios por encima de las citadas 12.000 pesetas semanales no tendrá incremento.

Ejemplo:

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

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

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

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

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

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

Quinta.-Ambas partes manifiestan su intención de cumplir lo establecido por la vigente Ley Sindical 11/1985, de 2 de agosto, en sus propios términos y dejando a salvo aquellos aspectos ya recogidos en el presente Convenio.

#### CLAUSULA FINAL

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la Asociación Empresarial FICE y los Sindicatos CC. OO., UGT y USO, quienes, en reunión de constitución de la Comisión Negociadora el día 18 de febrero de 1986, se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociarlo.

#### ANEXO 1

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

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Ingenieros y Licenciados	1	(*)
Peritos, Ayudantes titulados, Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados, Graduados Sociales, Profesores Mercantiles y Analistas	2	(*)
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	(*)
Ayudantes no titulados, Modelistas, Encargado de Sección (incluido el guarnecido), Encargado móvil establecimiento de venta, Viajante y Programadores	4	(*)
Oficiales de primera y segunda Administrativos, Oficial de Ventas y dependientes	5	(*)

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda jurado, Vigilantes, Ordenanza, Portero, Enfermero, Mozo de Almacén, Botones o Recaderos de dieciocho años	6	(*)
Auxiliares Administrativos y Telefonistas	7	(*)
Oficiales de primera y segunda, Patronistas, Maestro de Mesilla, Maestro de Reparación Mecánica, Subencargado de Sección, Conductores y Guarnecedores	8	(*)
Oficiales de tercera, Especialistas y Ayudantes	9	(*)
Peones y empleados de limpieza	10	(*)
Aprendices de primer, segundo y tercer año, Botones o Recaderos de dieciséis y diecisiete años y aspirantes Administrativos	11	(*)

(\*) Las vigentes en cada momento.

#### ANEXO 2

##### TABLA I

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total
<b>A) Personal con retribución mensual:</b>			
<b>Personal Administrativo:</b>			
Jefe de Sección	70.822	7.082	77.904
Jefe de Negociado	67.908	6.791	74.699
Oficial de Primera	57.863	5.786	63.649
Oficial de Segunda	52.862	5.286	58.148
Auxiliar y Telefonista	45.760	4.576	50.336
Aspirante segundo año	32.423	3.242	35.665
Aspirante primer año	26.298	2.630	28.928
<b>Empleados Mercantiles:</b>			
Jefe de Compras y Ventas	75.749	7.575	83.324
Viajante	61.519	6.152	67.671
Encargado de Compras y Ventas	61.519	6.152	67.671
Oficial de Ventas	60.267	6.027	66.294
Dependiente 22 años	45.285	4.529	49.814
Dependiente 20 años	42.769	4.277	47.046
Dependiente 18 años	42.383	4.238	46.621
<b>Personal Técnico no titulado:</b>			
Modelista	68.281	6.828	75.109
Encargado Central de Fabricación	78.255	7.826	86.081
Encargado Dpto. y Técnico Org.	76.156	7.616	83.772
Encargado Sector y Programador	68.281	6.828	75.109
Encargados Secciones del grupo I y Guarnecido	57.863	5.786	63.649
Cronometrador	57.863	5.786	63.649
Encargados Secciones del grupo II (excepto Guarnecido)	48.771	4.877	53.648
<b>Personal Técnico titulado:</b>			
Ingenieros y Licenciados	85.385	8.539	93.924
Peritos, Ingenieros Técnicos y Analistas	78.267	7.827	86.094
Graduados Sociales y ATS	78.267	7.827	86.094
<b>Personal Subalterno:</b>			
Listero	49.384	4.938	54.322
Almacenero	48.238	4.824	53.062
<b>Botones y Recaderos:</b>			
De tercer año	42.383	4.238	46.621
De segundo año	28.779	2.878	31.657
De primer año	26.298	2.630	28.928
<b>B) Personal con retribución diaria:</b>			
Patronista	2.087	209	2.296
Maestro de Mesilla	1.754	175	1.929
Subencargado de Sección	1.693	169	1.862
Pesador o Basculero	1.486	149	1.635
Guarda Jurado	1.486	149	1.635

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Total
Vigilante .....	1.486	149	1.635
Ordenanza y Portero .....	1.479	148	1.627
Enfermero .....	1.479	148	1.627
Mozos de Almacén .....	1.479	148	1.627
Empleados de Limpieza .....	1.439	144	1.583
<b>Fabricación:</b>			
<b>Grupo I. Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.</b>			
<b>Grupo II. Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado.</b>			
Nivel 1. Oficiales de 1. <sup>a</sup> grupo I.	1.632	163	1.795
Nivel 2. Oficiales de 2. <sup>a</sup> grupo I.	1.569	157	1.726
Nivel 3. Oficiales de 1. <sup>a</sup> grupo II.	1.553	155	1.708
Nivel 4. Oficiales de 2. <sup>a</sup> grupo II.	1.523	152	1.675
Nivel 5. Oficiales de 3. <sup>a</sup> grupo I.	1.513	151	1.664
Nivel 6. Oficiales de 3. <sup>a</sup> grupo II.	1.488	149	1.637
Nivel 7. Ayudantes y Especialistas.	1.476	148	1.624
Nivel 8. Peones .....	1.461	146	1.607
<b>Reparación:</b>			
Maestro de Reparación .....	1.754	175	1.929
Oficiales de Primera .....	1.580	158	1.738
Oficiales de Segunda .....	1.556	156	1.712
Guarnecedores .....	1.579	158	1.737
<b>Aprendices:</b>			
Primer año .....	879	88	967
Segundo año .....	1.132	113	1.245

TABLA II (Sistema todo incluido)

## A) Personal con retribución mensual

Categorías	Salario base	Gratíf.	Beneficios	Plus Convenio	Total
<b>Personal Administrativo:</b>					
Jefe de Sección .....	70.822	12.984	8.180	7.082	99.068
Jefe de Negociado .....	67.908	12.450	7.843	6.791	94.992
Oficial de primera .....	57.863	10.608	6.683	5.786	80.940
Oficial de segunda .....	52.862	9.691	6.106	5.286	73.945
Auxiliar y Telefonista .....	45.760	8.389	5.285	4.576	64.010
Aspirante segundo año .....	32.423	5.944	3.745	3.242	45.354
Aspirante primer año .....	26.298	4.821	3.038	2.630	36.787
<b>Empleados mercantiles:</b>					
Jefe de compras y ventas .....	75.749	13.887	8.749	7.575	105.960
Viajantes .....	61.519	11.278	7.106	6.152	86.055
Encargado de compras y ventas .....	61.519	11.278	7.106	6.152	86.055
Oficial de ventas .....	60.267	11.049	6.961	6.027	84.304
Dependientes de 22 años .....	45.285	8.302	5.230	4.529	63.346
Dependientes de 20 años .....	42.769	7.841	4.940	4.277	59.827
Dependientes de 18 años .....	42.383	7.770	4.895	4.238	59.286
<b>Personal técnico no titulado:</b>					
Modelista .....	68.281	12.518	7.887	6.828	95.514
Encargado general fabricación .....	78.255	14.347	9.038	7.826	109.466
Encargado departamento y técnico organización .....	76.156	13.962	8.796	7.616	106.530
Encargado sector y programador .....	68.281	12.518	7.887	6.828	95.514
Encargado secciones del grupo I y guarnecido .....	57.863	10.608	6.683	5.786	80.940
Cronometrador .....	57.863	10.608	6.683	5.786	80.940

Categorías	Salario base	Gratíf.	Beneficios	Plus Convenio	Total
Encargados secciones del grupo II (excepto guarnecido) .....	48.771	8.941	5.633	4.877	68.222
<b>Personal técnico titulado:</b>					
Ingeniero y licenciados .....	85.385	15.654	9.862	8.539	119.440
Peritos, Ingenieros técnicos y analistas .....	78.267	14.349	9.040	7.827	109.483
Graduados Sociales y ATS .....	78.267	14.349	9.040	7.827	109.483
<b>Personal subalterno:</b>					
Listero .....	49.384	9.054	5.704	4.938	69.080
Almacenero .....	48.238	8.844	5.571	4.824	67.477
<b>Botones y Recaderos:</b>					
De tercer año .....	42.383	7.770	4.895	4.238	59.286
De segundo año .....	28.779	5.276	3.324	2.878	40.257
de primer año .....	26.298	4.821	3.038	2.630	36.787

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

Categorías	Salario base	Gratíf.	Domín.	Benef.	Plus Conv.	Total
Patronista .....	2.087	440	348	277	209	3.361
Maestro de mesilla .....	1.754	370	292	234	175	2.825
Subencargado de Sección .....	1.693	357	282	226	169	1.727
Pesador y Basculero .....	1.486	313	248	197	149	2.393
Guarda Jurado .....	1.486	313	248	197	149	2.393
Vigilante .....	1.486	313	248	197	149	2.393
Ordenanza y Portero .....	1.479	312	246	197	148	2.382
Enfermero .....	1.479	312	246	197	148	2.382
Mozos de Almacén .....	1.479	312	246	197	148	2.382
Empleados de limpieza .....	1.439	303	240	192	144	2.318
<b>Fabricación:</b>						
<b>Grupo I. Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y en general todas las operaciones comprendidas en la mecánica.</b>						
<b>Grupo II. Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado.</b>						
Nivel 1. Oficiales de 1. <sup>a</sup> grupo I.	1.632	344	272	217	163	2.628
Nivel 2. Oficiales de 2. <sup>a</sup> grupo I.	1.569	331	261	209	157	2.527
Nivel 3. Oficiales de 1. <sup>a</sup> grupo II.	1.553	327	259	207	155	2.501
Nivel 4. Oficiales de 2. <sup>a</sup> grupo II.	1.523	321	254	203	152	2.453
Nivel 5. Oficiales de 3. <sup>a</sup> grupo I.	1.513	319	252	202	151	2.437
Nivel 6. Oficiales de 3. <sup>a</sup> grupo II.	1.488	314	248	198	149	2.397
Nivel 7. Ayudante y Especialistas .....	1.476	311	246	196	148	2.377
Nivel 8. Peones .....	1.461	308	244	194	146	2.393
<b>Reparación:</b>						
Maestro de mesilla .....	1.754	370	293	233	175	2.825
Oficiales de primera .....	1.580	333	264	210	158	2.545
Oficiales de segunda .....	1.556	328	259	207	156	2.506
Guarnecedores .....	1.579	333	263	210	158	2.543
<b>Aprendices:</b>						
Primer año .....	879	185	147	117	88	1.416
Segundo año .....	1.132	239	189	150	113	1.823

## ANEXO 3

Tablas para el cálculo de incentivos, horas extras y antigüedad durante el período de 1 de marzo de 1986 al 28 de febrero de 1987

## A) Personal con retribución mensual

Categorías	Salario base	Plus Convenio	Gratific.	Beneficios	Total
<b>Personal Administrativo:</b>					
Jefe de Sección .....	61.621	6.162	11.297	7.118	86.198
Jefe de Negociado .....	59.083	5.908	10.832	6.824	82.647
Oficial de primera .....	50.347	5.035	9.230	5.815	70.427
Oficial de segunda .....	45.992	4.599	8.432	5.312	64.335
Auxiliar y Telefonista .....	39.812	3.981	7.299	4.598	55.690
Aspirante segundo año .....	28.212	2.821	5.172	3.259	39.464
Aspirante primer año .....	22.881	2.288	4.195	2.643	32.007
<b>Empleados mercantiles:</b>					
Jefe de compras y ventas .....	65.906	6.591	12.083	7.612	92.192
Viajantes .....	53.525	5.353	9.813	6.182	74.873
Encargado de compras y ventas .....	53.525	5.353	9.813	6.182	74.873
Oficial de ventas .....	52.435	5.244	9.613	6.056	73.348
Dependientes de 22 años .....	39.401	3.940	7.224	4.551	55.116
Dependientes de 20 años .....	37.213	3.721	6.822	4.299	52.055
Dependientes de 18 años .....	36.876	3.688	6.761	4.259	51.584
<b>Personal técnico no titulado:</b>					
Modelista .....	59.408	5.941	10.891	6.862	83.102
Encargado general fabricación .....	68.085	6.809	12.482	7.864	95.240
Encargado departamento y técnico organización .....	66.261	6.626	12.148	7.653	92.688
Encargado sector y programador .....	59.408	5.941	10.891	6.862	83.102
Encargados secciones del grupo I y guarnecido .....	50.347	5.035	9.230	5.815	70.427
Cronometrador .....	50.347	5.035	9.230	5.815	70.427
Encargados secciones del grupo II (excepto guarnecido) .....	42.434	4.243	7.780	4.901	59.358
<b>Personal subalterno:</b>					
Listero .....	42.969	4.297	7.878	4.963	60.107
Almacenero .....	41.969	4.197	7.694	4.848	58.708
<b>Personal técnico titulado:</b>					
Ingeniero y licenciados .....	74.289	7.429	13.620	8.580	103.918
Peritos, Ingenieros técnicos y Analistas .....	68.097	6.810	12.484	7.865	95.256
Graduados Sociales y ATS .....	68.097	6.810	12.484	7.865	95.256

## B) Retribuciones diarias. (Todo incluido por día laborable)

Categorías	Salario base	Gratific.	Domín.	Benef.	Plus Conv.	Total
Patronista .....	1.814	383	302	241	181	2.921
Maestro de mesilla .....	1.525	322	254	203	152	2.456
Subencargado de Sección .....	1.473	311	246	196	147	2.373
Pesador y Basculero .....	1.293	273	216	172	129	2.083
Guarda-Jurado .....	1.293	273	216	172	129	2.083
Vigilante .....	1.293	273	216	172	129	2.083
Ordenanza y Portero .....	1.286	271	214	171	129	2.071
Enfermero .....	1.286	271	214	171	129	2.071
Mozos de Almacén .....	1.286	271	214	171	129	2.071
Empleados de limpieza .....	1.254	265	209	167	125	2.020
<b>Fabricación:</b>						
Grupo I. Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y en						

Categorías	Salario base	Gratific.	Domín.	Benef.	Plus Conv.	Total
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 1. <sup>a</sup> grupo I .....	1.419	299	236	189	142	2.285
Nivel 2. Oficiales de 2. <sup>a</sup> grupo I .....	1.366	288	228	182	137	2.201
Nivel 3. Oficiales de 1. <sup>a</sup> grupo II .....	1.352	285	225	180	135	2.177
Nivel 4. Oficiales de 2. <sup>a</sup> grupo II .....	1.328	280	221	177	133	2.139
Nivel 5. Oficiales de 3. <sup>a</sup> grupo I .....	1.317	278	219	175	132	2.121
Nivel 6. Oficiales de 3. <sup>a</sup> grupo II .....	1.295	273	216	172	130	2.086
Nivel 7. Ayudante y Especialistas .....	1.285	271	214	171	129	2.070
Nivel 8. Peones .....	1.271	268	212	169	127	2.047
<b>Reparación:</b>						
Maestro de reparación .....	1.527	322	255	203	153	2.460
Oficiales de primera .....	1.375	290	229	183	138	2.215
Oficiales de segunda .....	1.353	285	226	180	135	2.179
Guarnecedores .....	1.373	290	229	183	137	2.212
<b>Aprendices:</b>						
Primer año .....	764	161	127	102	76	1.230
Segundo año .....	985	208	164	131	99	1.587

## ANEXO 4

Tablas de antigüedad para el período del 1 de marzo de 1986 al 28 de febrero de 1987

Categorías	Pesetas Trienio
<b>A) Personal de cobro mensual:</b>	
<b>Personal Administrativo:</b>	
Jefe de Sección .....	2.034
Jefe de Negociado .....	1.950
Oficial de Primera .....	1.662
Oficial de Segunda .....	1.518
Auxiliar y Telefonista .....	1.314
<b>Empleados Mercantiles:</b>	
Jefe de Compras y Ventas .....	2.175
Viajantes .....	1.766
Encargado de Compras y Ventas .....	1.766
Oficial de Ventas .....	1.730
Dependientes de 22 años .....	1.300
Dependientes de 20 años .....	1.228
Dependientes de 18 años .....	1.217
<b>Personal Técnico no titulado:</b>	
Modelista .....	1.961
Encargado General Fabricación .....	2.247
Encargado Dpto. y Técnico Org. ....	2.187
Encargado Sector y Programador .....	1.961
Encargados de Secciones del grupo I y Guarnecido ..	1.662
Cronometrador .....	1.662
Encargados de Secciones del grupo II (excepto Guarnecido) .....	1.400
<b>Personal Técnico titulado:</b>	
Ingenieros y Licenciados .....	2.452
Peritos, Ingenieros Técnicos y Analistas .....	2.247
Graduados Sociales y ATS .....	2.247
<b>Personal Subalterno:</b>	
Listero .....	1.418
Almacenero .....	1.385

Categorías	Pesetas Trienio
<b>Botones y Recaderos:</b>	
De tercer año .....	1.217
<b>B) Personal de retribución diaria (por día laborable):</b>	
Patronista .....	68,90
Maestro de Mesilla .....	57,90
Subencargado de Sección .....	55,95
Pesador y Basculero .....	49,10
Guarda Jurado .....	49,10
Vigilante .....	49,10
Ordenanza y Portero .....	48,80
Enfermero .....	48,80
Mozos de Almacén .....	48,80
Empleados de Limpieza .....	47,60
<b>Fabricación:</b>	
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 1. <sup>a</sup> , grupo I .....	53,90
Nivel 2. Oficiales de 2. <sup>a</sup> , grupo I .....	51,90
Nivel 3. Oficiales de 1. <sup>a</sup> , grupo II .....	51,40
Nivel 4. Oficiales de 2. <sup>a</sup> , grupo II .....	50,45
Nivel 5. Oficiales de 3. <sup>a</sup> , grupo I .....	50
Nivel 6. Oficiales de 3. <sup>a</sup> , grupo II .....	49,20
Nivel 7. Ayudantes y Especialistas .....	48,80
Nivel 8. Peones .....	48,30
<b>Reparación:</b>	
Maestro de Reparación .....	58
Oficiales de Primera .....	52,20
Oficiales de Segunda .....	51,40
Guarnecedores .....	52,20
<b>A) Personal de cobro mensual (todo incluido. Sobre tabla II):</b>	
<b>Personal Administrativo:</b>	
Jefe de Sección .....	2.586
Jefe de Negociado .....	2.480
Oficial de Primera .....	2.113
Oficial de Segunda .....	1.930
Auxiliar y Telefonista .....	1.671
<b>Empleados Mercantiles:</b>	
Jefe de Compras y Ventas .....	2.766
Viajantes .....	2.246
Encargado de Compras y Ventas .....	2.246
Oficial de Ventas .....	2.201
Dependientes de 22 años .....	1.654
Dependientes de 20 años .....	1.562
Dependientes de 18 años .....	1.548
<b>Personal Técnico no titulado:</b>	
Modelista .....	2.493
Encargado General Fabricación .....	2.857
Encargado Dpto. y Técnico Org. ....	2.781
Encargado Sector y Programador .....	2.493
Encargados de Secciones del grupo I y Guarnecido .....	2.113
Cronometrador .....	2.113
Encargados de Secciones del grupo II (excepto Guarnecido) .....	1.781
<b>Personal Técnico titulado:</b>	
Ingenieros y Licenciados .....	3.118
Peritos, Ingenieros Técnicos y Analistas .....	2.858
Graduados Sociales y ATS .....	2.858
<b>Personal Subalterno:</b>	
Listero .....	1.803
Almacenero .....	1.761
<b>Botones y Recaderos:</b>	
De tercer año .....	1.548

Categorías	Pesetas Trienio
<b>B) Personal de retribución diaria (por día laborable):</b>	
Patronista .....	87,60
Maestro de Mesilla .....	73,70
Subencargado de Sección .....	71,20
Pesador y Basculero .....	62,50
Guarda Jurado .....	62,50
Vigilante .....	62,50
Ordenanza y Portero .....	62,10
Enfermero .....	62,10
Mozos de Almacén .....	62,10
Empleados de Limpieza .....	60,60
<b>Fabricación:</b>	
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 1. <sup>a</sup> , grupo I .....	68,5
Nivel 2. Oficiales de 2. <sup>a</sup> , grupo I .....	66
Nivel 3. Oficiales de 1. <sup>a</sup> , grupo II .....	65,3
Nivel 4. Oficiales de 2. <sup>a</sup> , grupo II .....	64,1
Nivel 5. Oficiales de 3. <sup>a</sup> , grupo I .....	63,6
Nivel 6. Oficiales de 3. <sup>a</sup> , grupo II .....	62,6
Nivel 7. Ayudantes y Especialistas .....	62,1
Nivel 8. Peones .....	61,4
<b>Reparación:</b>	
Maestro de Reparación .....	73,8
Oficiales de Primera .....	66,4
Oficiales de Segunda .....	65,3
Guarnecedores .....	66,3

## SALARIO ANUAL

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

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.

Categoría	Salario anual
<b>Personal Administrativo:</b>	
Jefe de Sección .....	1.188.818
Jefe de Negociado .....	1.139.904
Oficial de Primera .....	971.288
Oficial de Segunda .....	887.342
Auxiliar y Telefonista .....	768.127
Aspirante segundo año .....	544.252
Aspirante primer año .....	441.438
<b>Empleados Mercantiles:</b>	
Jefe de Compras y Ventas .....	1.271.523
Viajantes .....	1.032.658
Encargado de Compras y Ventas .....	1.032.658
Oficial de Ventas .....	1.011.642
Dependientes 22 años .....	760.154
Dependientes 20 años .....	717.920
Dependientes 18 años .....	711.441
<b>Personal Técnico no titulado:</b>	
Modelista .....	1.146.165
Encargado General de Fabricación .....	1.313.588
Encargado Dpto. y Técnico Org. ....	1.278.355
Encargado Sector y Programador .....	1.146.165
Encargados Secciones del grupo I y Guarnecido .....	971.288
Cronometrador .....	971.288
Encargados de Secciones del grupo II (excepto Guarnecido) .....	818.670

Categoría	Salario anual
<b>Personal Técnico titulado:</b>	
Ingenieros y Licenciados .....	1.433.273
Peritos, Ingenieros Técnicos y Analistas .....	1.313.790
Graduados Sociales y ATS .....	1.313.790
<b>Personal Subalterno:</b>	
Listero .....	828.960
Almacenero .....	809.723
<b>Botones y Recaderos:</b>	
De tercer año .....	711.441
De segundo año .....	483.084
De primer año .....	441.438
Patronista .....	1.048.469
Maestro de Mesilla .....	881.176
Subencargado de Sección .....	850.531
Pesador y Basculero .....	746.538
Guarda Jurado .....	746.538
Vigilante .....	746.538
Ordenanza y Portero .....	743.021
Enfermero .....	743.021
Mozos de Almacén .....	743.021
Empleados de Limpieza .....	722.926
<b>Fabricación:</b>	
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 1. <sup>a</sup> grupo I .....	819.886
Nivel 2. Oficiales de 2. <sup>a</sup> grupo I .....	788.236
Nivel 3. Oficiales de 1. <sup>a</sup> grupo II .....	780.198
Nivel 4. Oficiales de 2. <sup>a</sup> grupo II .....	765.126
Nivel 5. Oficiales de 3. <sup>a</sup> grupo I .....	760.102
Nivel 6. Oficiales de 3. <sup>a</sup> grupo II .....	747.543
Nivel 7. Ayudantes y Especialistas .....	741.514
Nivel 8. Peones .....	733.979
<b>Reparación:</b>	
Maestro de Reparación .....	881.176
Oficiales de Primera .....	793.762
Oficiales de Segunda .....	781.705
Guarnecedores .....	793.260
<b>Aprendices:</b>	
Primer año .....	441.593
Segundo año .....	568.695

## TABLAS DE INCENTIVOS

Categorías	Pesetas	
	Hora prima	Minuto prima
Patronista .....	547	9,12
Maestro de Mesilla .....	460	7,67
Subencargado de Sección .....	444	7,40
Pesador y Basculero .....	390	6,50
Guarda Jurado .....	390	6,50
Vigilante .....	390	6,50
Ordenanza y Portero .....	388	6,47
Enfermero .....	388	6,47
Mozos de Almacén .....	388	6,47
Empleados de Limpieza .....	378	6,30
<b>Fabricación:</b>		
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 Primera, grupo I .....	428	7,13
Nivel 2. Oficiales de Segunda, grupo I .....	412	6,87
Nivel 3. Oficiales de Primera, grupo II .....	408	6,80
Nivel 4. Oficiales de Segunda, grupo II .....	401	6,68
Nivel 5. Oficiales de Tercera, grupo I .....	397	6,62

Categorías	Pesetas	
	Hora prima	Minuto prima
Nivel 6. Oficiales de Tercera, grupo II .....	391	6,51
Nivel 7. Ayudantes y Especialistas .....	388	6,46
Nivel 8. Peones .....	383	6,39
<b>Reparación:</b>		
Maestro de Reparación .....	461	7,68
Oficiales de Primera .....	415	6,91
Oficiales de Segunda .....	408	6,80
Guarnecedores .....	414	6,90
<b>Aprendices:</b>		
Primer año .....	230	3,84
Segundo año .....	297	4,95

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

**24194** ORDEN de 3 de septiembre de 1986 por la que se regula la concesión de primas de abandono definitivo de plantaciones de viñedo, durante las campañas 1986/1987 a 1989/1990.

Ilmo. Sr.: Los Reglamentos (CEE) números 777/1985, 2475/1985 y 3775/1985 para España, señalan que el creciente desequilibrio del mercado vitivinícola hace preciso aumentar los esfuerzos para disminuir el potencial vitícola comunitario. Por ello, es preciso fomentar el arranque de ciertos viñedos, mediante la concesión de primas en cuantías relacionadas con la productividad de los mismos y que tengan en cuenta, además, los costes de arranque, la pérdida del derecho de replantación y la disminución de las rentas futuras.

En su virtud y como desarrollo de los mencionados Reglamentos comunitarios, este Ministerio ha tenido a bien disponer:

Primero.-Durante las campañas 1986/1987 a 1989/1990, ambas inclusive, los agricultores podrán solicitar la prima de abandono definitivo de la viticultura, prevista en el Reglamento (CEE) número 777/1985, del Consejo, de 26 de marzo; complementada por el Reglamento (CEE) número 3775/1985, del Consejo, de 20 de diciembre, y por el Reglamento (CEE) número 2475/1985, de la Comisión, de 29 de agosto.

Segundo.-Podrán beneficiarse de la prima de abandono definitivo los cultivadores de superficies vitícolas que cumplan las condiciones establecidas en el artículo primero del Reglamento (CEE) número 777/1985 y en el artículo primero del Reglamento (CEE) número 3775/1985.

Tercero.-El importe por hectárea de las primas de abandono definitivo son las que se señalan en el artículo primero, apartado 2 del Reglamento (CEE) número 3775/1985.

Cuarto.-Los rendimientos por hectárea de los viñedos objeto de arranque, señalados en el artículo primero, punto b) del apartado 2 del Reglamento número 3775/1985, serán determinados en base al rendimiento medio declarado por el solicitante para su explotación y a la comprobación, antes del arranque, por el Organismo competente de la Comunidad Autónoma correspondiente, de la capacidad productiva del mismo, teniendo en cuenta la edad, marco de plantación, variedad, estado del cultivo y cuantos factores se juzguen necesarios.

Quinto.-Para que los viticultores puedan solicitar la prima de abandono que se determina en el punto primero, habrán de cumplirse las siguientes condiciones:

1. Que los viñedos para los cuales se solicita la prima de abandono hayan sido establecidos de acuerdo con lo que disponen los artículos 35 al 38 del Decreto 835/1972, de 23 de marzo, Reglamento de la Ley 25/1970, Estatuto de la Viña, del Vino y de los Alcoholes.

2. Que los viticultores hayan cumplido con cuanto determina el artículo 41 del mencionado Decreto.

3. Que los viticultores hayan respetado todo lo que en materia del riego de la vid determinan los artículos 42 y 43 del mencionado Decreto.