

Y de que, para ello, es imprescindible una actuación concertada de ambas Administraciones.

Acuerdan, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecer un programa de actuación coordinado, en el marco de este Convenio, de conformidad con las estipulaciones siguientes:

1.º *Objeto.*—El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Junta de Andalucía por medio del presente Convenio pretenden aunar los esfuerzos y recursos de ambas partes con el fin de:

- a) Proporcionar una asistencia social continuada durante la campaña.
- b) Organizar las actuaciones imprescindibles que, facilitando mediante el transporte el empleo de trabajadores de la zona del Andévalo, contribuyan a aminorar los problemas derivados del asentamiento.
- c) Impulsar la mejora de las condiciones de vida de los migrantes temporeros y sus familias durante la campaña fresera, con especial dedicación a la escolarización de los niños, hijos de los trabajadores migrantes, su atención en guarderías infantiles y la asistencia sanitaria adecuada a estos migrantes.
- d) Mejorar los alojamientos disponibles para los trabajadores.
- e) Realizar los estudios necesarios para alcanzar un profundo conocimiento de las características del flujo migratorio.

2.º *Vigencia.*—El presente Acuerdo vincula a las partes desde el inicio de la campaña fresera de 1987 hasta el 31 de diciembre de 1987, y se considerará prorrogado tácitamente, de año en año, salvo denuncia de alguna de las partes signatarias presentada con dos meses de antelación a la fecha de cada vencimiento anual.

3.º *Modificación.*—Las partes signatarias se reunirán durante el mes de octubre de cada año para evaluar los resultados obtenidos con la aplicación del presente Acuerdo, procediendo, en su caso, a su revisión, con el fin de perfeccionar y mejorar su contenido, dentro del espíritu de cooperación que lo preside.

4.º *Financiación.*—1. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección General del Instituto Español de Emigración, contribuirá a la financiación del programa de acción social previsto en este Convenio en la cuantía que la Dirección General del Instituto Español de Emigración fije dentro de cada anualidad, con independencia de otros recursos, personales o materiales que sean dedicados al logro de los objetivos propuestos.

2. La Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Emigración de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social, contribuirá a la financiación del programa previsto en este Convenio en la cuantía que la Dirección General de Emigración fije dentro de cada anualidad, con independencia de otros recursos personales o materiales que sean dedicados al logro de los objetivos propuestos.

5.º *Colaboración de los municipios afectados.*—Las partes firmantes a los efectos anteriormente señalados y para el mejor cumplimiento del presente Acuerdo, solicitarán cada año la colaboración de los Ayuntamientos a los que se extiende la acción que se contempla en el mismo.

6.º *Comisión Permanente.*—Se crea una Comisión Permanente para el seguimiento de la ejecución de las medidas previstas en el presente Acuerdo, que estará integrada por el Delegado provincial de Trabajo y Bienestar Social de Huelva y el Director provincial de Trabajo y Seguridad Social de Huelva, pudiendo incorporar a sus trabajos a las personas que estimen oportuno, en función de la materia a tratar.

7.º *Difusión.*—Las partes firmantes difundirán el contenido de este Acuerdo de forma que sea suficientemente conocido por los interesados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Contribución de las partes.—Para el presente ejercicio de 1987, las partes signatarias, para subvencionar específicamente la realización de las acciones primera y séptima de la disposición transitoria segunda, aportarán las siguientes cantidades: 6.000.000 de pesetas la Dirección General de Emigración de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, y 6.000.000 de pesetas la Dirección General del Instituto Español de Emigración del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dichas cantidades serán transferidas a la Diputación Provincial de Huelva o a los Ayuntamientos que las partes firmantes determinen. En caso de existir algún remanente, una vez realizado el programa será reintegrado el 50 por 100 del mismo a cada una de las partes signatarias.

Las demás acciones se llevarán a cabo en el marco de actuación ordinario de cada Administración.

Segunda.—Acciones a realizar en 1987.

1.ª *Transporte:* En coste total aproximado de esta acción será de 12.000.000 de pesetas. Las partes firmantes subvencionarán la misma mediante una aportación de 6.000.000 de pesetas, debiendo financiarse por las Entidades receptoras de la subvención el resto del coste mediante otras aportaciones.

2.ª *Vivienda:* Parte de los servicios y financiación correrán a cargo de la Junta de Andalucía.

a) Se proporcionará a los empresarios que lo soliciten un proyecto tipo de vivienda.

b) Ejecución directa del montaje de viviendas prefabricadas en los municipios en que se consideren conveniente.

c) Subvenciones a través de los Ayuntamientos y propietarios, de una parte del coste de las obras de rehabilitación de inmuebles con destino a viviendas.

3.ª *Sanidad:* Todos los servicios y financiación correrán a cargo de la Junta de Andalucía, reforzándose durante el tiempo de campaña con Médicos y ATS los municipios más afectados por esta emigración. Asimismo, se inspeccionarán las condiciones higiénico-sanitarias de las viviendas destinadas a los emigrantes.

4.ª *Educación:* Todos los servicios y financiación correrán a cargo de la Junta de Andalucía. Se enviarán Profesores de Educación Compensatoria a los municipios más afectados por estas migraciones, proporcionando además becas de comedor para los hijos de los emigrantes.

5.ª *Problemática del transeúnte:* Se solicitará la colaboración de los excelentísimos Ayuntamientos afectados.

6.ª *Servicios sociales:* Los servicios sociales de apoyo y su respectiva financiación correrán a cargo de la Junta de Andalucía, proporcionando los medios adecuados para cada municipio según la problemática existente en este tipo de emigración.

7.ª *Guarderías infantiles:* Subvención de las Administraciones firmantes: 6.000.000 de pesetas para las Entidades que aseguren por regla general la disponibilidad de locales adecuados y acondicionados.

Tercera.—Las Entidades receptoras de las subvenciones, remitirán a las partes signatarias, entre el 15 de septiembre de 1987 y el 15 de octubre de 1987, Memoria justificativa de los gastos realizados en la ejecución de este Acuerdo, acompañada de copias testimoniales de los justificantes de pago. Asimismo, remitirán una Memoria-estudio que comprende la labor realizada.

Sevilla, 18 de mayo de 1987.—Por la Junta de Andalucía, el excelentísimo señor Consejero de Trabajo y Bienestar Social José María Romero Calero.—Por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Director general del Instituto Español de Emigración Raimundo Aragón Bombín.

18759 *RESOLUCION de 22 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Industria del Calzado.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Industrias del Calzado, que fue suscrito con fecha 1 de junio de 1987, de una parte, por la Federación de Industrias del Calzado Español, en representación de las Empresas del sector, y de otra, por los Sindicatos UGT 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 de Trabajo 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, 22 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

INDICE

CAPITULO I

Sección 1.ª.—Ámbitos de Aplicación, Vigencia, Dirección y Redacción, Renuncia y Promoción.

Sección 2.ª.—Comisiones de Interpretación y Aplicación.

CAPITULO II

- Sección 14.- Organización del trabajo e implantación de sistemas.
Sección 25.- Destajos.

CAPITULO III

- Sección 14.- Clasificación del personal según su permanencia en la empresa.
Sección 29.- Aprendizaje.
Sección 39.- Trabajo a domicilio.
Sección 41.- Trabajos de categoría superior y ascensos.

CAPITULO IV

- Sección 14.- Jornada.
Sección 29.- Licencias, Vacaciones y Excedencias.
Sección 38.- Servicio Militar.

CAPITULO V

- Sección 14.- Suspensión Temporal de actividades.
Sección 29.- Reestructuración de plantilla.

CAPITULO VI

- Sección 14.- Del Salario y sus complementos.
Sección 24.- Formas de pago del salario.
Sección 34.- Retribuciones Extrasalariales.

CAPITULO VII

- Sección 14.- Beneficios Asistenciales.

CAPITULO VIII

- Sección 14.- De los Delegados y Comités de Empresa.
Sección 24.- De las Secciones Sindicales.

CAPITULO IX

- Sección 14.- De las categorías profesionales.

CAPITULO X

- Sección 14.- Pactos menores y competencia de jurisdicciones.
Sección 24.- Legislación Supletoria.

DISPOSICIONES ADICIONALES.**CAPITULO XI****SECCION 14****AMBITOS DE APLICACION, VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA. DENUNCIA Y PROMOCION.****ARTICULO 1.-****AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL**

- A) **Ámbito Territorial.**- El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado Español.
- B) **Ámbito Funcional.**- El Convenio obliga a todas las empresas dedicadas o que se dediquen en el futuro a la fabricación de calzado industrial, mecánico, semi-manual y zapaterías, calzado artesano-manual, artesanía a medida, zuecos y abarcas de piel, industrias auxiliares del calzado, así como los talleres de reparación y conservación del calzado.
- C) **Ámbito Personal.**- El Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

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

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1987 o a más tardar a su fecha de publicación en el B.O.E., y su duración será hasta el 29 de febrero de 1988.

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

Se recomienda a las empresas que abojen 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 1987, y las empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde di-

cha fecha hasta la publicación del Convenio en el B.O.E. dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la empresa, penalizándose las diferencias con un 25% de la cantidad adeudada.

ARTICULO 3.-**APLICACION Y GARANTIA PERSONAL**

- A) **Naturaleza de las condiciones pactadas.**- Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
- B) **Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las empresas, que supliquen condición más beneficiosa en relación a las condiciones convenidas por el personal, subsistirán como "GARANTIA AD PERSONAM" para los que vengan gozando de ellas.**

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

ARTICULO 4.-**DENUNCIA Y PROMOCION**

La denuncia y promoción del presente Convenio, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Ley 8/86 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.

Finalizado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, por las partes, en lo referente a sus cláusulas obligatorias, manteniéndose en vigor, en sus cláusulas, su contenido normativo.

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

NÚM. 239/87

COMISIONES DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA**ARTICULO 5.-****INTERPRETACION Y VIGILANCIA**

- Para la interpretación y vigilancia del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria en la que se actuará de Presidente la persona elegida por ambas partes o, en su defecto, quien lo ha sido de la Comisión Deliberadora del Convenio. Las funciones del Presidente serán las de moderador, orientando en aquellos puntos en que exista discrepancia entre las partes, no pudiendo tener voto en las decisiones a favor por la Comisión Mixta.
- La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia estará compuesta de forma paritaria por 3 vocales de cada una de las Centrales Sindicales C.C.O.O. y U.G.T., u otros seis representantes de FICE de ambas partes en la Comisión Deliberadora. También se citará para el caso necesario por ausencia de titulares, los correspondientes suplentes. Caso de precisarlo ambas representaciones, podrán incorporarse a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del Convenio.
- Su ámbito de actuación será el mismo del Convenio y podrá remitirse o actuar a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio nacional en donde se plantee el conflicto, para lo que se dirigirá la petición al Secretario General de FICE, que quedará obligado de realizarla en un plazo máximo de 15 días. Los gastos de desplazamiento y estancia serán a cargo de FICE con un máximo de 4 reuniones al año. El resto de las reuniones que celebre la Comisión será sin abono por parte de FICE.
- La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:
 - Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
 - Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos concretados en su texto.
 - Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
 - Cualesquiera otras que en su caso determine la legislación vigente y otras que en su caso determine la legislación vigente y otras que en el futuro se promulguen.
- Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta, serán vinculantes y obligatorias para las partes, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse ante la Jurisdicción y Administración Laboral.

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

ARTÍCULO 6.-

COMISIONES DE MEDIACION PROVINCIALES Y COMARCALES

Apartado 19

Se establecerán comisiones de mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia para atender 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 alcanza acuerdo, ambas partes podrán solicitar un arbitraje de derecho, cuyo laudo resultará obligatorio para las mismas.

Apartado 20

Estas Comisiones estarán compuestas paritariamente por dos miembros en representación de los empresarios y otros dos 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 32

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.

ARTÍCULO 7.-

COMISIÓN PARA LA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO

La Comisión, actualmente establecida, para la valoración de puestos de trabajo del Sector, continuará su cometido hasta culminario. 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. etc., al objeto de mantener permanentemente actualizada la valoración estudiada y aprobada.

CAPÍTULO 14

Sección 10

ORGANIZACION DEL TRABAJO E IMPLANTACION DE SISTEMAS

ARTÍCULO 8.-

ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, que será responsable de su cumplimiento.

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

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Trabajo a tiempo medido

ARTÍCULO 9.-

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Apartado 1.

La iniciativa de implantación de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivos 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 ropan 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 incentivos a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité o Delegado de Personal o Secciones Sindicales, de acuerdo con lo que establece a continuación:

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

Una vez finalizados los estudios y si estos se van a utilizar para la modificación de las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se entregarán a los afectados con una semana de antelación al período de prueba, éstos si lo desean podrán

en la presencia del asesoramiento de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa o técnicos de las Centrales Sindicales, a quienes la empresa facilitará la entrada en ella para que estos realicen las mediciones y comprobaciones que consideren necesarias, con el fin de compararlos con el estudio de la empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de prueba de tres semanas.

En el último día del período de prueba los trabajadores afectados en su caso el Comité de Empresa o los Delegados de Personal, asistidos por sus técnicos vendrán obligados a entregar el informe y si no entregan éste se entenderá que es positivo. Quince días antes de la finalización del período de prueba, la empresa recordará por escrito la finalización del plazo.

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

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

Apartado 3.

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

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

Apartado 4.

En la implantación de nuevos sistemas de incentivos y durante el período de prueba, la empresa deberá garantizar a los trabajadores como mínimo, los incentivos que hubieran obtenido, como media, en los 90 días anteriores de trabajo efectivo en jornada legal de trabajo, siempre y cuando se desarrolle la misma cantidad de esfuerzo en el trabajo.

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

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

Apartado 5.

5.1 En los centros en que sea aplicable algún método científico de medición del trabajo, se considerará actividad normal, aquella que en los distintos y más comunes sistemas de medición, se corresponde con los índices de 80, 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 ejecuten 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.

ARTÍCULO 10.-

DETERMINACION DE LA ACTIVIDAD Y LA CALIDAD

Apartado 1.

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

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

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

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

Apartado 2.

La empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentivos, salvo

que se incremente el precio por unidad de tiempo o la cantidad de trabajo disminuye se 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.

ARTICULO 11.-

TIEMPOS DE PARO Y ESPERA

Tendrán la consideración de tiempos de paro y espera aquellos en los que el trabajador haya de permanecer inactivo por causas que, siendo ajenas a la voluntad del trabajador, sean imputables a la empresa, salvo en las circunstancias recogidas en la Legislación Vigente como no imputables a ninguna de las partes.

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

ARTICULO 12.-

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 y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como rendimiento normal.
- Cuando los rendimientos obtenidos por el trabajador escudan reiteradamente del 100 o sus equivalentes en otras escalas.

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

SECCION 2ª

DESTAJOS.

ARTICULO 13.-

DESTAJOS

- En las empresas que se vaya a destajo o prima, y ésta no sea obtenida por un sistema científico de los enunciados 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 dicte una resolución.

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

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

CAPITULO III

SECCION 1ª

CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

ARTICULO 14.-

CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 15.-

PERIODOS DE PRUEBA

Todo personal de nuevo ingreso, quedará sometido, siempre que se pacte por escrito, a un período de prueba, cuya duración será:

- Personal Directivo y Técnico Titulado: 4 meses.
- Personal Técnico no titulado: 2 meses.
- Personal Administrativo (Oficiales de 1ª y 2ª): 30 días.
- Auxiliar Administrativo, Personal de Oficio y no cualificado: 15 días.

ARTICULO 16.-

PLAZO DE PREAVISO

El Personal que desee causar baja en el servicio de la empresa, deberá dar los siguientes preavisos:

- Personal Directivo y Técnico: 1 mes.
- Personal Administrativo: 15 días.
- Resto del personal: 7 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador, una cantidad 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 el 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 rige esta derecho si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

SECCION 2ª

APRENDIZAJE

ARTICULO 17.-

APRENDIZAJE

Transcurrido un año de la fecha de ingreso, el aprendiz deberá ser sometido a prueba de aptitud para el ascenso, y superado ésta 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 versa el examen. En caso de disparidad de criterios, se acudirá a la Delegación de Trabajo que, en última instancia, resolverá.

SECCION 3ª

TRABAJO A DOMICILIO

ARTICULO 18.-

TRABAJO A DOMICILIO

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

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

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

ARTICULO 19.-**SALARIO DEL TRABAJO A DOMICILIO**

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

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

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

SECCION 4ª**TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR Y ASCENSOS****ARTICULO 20.-****TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR**

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

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

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

Cuando un trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante automáticamente, salvo que hubiera otro trabajador en la empresa que alegare mejor derecho, en cuyo caso se 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, consolidándose el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Los tres párrafos anteriores son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

ARTICULO 21.-**ASCENSOS****Apartado 1**

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

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

Apartado 2

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

CAPITULO IV**SECCION 1ª****JORNADA****ARTICULO 22.-****JORNADA**

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1.876 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

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

ARTICULO 23.-**JORNADA CONTINUADA**

En la nueva jornada que se pacta en este Convenio y para la jornada continuada, el descanso por bocadillo, será de 25 minutos, por lo que de trabajo efectivo se deberán realizar 40 horas semanales, de las que no se podrán descontar los citados tiempos de descanso.

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

ARTICULO 24.-**Apartado 1**

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

Apartado 2

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

Apartado 3

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

ARTICULO 25.-**JORNADA NOCTURNA**

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

ARTICULO 26.-**EXCEPCIONES A LA JORNADA NOCTURNA**

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

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

SECCION 2ª**LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS****ARTICULO 27.-****LICENCIAS**

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguientes:

- 1.- Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una 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 veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pesar 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, percibe 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 discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 9.- El trabajador podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, previa justificación razonada, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y siempre que no entorpezca el ritmo normal de trabajo en una misma sección. A tal fin no podrá disfrutar de dicha licencia más de un trabajador en empresas de hasta 25 trabajadores, 2 en empresas de 26 a 50 trabajadores, 3 en empresas de 51 a 100 trabajadores y en empresas de más de 100 trabajadores - el 21 día 1 computándosele la fracción resultante como unidad.
- 10.- La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con acople al salario de Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 16 horas anuales. Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario Convenio las horas justificadas. Asimismo tampoco quedan incluidos en esta limitación los cuatro días anuales a que hace 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 encuentren matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios al no aprobar una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas. Los permisos que por estos conceptos utilizan los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les corresponden.

ARTICULO 28.-**VACACIONES**

- Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales. Las vacaciones serán cobradas al promedio obtenido por cada trabajador en las trece últimas semanas trabajadas por la empresa. Dicho cálculo servirá igualmente para el segundo período de disfrute, en el supuesto de que se fraccionen. Las fechas en que se disfruten las vacaciones, se negociarán en cada localidad.

ARTICULO 29.-**EXCEDENCIAS**

- A) Podrá solicitarse por uno cualquiera de los 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 medie motivos justificados de estudios o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a dos años ni inferior a seis meses.
- D) Al contraer matrimonio, la mujer trabajadora tendrá derecho a continuar en la empresa o quedar en situación de excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a tres.
- E) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

ARTICULO 30.-**EXCEDENCIAS ESPECIALES**

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

avisando de que se acoge a la prórroga con una semana de antelación antes de que finalice la que está disfrutando.

- B) En el supuesto de maternidad, la trabajadora, tendrá derecho a una excedencia de un año, que solicitará en el plazo de 21 días a contar de la fecha del alumbramiento y sus efectos comenzarán a partir del día de la fecha del alta postparto; transcurrido dicho plazo tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia.

ARTICULO 31.-**EXCEDENCIA FORZOSA**

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

SECCION 3ª
SERVICIO MILITAR.

ARTICULO 32.-**SERVICIO MILITAR**

Durante el período de prestación del Servicio Militar, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la empresa dentro de los treinta días naturales siguientes a partir de su licenciamiento, no pudiendo durante este período prestar servicios en empresas de la misma actividad. En permiso total 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 hubiere ingresado para cubrir aquella plaza, si bien durante los seis primeros meses siguientes conservará todos los derechos adquiridos, por si durante este período se produjesen vacantes, a las cuales tendrá derecho con preferencia a cualquier otro aspirante.

CAPITULO V**SECCION 1ª****SUSPENSIÓN TEMPORAL DE ACTIVIDADES****ARTICULO 33.-****SUSPENSIÓN TEMPORAL DE ACTIVIDADES LABORALES**

- 1) Las empresas podrán suspender sus actividades laborales durante un plazo o de forma eventual o intermitente en cualquier fecha del año.
- 2) El cese temporal podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla y ser aplicado en forma intermitente 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 básicas, que será abonado en un 75% por el Seguro Nacional de Desempleo, y el 25% restante por la empresa.
- 4) El trámite a seguir en la petición de suspensión de actividades será el que actualmente rige para la Industria del Calzado y que se regula en la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de Enero de 1961.
- 5) Las peticiones de suspensión temporal de actividades a que se contrae el presente artículo, se deberán cursar con el consentimiento de los representantes legales de los trabajadores.

SECCION 2ª**REESTRUCTURACION DE PLANTILLA****ARTICULO 34.-****REESTRUCTURACION DE PLANTILLA**

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

Apartado 2

El conocimiento de la situación de crisis comprenderá la información al Comité acerca de los datos de producción y mercado, así como con carácter previo, de todo

acto dispositivo sobre bienes muebles e inmuebles de la empresa, sin que se limite la capacidad dispositiva del empresario de una forma efectiva.

Apartado 3

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

Apartado 4

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

En el supuesto de que entre la extinción de la relación laboral y la percepción del subsidio de desempleo transcurrieran más de 15 días, los trabajadores afectados podrán solicitar de la Delegación de Trabajo, y con cargo al fondo que se crea en el párrafo anterior que se le abonen hasta 15 días de su salario. Por cada nueve período de 15 días que venza sin percibir el subsidio de desempleo, tendrá derecho a un nuevo e idéntico pago de la Delegación de Trabajo por cada año de antigüedad en la empresa. Estas percepciones serán a descontar de la indemnización que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

CAPITULO VI SECCION 1ª

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

ARTICULO 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 6'55% que entrará en vigor a partir del 1-3-87 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, montaje, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

II.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aporado, limpieza, acabado y envaseado.

NIVELES I.- Oficiales de Primera del Grupo 10
2.- Oficiales de Segunda del Grupo 19
3.- Oficiales de Primera del Grupo 28
4.- Oficiales de Segunda del Grupo 29
5.- Oficiales de Tercera del Grupo 19
6.- Oficiales de Tercera del Grupo 29
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 1987 superara el incremento pactado de 6'55%, 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 del 87 al 29 de febrero de 1988. 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 I.P.C. — del año 1987.

ARTICULO 36.-

PLUS DE CONVENIO

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

ARTICULO 37.-

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán cada una de ellas en el importe de treinta días a razón de salario base y plus de convenio y, en su caso antigüedad, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior

ARTICULO 38.-

PARTICIPACION EN BENEFICIOS

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

ARTICULO 39.-

ANTIGÜEDAD

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

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

ARTICULO 40.-

PLUS DE NOCTURNIDAD

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

ARTICULO 41.-

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

ARTICULO 42.-

RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Apartado 1

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

Apartado 2

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

Apartado 3

Para establecer incentivos así como adaptarlos al presente convenio, las empresas que ya los tuviesen establecidos, deben partir del rendimiento normal.

Apartado 4

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

Apartado 5

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

Apartado 6

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

Apartado 7

La remuneración por incentivos, cuando sobrepase el rendimiento normal, se calculará como mínimo con el incremento de un 25% 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 es ré implantado o se implante en la empresa un sistema que tienda a incrementar la productividad.

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

Apartado 9

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

ARTICULO 43.-

A efectos de valoración, el rendimiento normal se computará diariamente. Asimismo el Plus de Convenio será objeto de compensación semanal.

1.- Determinado el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a él imputables, no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepasen el 90 por 100 percibirán en concepto de Plus de Convenio, el importe proporcional al trabajo desarrollado.

Los que no alcancen el 90 por 100 del rendimiento normal en las mismas circunstancias señaladas en el párrafo anterior, perderán el Plus de Convenio de la semana.

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

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

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

ARTICULO 44.-

HORAS EXTRAORDINARIAS

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

SECCION 6.-
FORMA DE PAGO DEL SALARIO

ARTICULO 45.-

PAGO DIARIO, SEMANAL O MENSUAL

Quando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los trabajadores, estos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la tabla II del Anexo. Mm. 2, la empresa lo hará de conformidad con esta petición.

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

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

ARTICULO 46.-

ANTICIPOS

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

SECCION 7ª
RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

ARTICULO 47.-

DIETAS Y VIAJES

Quando por orden de la Empresa venga obligado el trabajador a permanecer o realizar gastos de manutención fuera de su domicilio, le serán abonados dichos gastos por la Empresa, previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas.

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

ARTICULO 48.-

DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Quando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional al trabajador aporte herramientas de su propiedad, percibirán en concepto de indemnización por

destrucción de las mismas, las cantidades que el trabajador, previa justificación, haya abonado por tal concepto.

ARTICULO 49.-

PRENDAS DE TRABAJO

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

ARTICULO 50.-

SALARIOS DE 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 Mm. 1 de este Convenio.

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

CAPITULO VII
BENEFICIOS ASISTENCIALES

ARTICULO 51.-

BENEFICIOS ASISTENCIALES

PREMIO DE JUBILACION

El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y seis años y lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de servicios en la empresa, tendrá derecho por una sola vez, y al causar baja, a una gratificación, de acuerdo con la siguiente escala de edades:

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

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

ARTICULO 52.-

JUBILACION A LOS 64 AÑOS

De conformidad con el Real Decreto Ley 14/81 dictado en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio, se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del Real Decreto Ley mencionado, por otro trabajador receptor de prestación por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

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

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

CAPITULO VIII
SECCION 1ª
DE LOS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA.

ARTICULO 53.-

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA, COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

La Organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que sin menoscabo de la autoridad que le corresponde, concede a los representantes de los trabajadores las siguientes facultades en orden a la participación del trabajador en la Empresa.

1.- Vigilancia sobre colocación de trabajadores en la Empresa e información sobre puestos a cubrir y decisiones en base a una valoración racional de aptitudes (valoración de puestos de trabajo), estando legitimado el Comité o Delegados de Personal para efectuar las reclamaciones legales oportunas. El Sindicato, por conducto del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Secciones Sindicales, tendrá conocimiento de los contratos de trabajo previamente a su firma. Visado del Comité o Delegados de Personal en los documentos que dan por finalizada la relación laboral.

- 2.- En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización del trabajo intervendrá el Comité de Empresa o Delegados de Personal en la forma prevista en el presente Convenio.
- 3.- Mientras no sea aprobado el nomenclátor de puestos de trabajo y subsiguiente valoración de los mismos, el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán exigir que se respeten los porcentajes que en cuanto a oficialidad establece la -Reglamentación del Calzado.
- 4.- Las reclamaciones previstas por los cambios de puestos de trabajo serán resueltas por la Empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados de Personal; igualmente se exigirá el informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, para el traslado parcial o total del centro de trabajo.
- 5.- Las medidas disciplinarias adoptadas por la Empresa con respecto a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que remitirá preceptivamente un informe a la Autoridad Laboral competente.
- 6.- El Comité de Empresa o Delegados de Personal administrarán, en colaboración con la Dirección de la Empresa, los fondos sociales, culturales y recreativos que pudieran existir en la Empresa.
- 7.- En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la Autoridad Laboral.
- 8.- Cada temporada el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la empresa, sobre la evolución general del sector productivo a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la empresa, sobre su programa de inversión y producción y la evolución probable del empleo de la empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su status jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.
- El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, podrán formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que deberán ser estudiadas conjuntamente.
9. Las condiciones de trabajo en materia de seguridad e higiene serán las establecidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el trabajo de nueve de marzo de 1.971 y normativa concurrente, viniendo las empresas obligadas a la elaboración, entrega y aplicación de un plan de medidas de seguridad e higiene para mejorar las instalaciones de las empresas y medio de trabajo de las mismas con el objeto de alcanzar un nivel adecuado de prevención.
- a) En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, previa consulta electoral al personal; también formará parte el responsable de los servicios sanitarios y un representante de la Dirección de la Empresa; en las empresas de más de 500 trabajadores, habrá un vocal trabajador más por cada 500 o fracción, con un máximo de 5.
- En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán, de entre la plantilla y previa consulta electoral con la misma, - al Vigilante de Seguridad. Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, - la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental.
- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos 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 existe riesgo de accidente o enfermedad profesional.
- b) Transcurrido un mes sin que se haya adoptado por parte de la Empresa las medidas y plazos que la Delegación Provincial de Trabajo estime procedentes en materia de seguridad e higiene, los trabajadores tendrán derecho a no ejecutar su trabajo, sin menoscabo de percibir sus retribuciones reales cuando hay peligro de enfermedad o accidente inminente y grave.
- La calificación de peligrosidad inminente o grave corresponderá en todo caso a la Comisión de Seguridad e Higiene. En este caso el trabajador podrá ser destinado por la Empresa a cualquier otro puesto de trabajo, exento de riesgo, siempre que se le respeten sus condiciones económicas y no se menoscabe su dignidad como trabajador ni sus posibilidades de formación profesional.
- El trabajador que no hiciera uso de los medios de protección adecuados al puesto de trabajo o incumpliese las medidas de seguridad del puesto que ocupe, podrá ser sancionado, conforme a la legislación vigente.
- 10.- Corresponde asimismo a los Comités de Empresa o Delegados de Personal el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los representantes -

de los trabajadores en la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y -- Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses o derechos de sus representados.

- 11.- Se faculta la celebración de asambleas de trabajadores, en los centros de trabajo, fuera de las horas de jornada laboral, con asistencia del personal del Centro y Técnicos Sindicales y con previo aviso a la Empresa de, al menos, una jornada laboral para los solicitantes.
- 12.- Atendiendo a que en el Convenio Colectivo de Calzado se estableció una reserva de veinte horas a los Delegados de Secciones, resulta congruente, dentro de la normativa establecida en el Estatuto del Trabajador, pactar para los representantes electos de los trabajadores (Delegados y Comités) un crédito de horas -- conforme a la siguiente escala:

Hasta 250 trabajadores: veinte horas
De 251 a 500 trabajadores: treinta horas
De 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas
De 751 en adelante: Cuarenta horas

Estas horas de crédito podrán ser acumuladas por periodos de tres meses y -- si las feridas a favor de uno o varios representantes por periodo de un año. Las empresas deberán conocer las posibles acumulaciones y transferencias con carácter -- previo al comienzo del periodo para el que se realicen.

SECCION 2ª

DE LAS SECCIONES SINDICALES:

ARTICULO 54.-

Apartado 1

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente sección sindical.

Apartado 2

La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la empresa.

Apartado 3

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

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

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

Apartado 4

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

Apartado 5

En el supuesto de que la sección sindical cambie su representante por cualquier causa, el sindicato correspondiente vendrá obligado a comunicar el cambio a la empresa.

Apartado 6

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

Apartado 7

Las empresas concederán excedencia en caso de que los trabajadores lo 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.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe 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. Pasarán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley - Convenios Colectivos y por el acuerdo-marco interconfederativo a los miembros de Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afectan 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 afectan a los afiliados al sindicato.
- De materias de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento no refiera, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. En aquellos centros de trabajo con plantilla superior a 250 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 corresponden.

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

10. Participación en las negociaciones de Convenios colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales, implantados nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidas pagas retribuidas por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la actual negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO IX SECCION 1ª

DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

ARTICULO 55.-

OTRAS CATEGORIAS PROFESIONALES

1. Jefe de Departamento, es aquella persona que a las órdenes del Encargado General de Fabricación tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.
2. Encargado de Sector, es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones, al Jefe de Departamento.
3. Sub-Encargado de Sección, es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.
4. Encargado móvil de establecimiento de ventas, es el empleado que a las órdenes de la Dirección de la Empresa, ejerce durante determinados 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 pasa de formas. Según las dimensiones de la Empresa efectuará trabajos de escalado y otros propios de la especialidad.
7. Ayudante es la operaria que en trabajos específicamente femeninos realiza tareas de carácter secundario en las secciones incluidas en la tabla de salarios anexo a este Convenio, o bien auxilia dentro de las mismas actividades a una operaria de mayor categoría profesional.
8. Cronometrador, es el técnico que lleva a cabo la medición de los rendimientos y actividades realizadas en cada puesto de trabajo.
9. Las empresas acomodarán las retribuciones del personal standiendo al principio de que a igual trabajo, igual categoría, de modo que en ningún caso podrá remunerarse ningún puesto de trabajo en función del sexo y sí solo en función del trabajo realizado.

CAPITULO X SECCION 1ª

- FACTOR MENORES Y COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

ARTICULO 56.-

FACTOS MENORES

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

ARTICULO 57.-

COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

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

SECCION 2ª LEGISLACION SUPLETORIA

ARTICULO 58.-

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

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

DISPOSICION TRANSITORIA I

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

DISPOSICION TRANSITORIA II

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

La antigüedad, horas extras e incentivos a tiempos medidos se calcularán en base a las tablas salariales que se acompañan en el Anexo nº 3.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

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

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

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

"Para la aplicación del artículo 19.19 del Convenio 1-3-78, se acuerda lo siguiente:

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

Ejemplo:

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

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

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

Las empresas que hayan revisado sus sistemas de incentivos o destajo con posterioridad al aumento último de 3.026 R 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 1.979

Para la aplicación de lo transcrito anteriormente, las partes convienen -- que el salario a considerar será el de las tablas que entraron en vigor el 1 de marzo de 1.978

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Ambas partes manifiestan su intención de cumplir lo establecido por la vigente Ley Sindical 11/85 de dos de agosto en sus propios términos y dejando a -- salvo aquellos aspectos ya recogidos en el presente Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA

Las partes manifiestan su voluntad de dirigirse a la Administración para -- que haga posible la aplicación del artículo 33 de este Convenio en los siguientes términos:

- a) Exoneración de pago de las cuotas de la Seguridad Social de las empresas durante dicha suspensión.
- b) La no repercusión de las suspensiones temporales de empleo en los derechos del cobro de prestaciones de desempleo de los trabajadores en el caso de quedar extinguída la relación laboral y a los efectos del cálculo de la base reguladora en los expedientes de Regulación de Empleo.

CLÁUSULA FINAL

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la asociación empresarial FICE y los Sindicatos CC.OO. y -- UGT, quienes en reunión de constitución de la Comisión Negociadora el día 10-3-87, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociarlo.

ANEXO I

GRUPOS DE ASIMILACION Y BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

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

(1) Las vigencias en cada momento.

ANEXO II

T A B L A I

A) Personal con retribución mensual:

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Personal Administrativo			
Jefe de Sección	75.880	7.588	83.468
Jefe de Negociado	72.758	7.276	80.034
Oficial de Primera	67.995	6.200	68.195
Oficial de Segunda	56.637	5.664	62.301
Auxiliar y Telefonista	49.028	4.903	53.931
Aspirante Segundo año	34.738	3.474	38.212
Aspirante Primer año	28.176	2.818	30.994
Emplazados Mercantiles			
Jefe de Compras y Ventas	81.159	8.116	89.275
Viajante	65.912	6.591	72.503
Encargado de compras y ventas	65.912	6.591	72.503
Oficial de ventas	64.521	6.452	71.028
Dependientes 22 años	48.519	4.852	53.371
Dependientes 20 años	45.823	4.582	50.405
Dependientes 18 años	45.410	4.541	49.951

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Personal Técnico no titulado			
Modelista	73.157	7.316	80.473
Encargado General de Fabricación	83.806	8.380	92.228
Encargado Opto. y Técnico Org.	81.595	8.160	89.755
Encargado Sector y Programador	73.157	7.316	80.473
Encgdo. Secciones del Grupo I y guarnecido	64.995	6.200	68.195
Cronometrador	64.995	6.200	68.195
Encgdo. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	52.254	5.225	57.479
Personal Técnico titulado			
Ingenieros y Licenciados	91.483	9.148	100.631
Peritos, Ing. Técnicos y Analistas	83.856	8.386	92.242
Graduados Sociales y ATS	83.856	8.386	92.242
Personal Subalterno			
Listero	52.911	5.291	58.202
Almacenero	51.683	5.168	56.851
Botones y Recaderos			
De tercer año	45.410	4.541	49.951
De segundo año	30.836	3.083	33.917
De primer año	28.176	2.818	30.994

T A B L A I

B) Personal con retribución diaria

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Patronista	2.236	224	2.460
Maestro de Herrilla	1.879	188	2.067
Subencargado de sección	1.814	181	1.995
Pesador o basculero	1.592	159	1.751
Guarda Jurado	1.582	158	1.740
Vigilante	1.592	159	1.751
Ordenanza y Portero	1.585	158	1.743
Enfermero	1.585	158	1.743
Mozo de Almacén	1.588	158	1.746
Emplazados de Limpieza	1.592	156	1.696
FABRICACION			
GRUPO I.- Secciones de patronaje, corte, suela, marcado, cosido, desvirado, finishing y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.			
GRUPO II.- Secciones de pirado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado.			
Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	1.749	175	1.924
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	1.683	168	1.851
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	1.664	166	1.830
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	1.632	163	1.795
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	1.621	162	1.783
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	1.596	159	1.754
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	1.582	158	1.740
Nivel 8.- Peones	1.585	157	1.742
REPARACION			
Maestro de reparación	1.879	188	2.067
Oficiales de Primera	1.493	149	1.642
Oficiales de Segunda	1.467	147	1.614
Guarnecedores	1.482	148	1.630
APRENDICES			
Primer año	92	92	1.034
Segundo año	1.273	127	1.400

T A B L A II (listado todo incluido)

A) Personal con retribución mensual:

CATEGORIAS	SALARIO BASE	GAO.IF.	MEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL
Personal Administrativo					
Jefe de Sección	75.880	13.911	8.768	7.588	106.147
Jefe de Negociado	72.758	13.339	8.408	7.276	101.771
Oficial de Primera	67.995	11.366	7.160	6.200	86.721
Oficial de Segunda	56.637	10.383	6.592	5.664	79.276
Auxiliar y Telefonista	49.028	8.988	5.663	4.903	68.582
Aspirante Segundo año	34.738	6.345	4.012	3.474	48.569
Aspirante Primer año	28.176	5.166	3.256	2.818	39.416
Emplazados Mercantiles					
Jefe de Compras y Ventas	81.159	14.879	9.374	8.116	113.528
Viajante	65.912	12.084	7.613	6.591	92.200
Encargado de compras y ventas	65.912	12.084	7.613	6.591	92.200
Oficial de ventas	64.521	11.028	7.458	6.452	90.524
Dependientes de 22 años	48.519	8.899	5.804	4.852	67.810
Dependientes de 20 años	45.823	8.481	5.293	4.582	64.079
Dependientes de 18 años	45.410	8.323	5.245	4.541	63.521
Personal Técnico no titulado					
Modelista	73.157	13.412	8.450	7.316	102.335
Encargado General Fabricación	83.806	15.371	9.684	8.386	117.247
Encargado Opto. y Técnico Org.	81.595	14.950	9.420	8.160	114.125
Encgdo. Sector y Programador	73.157	13.412	8.450	7.316	102.335
Encgdo. Secciones del Grupo I y Guarnecido	64.995	11.366	7.160	6.200	86.721
Cronometrador	64.995	11.366	7.160	6.200	86.721
Encgdo. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	52.254	9.580	6.033	5.225	73.092

CATEGORIAS	SALARIO BASE	GRAT. F.	BENEFICIOS	PLUS CONVENCIO	TOTAL
Personal Técnico Titulado					
Ingenieros y Licenciados	91.403	16.772	18.966	9.148	137.969
Peritos, Ing. Técnicas y Analis.	83.856	15.374	3.685	8.206	111.391
Graduados Sociales y ATS	83.856	15.374	3.685	8.206	111.391
Personal Subalterno					
Listero	52.911	9.790	6.117	5.291	74.413
Almacenero	51.683	9.475	5.379	5.168	72.295
Queros y Recaderos					
De tercer año	45.418	8.325	5.245	4.241	63.533
De segundo año	38.874	5.857	3.562	3.083	43.132
De primer año	38.126	5.188	3.254	3.018	39.414

T A B A A 11

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

CATEGORIAS	SALARIO BASE	GRAT. F.	DOMINGOS	BENEFICIOS	PLUS CONVENCIO	TOTAL
Patronista	2.236	471	373	297	294	3.561
Maestro de Mesilla	1.879	396	313	258	188	3.024
Subcargado de Sección	1.814	383	302	241	181	2.921
Resador y Resculero	1.598	336	265	213	159	2.564
Guarda Jurado	1.598	336	265	213	159	2.564
Vigilante	1.592	336	265	213	158	2.554
Ordenanza y Portero	1.585	334	264	211	158	2.552
Enfermero	1.585	334	264	211	158	2.552
Moza de Almacén	1.585	334	264	211	158	2.552
Empleados de Limpieza	1.542	325	257	205	154	2.483

FABRICACION

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

GRUPO II.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o ajorado, limpieza, acabado y ensacado.

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	1.749	369	292	232	175	2.817
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	1.681	354	280	224	168	2.707
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	1.664	351	277	221	166	2.680
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	1.632	344	271	217	163	2.628
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	1.631	342	270	216	161	2.611
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	1.536	326	264	210	159	2.567
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	1.588	329	264	210	158	2.546
Nivel 8.- Peones	1.562	320	261	208	157	2.531

REPARACION

Maestro de Reparación	1.879	396	315	258	188	3.024
Oficiales de Primera	1.693	357	283	225	169	2.727
Oficiales de Segunda	1.667	351	278	222	167	2.685
Guarnecedores	1.601	337	283	225	169	2.725

APRENDICES

Primer año	941	199	157	129	99	1.517
Segundo año	1.215	256	203	161	121	1.955

ANEXO III

Tablas para el cálculo de incentivos, horas extras y antigüedad durante el período 1-3-87 al 29-2-88.

A) Personal con retribución mensual

CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convencio	Gratific.	Beneficios	TOTAL
Personal Administrativo					
Jefe de Sección	66.022	6.502	12.104	2.626	87.254
Jefe de Negocio	63.102	6.310	11.605	2.312	83.329
Oficial de Primera	53.253	5.314	9.390	6.210	74.167
Oficial de Segunda	49.276	4.928	9.034	5.691	68.929
Auxiliar y Telefonista	41.655	4.266	7.820	4.127	57.868
Aspirante segundo año	38.227	3.823	6.542	3.491	52.083
Aspirante primer año	24.515	2.452	4.434	2.831	34.232
Empleados Mercantiles					
Jefe de Compras y Ventas	70.618	7.061	12.946	4.154	94.779
Viajante	57.347	5.735	10.514	6.624	80.220
Encarg. de Compras y Ventas	57.347	5.735	10.514	6.624	80.220
Oficiales de Ventas	56.180	5.618	10.300	6.489	78.587
Dependientes de 22 años	42.215	4.222	7.339	4.876	58.652
Dependientes de 20 años	39.871	3.987	7.310	4.605	55.773
Dependientes de 18 años	39.510	3.951	7.244	4.563	55.268
Personal Técnico no titulado					
Modelista	61.651	6.165	11.669	7.352	86.837
Encarg. General de Fabricación	72.947	7.295	13.374	8.435	102.051
Encarg. Opco. y Técnico de Organiz.	70.993	7.099	13.015	8.209	99.316
Encarg. Sector y Programador	63.651	6.365	11.669	7.352	89.037
Encargos. Secciones del Grupo I y Guarnecido	53.943	5.394	9.890	6.230	75.457
Cronometrador	53.943	5.394	9.890	6.230	75.457
Encargos. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	45.46	4.546	8.315	5.252	63.573
Personal Subalterno					
Listero	46.038	4.604	8.440	5.318	64.400
Almacenero	44.966	4.497	8.244	5.194	62.901

CATEGORIAS	Salario Base	Plus Convencio	Gratific.	Beneficios	TOTAL
Personal Técnico Titulado					
Ingenieros y Licenciados	78.594	7.859	14.593	9.155	110.191
Peritos, Ingenieros Técnicos y Analistas	72.960	7.296	13.376	8.427	102.059
Graduados Sociales y ATS	72.960	7.296	13.376	8.427	102.059

B) Retribuciones diarias (Todo incluido por día laborable)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	GRAT. F.	DOMINGOS	BENEF.	PLUS CONVENCIO	TOTAL
Patronista	1.944	410	324	259	194	3.131
Maestro de Mesilla	1.654	345	272	217	163	2.651
Subcargado de Sección	1.578	333	263	210	158	2.542
Resador y Resculero	1.385	292	231	184	139	2.231
Guarda Jurado	1.385	292	231	184	139	2.231
Vigilante	1.385	292	231	184	139	2.231
Ordenanza y Portero	1.378	290	230	183	138	2.219
Enfermero	1.378	290	230	183	138	2.219
Moza de Almacén	1.378	290	230	183	138	2.219
Empleados de Limpieza	1.346	284	224	179	134	2.165

FABRICACION

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

GRUPO II.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o ajorado, limpieza, acabado y ensacado.

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	1.510	311	253	202	151	2.427
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	1.464	309	244	195	146	2.358
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	1.449	306	241	193	145	2.334
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	1.423	300	237	189	142	2.291
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	1.411	298	235	188	141	2.273
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	1.387	293	231	184	139	2.234
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	1.377	291	229	183	138	2.218
Nivel 8.- Peones	1.362	287	227	181	136	2.193

REPARACION

Maestro de Reparación	1.876	395	273	218	164	2.626
Oficiales de Primera	1.673	311	245	196	147	2.372
Oficiales de Segunda	1.650	306	242	193	145	2.356
Guarnecedores	1.671	310	245	196	147	2.369

APRENDICES

Primer año	859	175	136	109	82	1.359
Segundo año	1.055	222	176	140	106	1.699

ANEXO IV

Tablas de antigüedad para el período 1-3-87 al 29-2-88

A) PERSONAL DE COBRO MENSUAL

CATEGORIAS	PESETAS/TRIENIO
Personal Administrativo	
Jefe de Sección	2.175
Jefe de Negocio	2.039
Oficial de Primera	1.730
Oficial de Segunda	1.676
Auxiliar y Telefonista	1.418
Empleados Mercantiles	
Jefe de Compras y Ventas	2.330
Viajante	1.891
Encargado de Compras y Ventas	1.891
Oficial de Ventas	1.854
Dependientes de 22 años	1.393
Dependientes de 20 años	1.314
Dependientes de 18 años	1.277
Personal Técnico no titulado	
Modelista	2.100
Encargado General Fabricación	2.407
Encargado Opco. y Técnico Org.	2.343
Encargado Sector y Programador	2.100
Encargados de Secciones del Grupo I y Guarnecido	1.760
Cronometrador	1.760
Encargados de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	1.500
Personal Técnico Titulado	
Ingenieros y Licenciados	2.627
Peritos, Ing. Técnicos y Analistas	2.408
Graduados Sociales y ATS	2.408
Personal Subalterno	
Listero	1.519
Almacenero	1.484
B) Personal de retribución diaria (por día laborable)	
CATEGORIAS	TRIENIO
Patronista	94
Maestro de Mesilla	79

CATEGORIAS	TRIMENIO
Subcargado de Sección	76'25
Peñador y Baxculero	67
Guarda Jurado	67
Vigilante	67
Ordenanza y Portero	66'6
Infermero	66'6
Mozos de Almacén	66'6
Empleados de Limpieza	65

FABRICACION

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

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

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	73'4
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	70'75
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	70
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	68'7
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	68'2
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	67
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	66'5
Nivel 8.- Peones	65'8

REPARACION

Maestro de reparación	79
Oficiales de Primera	71'15
Oficiales de Segunda	70
Guarnecedores	71

a. PERSONAS DE COBRO ANUAL. (Todo incluido, sobre Tasa 11)

CATEGORIAS	PESETAS/TRIMENIO
Personal Administrativo	
Jefe de Sección	2.731
Jefe de Negociado	2.657
Oficial de Primera	2.264
Oficial de Segunda	2.268
Auxiliar y telefonista	1.750
Empleados Mercantiles	
Jefe de Compras y Ventas	2.561
Viajantes	2.407
Encargado de compras y ventas	2.407
Oficial de ventas	2.358
Dependientes de 22 años	1.772
Dependientes de 20 años	1.673
Dependientes de 18 años	1.658
Personal Técnico no titulado	
Modelista	2.671
Encargado General Fabricación	3.061
Encargado Dpto. y Técnico Org.	2.579
Encargado Sector y Programador	2.671
Encargados de Secciones del Grupo I y Guarnecido	2.384
Cronometrador	2.264
Encargados de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	1.908
Personal Técnico Titulado	
Ingenieros y Licenciados	3.340
Peritos, Ing. Técnicos y Analistas	3.062
Graduados Sociales y ATS	3.062
Personal Subalterno	
Litlero	1.931
Almacenero	1.867

B) Personal de retribución diaria (por día favorable, todo incluido sobre Tasa 11)

CATEGORIAS	TRIMENIO
Patronista	74
Maestro de Mesilla	62
Subcargado de Sección	68
Peñador y Baxculero	52'6
Guarda Jurado	52'6
Vigilante	52'6
Ordenanza y Portero	52'4
Infermero	52'4
Mozos de Almacén	52'4
Empleados de Limpieza	51

FABRICACION

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

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

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	57'8
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	55'6
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	55
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	54
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	52'6
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	52'3
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	52'1
Nivel 8.- Peones	51'8

REPARACION

Maestro de reparación	62'2
Oficiales de Primera	56
Oficiales de Segunda	55
Guarnecedores	55'9

SALARIO ANUAL

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

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

Personal Administrativo	Salario anual
Jefe de sección	3.273.732
Jefe de Negociado	3.221.316
Oficial de Primera	3.040.648
Oficial de Segunda	2.950.708
Auxiliar y telefonista	2.022.344
Aspirante segundo año	2.053.112
Aspirante primer año	1.972.962
Empleados Mercantiles	
Jefe de Compras y Ventas	3.362.334
Viajantes	3.106.398
Encargado de compras y ventas	3.106.398
Oficial de ventas	3.027.888
Dependientes 22 años	2.144.840
Dependientes 20 años	2.059.184
Dependientes 18 años	2.042.252
Personal Técnico no titulado	
Modelista	3.228.032
Encargado General de Fabricación	3.407.405
Encargado Dpto. y Técnico Org.	3.169.634
Encargado Sector y Programador	3.228.032
Encarg. de Secciones del Grupo I y Guarnecido	3.040.648
Cronometrador	3.040.648
Encarg. de Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	2.772.136

Personal Técnico Titulado	Salario anual
Ingenieros y Licenciados	3.533.634
Peritos, Ing. Técnicos y Analistas	3.207.606
Graduados Sociales y ATS	3.207.606
Personal Subalterno	
Litlero	2.280.164
Almacenero	2.217.530
Bolones y Cazadores	
De tercer año	2.022.252
De segundo año	1.942.580
De primer año	1.862.908

CATEGORIA	Salario anual
Patronista	3.123.324
Maestro de mesilla	2.613.574
Subcargado de sección	2.713.319
Peñador y baxculero	2.299.790
Guarda Jurado	2.299.790
Vigilante	2.299.790
Ordenanza y Portero	2.296.274
Infermero	2.296.274
Mozos de Almacén	2.296.274
Empleados de Limpieza	2.214.472

FABRICACION

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

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

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	828.664
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	814.502
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	835.961
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	819.884
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	814.350
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	800.795
Nivel 7.- Ayudantes y especialistas	794.744
Nivel 8.- Peones	786.226

REPARACION

Maestro de reparación	943.974
Oficiales de Primera	850.531
Oficiales de Segunda	837.459
Guarnecedores	850.028

APENDICES

Primer año	473.242
Segundo año	645.368