

Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, número 137, de esta capital.

Los premios caducarán una vez transcurridos tres meses, contados a partir del día siguiente a la fecha del último de los sorteos.

Madrid, 24 de agosto de 1988.-El Director general, P. S. el Gerente de la Lotería Nacional, Gregorio Máñez Vindel.

20774 BANCO DE ESPAÑA

Mercado de Divisas

Cambios oficiales del día 24 de agosto de 1988

Divisas convertibles	Cambios	
	Comprador	Vendedor
1 dólar USA	124,324	124,636
1 dólar canadiense	100,944	101,196
1 franco francés	19,304	19,352
1 libra esterlina	208,958	209,482
1 libra irlandesa	175,880	176,320
1 franco suizo	77,743	77,937
100 francos belgas	312,769	313,551
1 marco alemán	65,552	65,716
100 liras italianas	8,843	8,865
1 florin holandés	58,055	58,201
1 corona sueca	19,087	19,135
1 corona danesa	17,078	17,120
1 corona noruega	17,878	17,922
1 marco finlandés	27,755	27,825
100 chelines austriacos	932,433	934,767
100 escudos portugueses	80,130	80,330
100 yens japoneses	92,654	92,886
1 dólar australiano	101,049	101,301
100 dracmas griegas	81,798	82,002
1 ECU	136,259	136,601

MINISTERIO DE EDUCACION Y CIENCIA

20775 *ORDEN de 5 de agosto de 1988 por la que se dispone el cumplimiento en sus propios términos de la sentencia dictada por la Audiencia Territorial de Cáceres en 4 de mayo de 1988, relativa al recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Josefa Martín García.*

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Josefa Martín García contra Resolución de este Departamento, sobre relación definitiva de Profesores de EGB que obtuvieron plaza en concurso de traslados de Párvulos, la Audiencia Territorial de Cáceres, en fecha 4 de mayo de 1988, ha dictado sentencia, cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«Fallamos: Que desestimando el presente recurso contencioso administrativo número 388 de 1987, interpuesto por doña María Josefa Martín García, contra la denegación presunta, por silencio administrativo, del recurso de reposición formulado contra la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de 30 de mayo de 1986, que aprobó la relación definitiva de los Profesores de Educación General Básica que obtuvieron plaza en el concurso de traslados a unidades de Preescolar correspondiente al año 1986, sin que en ella estuviera incluida la recurrente, debemos declarar y declaramos que dichas resoluciones administrativas son ajustadas a Derecho; sin hacer especial pronunciamiento en cuanto al pago de costas.»

En su virtud, este Ministerio ha dispuesto que se cumpla la citada sentencia en sus propios términos.

Lo que digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Madrid, 5 de agosto de 1988.-P. D. (Orden de 2 de marzo de 1988), el Subsecretario, Joaquín Arango Vila-Belda.

Ilmo. Sr. Director general de Personal y Servicios.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

20776 *RESOLUCION de 15 de julio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la industria del calzado.*

Visto el texto de Convenio Colectivo para la industria del calzado, que fue suscrito con fecha 9 de mayo de 1988, de una parte por la Federación de Industrias del Calzado (FICE), en representación de las Empresas del sector, y de otra, por las Centrales Sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, 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, 15 de julio de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

CAPITULO 1

SECCION 1ª

AMBITOS DE APLICACION, VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA.

DEFINICION Y PRODUCCION.

ARTICULO 1.-

AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

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

ARTICULO 2.-

VIGENCIA, DURACION Y PRORROGA

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1988 sea cual sea su fecha de publicación en el B.O.E., y su duración será hasta el 28 de febrero de 1989.

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

Se recomienda a las empresas que abonen los salarios pactados, desde el día de la firma del Convenio, ya que su entrada en vigor será desde el día 1 de marzo de 1988, y las empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde dicha fecha hasta la publicación del Convenio en el B.O.E. dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la empresa, penalizándose las demoras con un 25% de la cantidad adeudada.

ARTICULO 3.-

APLICACION Y GARANTIA PERSONAL

- A) Naturaleza de las condiciones pactadas.- Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.
- B) Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las empresas, que impliquen condición más beneficiosa en relación a las condiciones convenidas por el personal, subsistirán como "GARANTIA AD PERSONAM" para los que vengan 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 89 de la Ley 8/80 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de General aplicación. El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio.

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

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

SECCION 2B

COMISIONES DE INTERPRETACION Y MEDIACION

ARTICULO 5.-

INTERPRETACION Y VIGILANCIA

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

ARTICULO 6.-

COMISIONES DE MEDIACION PROVINCIALES Y COMARCALES

Apartado 1B

Se establecerán comisiones de mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia para entender de conflictos individuales o colectivos en la esfera de su ámbito territorial de competencia.

Sus funciones serán las de mediación y conciliación en conflictos individuales y colectivos no atribuidos a la función de interpretación de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

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

Apartado 2B

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 3B

Las Comisiones de mediación se crearán con ámbito provincial, salvo en la provincia de Alicante que se crearán tres Comisiones comarcales, una ubicada en Elda, otra en Elche y otra en Villena.

ARTICULO 7.-

COMISION TECNICA DEL CONVENIO

Se crea una Comisión Técnica, integrada por dos vocales de la representación empresarial y otros dos de cada una de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio, que estudiará los siguientes temas:

- Valoración de puestos de trabajo
- Jornada
- Antigüedad
- Ordenación del salario
- Modalidades de Contratación
- Ordenanza de Trabajo

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- 1B Ultime los trabajos técnicos de descripción y valoración de puestos de trabajo
- 2B Informar a la Comisión Negociadora de las conclusiones técnicas sobre la viabilidad y efectos de su incorporación al Convenio.
- 3B Estudiar la problemática sectorial sobre los restantes temas y redactar un informe de conclusiones.
- 4B Proponer a la Comisión Negociadora las recomendaciones técnicas que estimen como convenientes para su incorporación o modificación en el Convenio.

CAPITULO II

SECCION 1B

ORGANIZACION DEL TRABAJO E IMPLANTACION DE SISTEMAS

ARTICULO 8.-

ORGANIZACION DEL TRABAJO

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

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

ORGANIZACION DEL TRABAJO

Trabajo a tiempo medido

ARTICULO 9.-

IMPLANTACION DE SISTEMAS

Apartado 1.

La iniciativa de instauración de sistemas de organización o control de producción, así como de incentivación del trabajo, corresponde a la empresa y podrá referirse a su totalidad, a secciones determinadas o centros o lugares de trabajo o a unidades homogéneas de trabajo que no rompan la unidad del conjunto productivo.

Cuando la implantación parcial de un sistema de trabajo a tiempo medido aumente las cargas de trabajo en otra sección, centro o puesto, por encima del rendimiento normal, será de aplicación obligatoria, en estos últimos, el citado sistema.

Apartado 2.

En el establecimiento de sistemas de organización del trabajo, así como de sistemas de incentivación a tiempos medidos, será preceptivo el informe del Comité o Delegado de Personal o Secciones Sindicales, de acuerdo con lo que establece a continuación:

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

Una vez finalizados los estudios y si estos se van a utilizar para la modificación de las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se entregarán a los afectados con una semana de antelación al período de prueba, éstos si lo desean pedirán la presencia del asesoramiento de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Técnicos de las Centrales Sindicales, a quienes la empresa facilitará la entrada en ella para que estos realicen las mediciones y comprobaciones que consideren necesarias, con el fin de compararlos con el estudio de la empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de prueba de trece semanas.

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

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

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

Apartado 3.

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

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

Apartado 4.

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

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

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

Apartado 5.

5.1 En los centros en que sea aplicable algún método científico de medición del trabajo, se considerará actividad normal, aquella que en los distintos y más comunes sistemas de medición, se corresponde con los índices de 60, 75 y 100. Se considerará actividad óptima la que corresponde a los anteriores sistemas con los índices 80, 100 y 133.

5.2 Las tarifas de incentivos podrán ser revisadas cuando de forma continuada se alcancen actividades superiores al 140 o sus equivalentes en otras escalas, que

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

ARTICULO 10.-

DETERMINACION DE LA ACTIVIDAD Y LA CALIDAD

Apartado 1.

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

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

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

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

Apartado 2.

La empresa no podrá aumentar las exigencias de calidad del trabajo, respecto de aquella existente en el momento de la implantación del sistema de incentivos, salvo que se incremente el precio por unidad de tiempo o la cantidad de trabajo disminuya se en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de éste 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.-

REVISION

La revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

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

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

Vencido dicho período no se considerará sanción el adecuar las percepciones a los rendimientos y siempre a resultas de la Resolución que en su día se dicte.

SECCION 2ª

DESTAJOS

ARTICULO 13.-

DESTAJOS

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

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

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

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

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

CAPITULO III

SECCION 1ª

CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

ARTICULO 14.-

CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 15.-

PERIODOS DE PRUEBA

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

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

ARTICULO 16.-

PLAZO DE PREAVISO

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

- Personal Directivo y Técnico: 1 mes.
- Personal Administrativo: 10 días.
- Resto del personal: 7 días.

El 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 al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ello lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio pla-

zo de preaviso. No se dará tal obligación y por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador incumplió la de avisar con la antelación debida.

SECCION 2ª

APRENDIZAJE

ARTICULO 17.-

APRENDIZAJE

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

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

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

SECCION 3ª

TRABAJO A DOMICILIO

ARTICULO 18.-

TRABAJO A DOMICILIO

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

El contrato se 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 éste trabajador.

ARTICULO 19.-

SALARIO DEL TRABAJO A DOMICILIO

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

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

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

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 categoría profesionales y no pueda medirse su trabajo, se le aplicará la máxima categoría y remuneración por incentivos correspondiente al puesto de trabajo de mayor incentivo en la sección, dentro de los de la citada categoría superior.

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

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador al cabo de 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 hubiere otro trabajador en la empresa que alegare mejor derecho, en cuyo caso se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ordenanza Laboral.

No obstante lo dicho en los párrafos anteriores, en el caso de que un trabajador ocupe puestos de categoría superior, durante doce meses alternos, consolidará el salario de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

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

ARTICULO 21.-

ASCENSOS

Apartado 1

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

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

Apartado 2

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

CAPITULO IV

SECCION 1ª

JORNADA

ARTICULO 22.-

JORNADA

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

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

ARTICULO 23.-

JORNADA CONTINUADA

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

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

ARTICULO 24.-

Apartado 1

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

Apartado 2

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

Apartado 3

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

ARTICULO 25.-

JORNADA NOCTURNA

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

ARTICULO 26.-

EXCEPCIONES A LA JORNADA NOCTURNA

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

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

SECCION 2ª

LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 27.-

LICENCIAS

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

- 1.- 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 periodo 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el texto de este Convenio. En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- 6.- A los trabajadores con cargos sindicales se les concederá hasta el número de días previsto en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el Organismo competente.
- 7.- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

- 8.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de sei años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- 9.- El trabajador podrá solicitar hasta cuatro días de permiso anual no retribuido, previa justificación razonada, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y siempre que no entorpezca el ritmo normal de trabajo en una misma sección. A tal fin no podrá disfrutar de dicha licencia más de un trabajador en empresas de hasta 25 trabajadores, 2 en empresas de 26 a 50 trabajadores, 3 en empresas de 51 a 100 trabajadores y en empresas de más de 100 trabajadores - el 21 más 1 computándosele la fracción resultante como unidad.
- 10.- La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario de Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a 16 horas anuales. Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario Convenio las horas justificadas. Asimismo tampoco quedan incluidos en esta limitación los cuatro días anuales a que hacía referencia el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo en los casos de baja por enfermedad. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas.
- 11.- Las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios, estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir. Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario-base más el Plus de Convenio, y antigüedad en su caso, durante el periodo de duración de la licencia. Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se encontrasen matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios el no aprobar una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas. Los permisos que por estos conceptos utilicen los trabajadores no podrán ser descontados de las vacaciones anuales que les correspondan.

ARTICULO 28.-**VACACIONES**

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

ARTICULO 29.-**EXCEDENCIAS**

- A) Podrá solicitarse por uno cualquiera de los conyuges en el caso de que ambos trabajen, una excedencia de hasta tres años por cada hijo nacido y vivo, a contar desde la fecha del parto.
- B) El trabajador con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años ni mayor de cinco años, pudiendo solicitar nueva excedencia a partir de transcurridos cuatro años de la finalización de la última excedencia.
- C) La excedencia se concederá cuando medien motivos justificados de estudios o incidencias de carácter familiar, sin que pueda ser superior a dos años ni inferior a seis meses.
- D) Al contraer matrimonio, la mujer trabajadora tendrá derecho a continuar en la empresa o quedar en situación de excedencia voluntaria por un periodo 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 acogiéndose 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 post-parto; transcurrido dicho plazo tendrá derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en la empresa, en las mismas condiciones que en la fecha de petición de excedencia.

ARTICULO 31.-**EXCEDENCIA FORZOSA**

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

SECCION 3A**SERVICIO MILITAR****ARTICULO 32.-****SERVICIO MILITAR**

Durante el periodo 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 periodo prestar servicios en empresas de la misma actividad. En permiso temporal tendrán derecho a prestar servicio en la empresa.

Los trabajadores que presten el Servicio Militar tendrán derecho al cobro de las Pagas Extraordinarias de Julio y Navidad.

El personal que ocupe vacante por razón del servicio militar, pasará al reincorporarse el titular, a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiera ingresado para cubrir aquella plaza, si bien durante los seis primeros meses siguientes conservará todos los derechos adquiridos, por si durante este periodo 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 máximo de sesenta días laborales en cualquier fecha del año.
- 2) El cese temporal podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla y ser aplicado en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa y mientras se mantenga esta situación, el resto de la plantilla no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal, ni efectuar horas extraordinarias.
- 3) El personal afectado percibirá el total de sus retribuciones cotizadas, que será abonado en un 75% por 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 enterado de los representantes legales de los trabajadores.

SECCION 2ª

REESTRUCTURACION DE PLANTILLA

ARTICULO 34.-

REESTRUCTURACION DE PLANTILLA

La extinción o suspensión de la relación jurídico laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla, a que hace referencia la Legislación vigente en cada momento se ajustará al siguiente procedimiento:

Apartado 1

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

Apartado 2

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

Apartado 3

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

Apartado 4

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

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

Incremento Salarial: Se incrementan las tablas salariales del Convenio anterior en un 5'75% que entrarán en vigor a partir del 1-3-88 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 1.- Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

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

NIVELES 1.- Oficiales de Primera del Grupo 1º

2.- Oficiales de Segunda del Grupo 1º

3.- Oficiales de Primera del Grupo 2º

4.- Oficiales de Segunda del Grupo 2º

5.- Oficiales de Tercera del Grupo 1º

6.- Oficiales de Tercera del Grupo 2º

7.- Ayudantes y Especialistas

8.- Peones

Salario Base.-

El Salario Base pactado en el presente Convenio se abonará por todos los días naturales, 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 1.988 supera el incremento pactado del 5'75%, se procederá a la revisión de las Tablas Salariales, con aplicación de las diferencias existentes; estas diferencias se abonarán en pago único, computadas desde el día 1 de marzo de 1.988 al 28 de febrero de 1.989. 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 1988.

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 8% del salario base y plus de convenio, entendiéndose por tales lo correspondiente al año natural y los correspondientes a las gratificaciones reglamentarias obligatorias en su caso, con la antigüedad. Su abono podrá realizarse la primera quincena de marzo y septiembre.

ARTICULO 39.-

ANTIGÜEDAD

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

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

ARTICULO 40.-

PLUS DE NOCTURNIDAD

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

ARTICULO 41.-

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

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

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

Apartado 2

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

Apartado 3

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

Apartado 4

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

Apartado 5

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

Apartado 6

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

Apartado 7

La remuneración por incentivos, cuando sobrepase el rendimiento normal, se calculará como mínimo con el incremento de un 25% sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base, domingos, festivos y plus de convenio), más las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias obligatorias y la participación en beneficios y como mínimo será proporcional al rendimiento obtenido.

Apartado 8

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

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

Apartado 9

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

ARTICULO 43.-

A efectos de valoración, el rendimiento normal se computará diariamente. Asimismo no el Plus de Convenio será objeto de compensación semanal.

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

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

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

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

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

ARTICULO 44.-**HORAS EXTRAORDINARIAS**

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

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

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. Núm. 2, la empresa lo hará de conformidad con ésta 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 éste último caso dentro de los primeros tres días siguientes al pago.

ARTICULO 46.-**ANTICIPOS**

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

SECCION 3º**RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES****ARTICULO 47.-****DIETAS Y VIAJES**

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

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

ARTICULO 48.-**DESGASTE DE HERRAMIENTAS**

Quando por la índole de su trabajo o por costumbre tradicional el trabajador aporte herramientas de su propiedad, percibirán en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, las cantidades que el trabajador, previa justificación, haya abonado por tal concepto.

ARTICULO 49.-**PRENDAS DE TRABAJO**

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

ARTICULO 50.-

SALARIOS DE COTIZACION

Los grupos de asimilación para los topes mínimo y máximo del Régimen General de la Seguridad Social y para las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de Sector, Encargado de Sección, Subencargado de Sección, Modelista y Viajante, son los que figuran para cada caso en el Anexo Núm. 1 de este Convenio.

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

CAPITULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES

ARTICULO 51.-

BENEFICIOS ASISTENCIALES

PREMIO DE JUBILACION

El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y seis años y lleve como mínimo 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:	5 mensualidades de salario de cotización
61 años:	4 mensualidades de salario de cotización
62 años:	3'5 mensualidades de salario de cotización
63 años:	3 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 levantará acta de sus actuaciones:

ARTICULO 53.-

COMPLEMENTO DE ILT DURANTE EL PERIODO DE VACACIONES

Los trabajadores con derecho a vacaciones, que se encontraran en situación de ILT antes de las fechas de disfrute colectivo en la empresa, y continúen en dicha situación durante el período vacacional, percibirán un complemento asistencial, -- hasta completar el 100% de la base reguladora por ILT, con cargo a la empresa -- durante dicho período vacacional.

CAPITULO VIII

SECCION 1ª

DE LOS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

ARTICULO 54.-

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

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

- 1.- Vigilancia sobre colocación de trabajadores en la Empresa e información sobre -- puestos a cubrir y decisiones en base a una valoración racional de aptitudes -- (valoración de puestos de trabajo), estando legitimado el Comité o Delegados de Personal para efectuar las reclamaciones legales oportunas. El Sindicato, por -- conducto del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Secciones Sindicales, -- tendrá conocimiento de los contratos de trabajo previamente a su firma. Visado del Comité o Delegados de Personal en los documentos que dan por finalizada la relación laboral.
 - 2.- En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización del trabajo intervendrá el Comité de Empresa o Delegados de Personal en la forma prevista en el presente Convenio.
 - 3.- Mientras no sea aprobado el nomenclátor de puestos de trabajo y subsiguiente valoración de los mismos, el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán exigir que se respeten los porcentajes que en cuanto a oficialidad establece la -- Reglamentación del Calzado.
 - 4.- Las reclamaciones previstas por los cambios de puestos de trabajo serán resueltas por la Empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados de Personal; igualmente se exigirá el informe del Comité de Empresa o de -- los Delegados de Personal, para el traslado parcial o total del centro de trabajo.
 - 5.- Las medidas disciplinarias adoptadas por la Empresa con respecto a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que remitirán preceptivamente un informe a la Autoridad Laboral competente.
 - 6.- El Comité de Empresa o Delegados de Personal administrarán, en colaboración con la Dirección de la Empresa, los fondos sociales, culturales y recreativos que -- pudieran existir en la Empresa.
 - 7.- En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la Autoridad Laboral.
 - 8.- Cada temporada el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la empresa, sobre la evolución general del sector productivo a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la empresa, sobre su programa de inversión y producción y la evolución probable del empleo de la empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de -- su status jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.
El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, podrán formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que deberán ser estudiadas conjuntamente.
 - 9.- Las condiciones de trabajo en materia de seguridad e higiene serán las establecidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el trabajo de nueve de marzo de 1.971 y normativa concurrente, viniendo las empresas obligadas a la elaboración, entrega y aplicación de un plan de medidas de seguridad e higiene para mejorar -- las instalaciones de las empresas y medio de trabajo de las mismas con el objeto de alcanzar un nivel adecuado de prevención.
- a) En los centros de trabajo de más de 50 trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, previa consulta electoral al personal; también formará parte el responsable de los servicios sanitarios y un representante de la Dirección de la Empresa; en las empresas de más de 500 trabajadores, habrá un vocal trabajador más por cada 500 o fracción, con un máximo de 5.
- En los centros de trabajo con menos de 50 trabajadores, los Delegados de personal nombrarán, de entre la plantilla y previa consulta electoral con la misma, -- al Vigilante de Seguridad. Los trabajadores mediante el Comité de Seguridad e Higiene tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, -- la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental.
- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnóstico y tratamiento que se les efectúe. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados.
- El control y vigilancia de las condiciones de seguridad e Higiene, así como la -- tramitación de los expedientes colectivos de toxicidad, penosidad y peligrosi-

dad, serán competencia del Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en colaboración con el Vigilante o Comité de Seguridad e Higiene, pudiendo denunciar aquellos casos en que exista riesgo de accidente o enfermedad profesional.

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

La calificación de peligrosidad inminente o grave corresponderá en todo caso a la Comisión de Seguridad e Higiene. En este caso el trabajador podrá ser destinado por la Empresa a cualquier otro puesto de trabajo, exento de riesgo, siempre que se le respeten sus condiciones económicas y no se menoscabe su dignidad como trabajador ni sus posibilidades de formación profesional.

El trabajador que no hiciera uso de los medios de protección adecuados al puesto de trabajo o incumpliese las medidas de seguridad del puesto que ocupe, podrá ser sancionado, conforme a la legislación vigente.

- 10.- Corresponde asimismo a los Comités de Empresa o Delegados de Personal el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los representantes de los trabajadores en la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses o derechos de sus representados.

- 11.- Se faculta la celebración de asambleas de trabajadores, en los centros de trabajo, fuera de las horas de jornada laboral, con asistencia del personal del Centro y Técnicos Sindicales y con previo aviso a la Empresa de, al menos, una jornada laboral para los solicitantes.

- 12.- Atendiendo a que en el Convenio Colectivo de Calzado se estableció una reserva de veinte horas a los Delegados de Secciones, resulta congruente, dentro de la normativa establecida en el Estatuto del Trabajador, pactar para los representantes electos de los trabajadores (Delegados y Comités) un crédito de horas conforme a la siguiente escala:

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

Estas horas de crédito podrán ser acumuladas por periodos de tres meses y serán 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 55.-

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 cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante habrá de tener la condición de fijo en plantilla del centro en cuestión.

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

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

Apartado 4

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

Apartado 5

En el supuesto de que la sección sindical 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 detención 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 deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el acuerdo-marco interconfederal a los miembros de Comité de Empresa.
4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:
 - Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se 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 como tal le correspondan.
9. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.
10. Participación en las negociaciones de Convenios colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales, implantadas nacionalmente, y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

CAPITULO IX

SECCION 18

DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 56.-

OTRAS CATEGORIAS PROFESIONALES

1. Jefe de Departamento, es aquella persona que a las Órdenes del Encargado General de Fabricación tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.
2. Encargado de Sector, es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones, al Jefe de Departamento.
3. Sub-Encargado de Sección, es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.
4. Encargado móvil de establecimiento de ventas, es el empleado que a las Órdenes de la Dirección de la Empresa, ejerce durante determinados períodos la administración de los establecimientos de venta.
5. Modelista, es el que realizando las tareas artísticas de creación, las ejecuta hasta conseguir ajustes, combinaciones y, en general cuantas operaciones y decisiones son necesarias para la confección del muestrario. Según las dimensiones de la Empresa, realizará conjuntamente las funciones que se atribuyen al patronista.
6. Patronista, es aquella persona que, recogiendo las indicaciones de un Modelista o de la Dirección de la Empresa, realiza ajuste de modelos y pase de 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 éste Convenio, o bien auxilia dentro de las mismas actividades a una operaria de mayor categoría profesional.
8. Cronometrador, es el técnico que lleva a cabo la medición de los rendimientos y actividades realizadas en cada puesto de trabajo.
9. Las empresas acomodarán las retribuciones del personal atendiendo al principio de que a igual trabajo, igual categoría, de modo que en ningún caso podrá remunerarse ningún puesto de trabajo en función del sexo y sí solo en función del trabajo realizado.

CAPITULO X

SECCION 19

PACTOS MENORES Y COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

ARTICULO 57.-

PACTOS MENORES

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

ARTICULO 58.-

COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

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

SECCION 20

LEGISLACION SUPLETORIA

ARTICULO 59.-

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 ESPECIAL

CANON DE NEGOCIACION

Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente convenio, las empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, la cantidad de 1.000 pesetas por cada trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las organizaciones sindicales intervinientes en la negociación y en la cuenta de la entidad bancaria que se indica a continuación:

BANCO HISPANO AMERICANO, Suc. urbana 1459 (MADRID) Cta. 1.367-2.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que no manifiquen a la empresa su expresa conformidad por escrito, hasta tres meses después de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la negociación del convenio en proporción al número de representantes en la Comisión negociadora.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

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

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

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

"Para la aplicación del artículo 19.1º 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 ₧ semanales de retribución a destajo; el exceso de salarios por encima de las citadas 12.000 ₧ semanales, no tendrá incremento.

Ejemplo:

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

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

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

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

Este acuerdo tiene aplicación con efectos al 1 de enero de 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:

- Exoneración de pago de las cuotas de la Seguridad Social de las empresas durante dicha suspensión.
- 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 extinguida 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 25-2-88, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociar.

ANEXO 1

GRUPOS DE ASIMILACION Y BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO DE ASIMILACION	BASE DE COTIZACION
Ingenieros y Licenciados.....	1	(1)
Peritos, Ayudantes titulados, Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados, Graduados Sociales, Profesores Mercantiles y Analistas.....	2	(1)
Jefes Administrativos y de Taller, Jefe de Departamento, Encargado de Sector, Jefe de Sección y Negociado, Jefe de Compras, Jefe de Ventas, Encargado General de Fabricación.....	3	(1)
Ayudantes no titulados, Modelistas, Encargado de Sección (incluido el 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 Mesilla, Maestro de Reparación Mecánica, Subencargado de Sección, Conductores y Guarnecedores.....	8	(1)
Oficiales de Tercera, Especialistas y Ayudantes.....	9	(1)
Peones y Empleados de Limpieza.....	10	(1)
Aprendices de primer, segundo y tercer año, Botones o Recaderos de 16 y 17 años y Aspirantes Administrativos.....	11	(1)

(1) Las vigentes en cada momento.

ANEXO 2

TABLA I

A) Personal con retribución mensual:

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
<u>Personal Administrativo</u>			
Jefe de Sección	80.243	8.024	88.267
Jefe de Negociado	76.942	7.694	84.636
Oficial de Primera	65.560	6.556	72.116
Oficial de Segunda	59.894	5.989	65.883
Auxiliar y Telefonista	51.847	5.185	57.032
Aspirante Segundo año	36.735	3.674	40.409
Aspirante Primer año	29.796	2.980	32.776
<u>Empleados Mercantiles</u>			
Jefe de Compras y Ventas	85.826	8.583	94.409
Viajantes	69.702	6.970	76.672
Encargado de compras y ventas	69.702	6.970	76.672
Oficial de ventas	68.284	6.828	75.112

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Dependientes de 22 años	51.309	5.131	56.440
Dependientes de 20 años	48.458	4.846	53.304
Dependientes de 18 años	48.021	4.802	52.823
<u>Personal Técnico no titulado</u>			
Modelista	77.364	7.736	85.100
Encargado General Fabricación	88.665	8.867	97.532
Encargado Dpto. y Técnico Org.	86.287	8.629	94.916
Encgdo. Sector y Programador	77.364	7.736	85.100
Encgdo. Secciones del Grupo I y Guarnecido	65.560	6.556	72.116
Cronometrador	65.560	6.556	72.116
Encgdo. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	55.259	5.526	60.785
<u>Personal Técnico Titulado</u>			
Ingenieros y Licenciados	96.743	9.674	106.417
Peritos, Ing. Técnicos y Analista	88.678	8.868	97.546
Graduados Sociales y ATS	88.678	8.868	97.546
<u>Personal Subalterno</u>			
Listero	55.953	5.595	61.548
Almacenero	54.655	5.465	60.120
<u>Botones y Recaderos</u>			
De tercer año	48.021	4.802	52.823
De segundo año	32.607	3.261	35.868
De primer año	29.796	2.980	32.776

TABLA I

B) Personal con retribución diaria

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	TOTAL
Patronista	2.365	236	2.601
Maestro de mesilla	1.987	199	2.186
Subencargado de sección	1.918	192	2.110
Pesador o basculero	1.684	168	1.852
Guarda Jurado	1.684	168	1.852
Vigilante	1.684	168	1.852
Ordenanza y Portero	1.676	168	1.844
Enfermero	1.676	168	1.844
Mozos de Almacén	1.676	168	1.844
Empleados de Limpieza	1.631	163	1.794

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	1.850	185	2.035
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	1.778	178	1.956
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	1.760	176	1.936
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	1.726	173	1.899
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	1.714	171	1.885
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	1.686	169	1.855
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	1.673	167	1.840
Nivel 8.- Peones	1.655	166	1.821

REPARACION

Maestro de reparación	1.987	199	2.186
Oficiales de Primera	1.790	179	1.969
Oficiales de Segunda	1.763	176	1.939
Guarnecedores	1.789	179	1.968

APRENDICES

Primer año	996	100	1.096
Segundo año	1.283	128	1.411

TABLA II (Sistema todo incluido)

A) Personal con retribución mensual

CATEGORIAS	SALARIO BASE	GRATIF.	BENEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL
Personal Administrativo					
Jefe de Sección	80.243	14.711	9.268	8.024	112.246
Jefe de Negociado	76.942	14.106	8.887	7.694	107.629
Oficial de Primera	65.560	12.019	7.572	6.556	91.707
Oficial de Segunda	59.894	10.981	6.918	5.989	83.782
Auxiliar y Telefonista	51.847	9.505	5.988	5.185	72.525
Aspirante Segundo año	36.735	6.735	4.245	3.674	51.387
Aspirante Primer año	29.796	5.463	3.441	2.980	41.680
Empleados Mercantiles					
Jefe de Compras y Ventas	85.826	15.735	9.912	8.583	120.056
Viajantes	69.702	12.779	8.050	6.970	97.501
Encargado de compras y ventas	69.702	12.779	8.050	6.970	97.501
Oficial de Ventas	68.284	12.519	7.887	6.828	95.518
Dependientes de 22 años	51.909	9.407	5.928	5.131	71.475
Dependientes de 20 años	48.458	8.884	5.597	4.846	67.785
Dependientes de 18 años	48.021	8.804	5.546	4.802	67.173
Personal Técnico no titulado					
Modelista	77.364	14.183	8.936	7.736	108.219
Encargado General Fabricación	88.665	16.255	10.241	8.867	124.028
Encargado Dpto. y Técnico Org.	86.287	15.819	9.966	8.629	120.701
Ing. Sector y Programador	77.364	14.183	8.936	7.736	108.219
Ing. Secciones del Grupo I y Guarnecido	65.560	12.019	7.572	6.556	91.707
Cronometrador	65.560	12.019	7.572	6.556	91.707
Ing. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	55.259	10.151	6.382	5.520	77.298
Personal Técnico Titulado					
Ingenieros y Licenciados	96.743	17.736	11.174	9.674	135.327
Peritos, Ing. Técnicos y Analista	88.678	16.258	10.242	8.868	124.046
Graduados Sociales y ATS	88.678	16.258	10.242	8.868	124.046
Personal Subalterno					
Listero	55.953	10.258	6.463	5.595	78.269
Almacenero	54.655	10.020	6.313	5.465	76.453
Botones y Recaderos					
De tercer año	48.021	8.804	5.546	4.802	67.173
De segundo año	32.607	5.978	3.766	3.261	45.612
De primer año	29.796	5.463	3.441	2.980	41.680

TABLA III

B) Retribuciones Diarias (Sistema todo incluido por día laborable)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	GRATIF.	DOMINGOS	BENEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL
Patronista	2.365	499	394	315	236	3.809
Maestro de mesilla	1.987	419	331	264	199	3.200
Subencargado de sección	1.918	404	320	255	192	3.089
Pesador o basculero	1.684	355	281	224	168	2.712
Guarda Jurado	1.684	355	281	224	168	2.712
Vigilante	1.684	355	281	224	168	2.712
Ordenanza y Portero	1.676	353	279	223	168	2.699
Enfermero	1.676	353	279	223	168	2.699
Mozos de Almacén	1.676	353	279	223	168	2.699
Empleados de Limpieza	1.631	344	272	217	163	2.627

FABRICACION

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

TABLA IV.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o operado, limpieza, acabado y envasado.

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	1.850	390	308	246	185	2.979
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	1.778	375	296	236	178	2.863
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	1.760	371	293	234	176	2.834
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	1.726	364	288	229	173	2.780
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	1.714	361	286	228	171	2.760
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	1.686	355	281	224	169	2.715
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	1.673	353	279	222	167	2.694
Nivel 8.- Peones	1.655	349	276	220	166	2.666

MANTENIMIENTO

Maestro de reparación	1.987	419	331	264	199	3.200
Oficiales de Primera	1.790	378	298	238	179	2.883
Oficiales de Segunda	1.765	372	294	234	176	2.839
Guarnecedores	1.789	377	298	238	179	2.881

CATEGORIAS	SALARIO BASE	GRATIF.	DOMINGOS	BENEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL
ANUNCIOS						
Primer año	996	210	166	132	100	1.604
Segundo año	1.283	271	214	170	128	2.066

ANEXO 3

- Tablas para el cálculo de incentivos, horas extras y antigüedad durante el periodo 1-3-88 al 28-2-89.

A) Personal con retribución mensual

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	GRATIFIC.	BENEFICIOS	TOTAL
Personal Administrativo					
Jefe de Sección	69.818	6.982	12.800	8.064	97.664
Jefe de Negociado	66.942	6.694	12.273	7.732	93.641
Oficial de Primera	57.045	5.704	10.458	6.589	79.796
Oficial de Segunda	52.109	5.211	9.553	6.019	72.892
Auxiliar y Telefonista	45.108	4.511	8.270	5.210	63.099
Aspirante Segundo año	31.965	3.197	5.860	3.692	44.714
Aspirante Primer año	25.925	2.593	4.753	2.994	36.265
Empleados Mercantiles					
Jefe de Compras y Ventas	74.673	7.467	13.690	8.625	104.455
Viajantes	60.644	6.064	11.118	7.005	84.831
Encargado de compras y ventas	60.644	6.064	11.118	7.005	84.831
Oficial de ventas	59.410	5.941	10.892	6.862	83.105
Dependientes de 22 años	44.642	4.464	8.185	5.156	62.447
Dependientes de 20 años	42.164	4.216	7.730	4.870	58.980
Dependientes de 18 años	41.782	4.178	7.660	4.826	58.446
Personal Técnico no titulado					
Modelista	67.311	6.731	12.340	7.775	94.157
Encargado General Fabricación	77.141	7.714	14.142	8.910	107.907
Encargado Dpto. y Técnico Org.	75.075	7.507	13.764	8.671	105.017
Ing. Sector y Programador	67.311	6.731	12.340	7.775	94.157
Ing. Secciones del Grupo I y Guarnecido	57.045	5.704	10.458	6.589	79.796
Cronometrador	57.045	5.704	10.458	6.589	79.796
Ing. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	48.078	4.808	8.814	5.553	67.253
Personal Técnico Titulado					
Ingenieros y Licenciados	84.171	8.417	15.431	9.722	117.741
Peritos, Ing. Técnicos y Analista	77.155	7.716	14.145	8.911	107.927
Graduados Sociales y ATS	77.155	7.716	14.145	8.911	107.927
Personal Subalterno					
Listero	48.685	4.868	8.926	5.623	68.102
Almacenero	47.552	4.755	8.718	5.492	66.517

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

CATEGORIAS	SALARIO BASE	GRATIF.	DOMINGOS	BENEFICIOS	PLUS CONVENIO	TOTAL
Patronista	2.036	433	343	273	206	2.311
Maestro de mesilla	1.728	384	288	230	173	2.783
Subencargado de sección	1.669	352	278	222	167	2.688
Pesador o basculero	1.465	309	244	195	146	2.359
Guarda Jurado	1.465	309	244	195	146	2.359
Vigilante	1.465	309	244	195	146	2.359
Ordenanza y Portero	1.457	307	243	194	146	2.347
Enfermero	1.457	307	243	194	146	2.347
Mozos de Almacén	1.457	307	243	194	146	2.347
Empleados de Limpieza	1.421	300	237	189	142	2.289

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 operado, limpieza, acabado y envasado.

Nivel 1.- Oficiales de 1º Grupo I	1.607	339	268	213	161	2.588
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	1.548	326	258	206	155	2.493
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	1.532	323	255	204	153	2.467
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	1.505	318	251	200	150	2.424
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	1.492	315	249	198	149	2.403
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	1.467	309	245	195	147	2.363
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	1.456	307	243	193	146	2.345
Nivel 8.- Peones	1.440	304	240	191	144	2.311

CATEGORIAS	SALARIO BASICO	GRATIF.	DOMINGOS	BENEFICIOS	MÁS CONVENIO	TOTAL
REPARACION						
Muestrero de reparación	1.730	365	288	230	173	2.786
Oficiales de Primera	1.558	328	260	207	156	2.509
Oficiales de Segunda	1.533	323	256	204	153	2.469
Guarnecedores	1.556	328	259	207	156	2.507
ARMADORES						
Primer año	866	183	144	115	87	1.395
Segundo año	1.116	235	186	148	112	1.797

ANEXO 4

Tablas de antigüedad para el período 1-3-88 al 28-2-89

A) PERSONAL DE COBRO MENSUAL

CATEGORIAS	PESETAS/TRIENIO
Personal Administrativo	
Jefe de Sección	2.304
Jefe de Negociado	2.209
Oficial de Primera	1.882
Oficial de Segunda	1.720
Auxiliar y Telefonista	1.489
Empleados Mercantiles	
Jefe de Compras y Ventas	2.464
Viajantes	2.001
Encargado de compras y ventas	2.001
Oficial de ventas	1.961
Dependientes de 22 años	1.473
Dependientes de 20 años	1.391
Dependientes de 18 años	1.379
Personal Técnico no titulado	
Modelista	2.221
Encargado General Fabricación	2.546
Encargado Dpto. y Técnico Org.	2.477
Encarg. Sector y Programador	2.221
Encarg. Secciones del Grupo I y Guarnecido	1.882
Cronometrador	1.882
Encarg. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	1.587
Personal Técnico Titulado	
Ingenieros y Licenciados	2.778
Peritos, Ing. Técnicos y Analista	2.546
Graduados Sociales y ATS	2.546
Personal Subalterno	
Listero	1.607
Almacenero	1.569

B) Personal de retribución diaria (por día laborable)

CATEGORIAS	TRIENIO
Patronista	78
Maestro de mesilla	85'6
Subencargado de sección	63'4
Pesador o basculero	55'6
Guarda Jurado	45'6
Vigilante	55'6
Ordenanza y Portero	55'4
Enfermero	55'4
Mozos de Almacén	55'4
Empleados de Limpieza	54

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	61
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	58'8
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	58'2
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	57'2

CATEGORIAS	TRIENIO
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	56'7
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	55'7
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	55'3
Nivel 8.- Peones	54'7
REPARACION	
Muestrero de reparación	65'7
Oficiales de Primera	59'2
Oficiales de Segunda	58'3
Guarnecedores	59'1

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

CATEGORIAS	PESETAS/TRIENIO
Personal Administrativo	
Jefe de Sección	2.930
Jefe de Negociado	2.809
Oficial de Primera	2.394
Oficial de Segunda	2.187
Auxiliar y Telefonista	1.893
Empleados Mercantiles	
Jefe de Compras y Ventas	3.134
Viajantes	2.545
Encargado de compras y ventas	2.545
Oficial de ventas	2.493
Dependientes de 22 años	1.873
Dependientes de 20 años	1.769
Dependientes de 18 años	1.753
Personal Técnico no titulado	
Modelista	2.825
Encargado General Fabricación	3.237
Encargado Dpto. y Técnico Org.	3.151
Encarg. Sector y Programador	2.825
Encarg. Secciones del Grupo I y Guarnecido	2.394
Cronometrador	2.394
Encarg. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	2.018
Personal Técnico Titulado	
Ingenieros y Licenciados	3.532
Peritos, Ing. Técnicas y Analista	3.238
Graduados Sociales y ATS	3.238
Personal Subalterno	
Listero	2.043
Almacenero	1.996

B) Personal de retribución diaria (por día laborable) (Todo incluido. Sobre Tabla II)

CATEGORIAS	TRIENIO
Patronista	99
Maestro de mesilla	83'2
Subencargado de sección	80'3
Pesador o basculero	70'5
Guarda Jurado	70'5
Vigilante	70'5
Ordenanza y Portero	70'2
Enfermero	70'2
Mozos de Almacén	70'2
Empleados de Limpieza	68'4

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	77'4
Nivel 2.- Oficiales de 2º Grupo I	74'5
Nivel 3.- Oficiales de 1º Grupo II	73'8
Nivel 4.- Oficiales de 2º Grupo II	72'5
Nivel 5.- Oficiales de 3º Grupo I	71'8
Nivel 6.- Oficiales de 3º Grupo II	70'6
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	70'1
Nivel 8.- Peones	69'3

CATEGORIAS	TRIENIO
REPARACION	
Maestro de reparación	83'3
Oficiales de Primera	75
Oficiales de Segunda	73'8
Guarnecedores	75
APRENDICES	
Primer año	-
Segundo año	-

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.

CATEGORIAS	SALARIO ANUAL
Personal Administrativo	
Jefe de Sección	1.346.959
Jefe de Negociado	1.291.548
Oficial de Primera	1.100.490
Oficial de Segunda	1.005.380
Auxiliar y Telefonista	870.304
Aspirante Segundo año	616.634
Aspirante Primer año	500.156

Empleados Mercantiles

Jefe de Compras y Ventas	1.440.675
Viajantes	1.170.018
Encargado de compras y ventas	1.170.018
Oficial de ventas	1.146.215
Dependientes de 22 años	861.273
Dependientes de 20 años	813.416
Dependientes de 18 años	806.080

Personal Técnico no titulado

Modelista	1.298.632
Encargado General Fabricación	1.488.330
Encargado Dpto. y Técnico Org.	1.448.414
Encgdo. Sector y Programador	1.298.632
Encgdo. Secciones del Grupo I y Guarnecido	1.100.490
Cronometrador	1.100.490
Encgdos. Secciones del Grupo II (excepto guarnecido)	927.578

Personal Técnico Titulado

Ingenieros y Licenciados	1.623.928
Perritos, Ing. Técnicos y Analista	1.488.549
Graduados Sociales y ATS	1.488.549

Personal Subalterno

Listero	939.227
Almacenero	917.438
Botones y Recadores	
De tercer año	806.080
De segundo año	547.341
De primer año	500.156

SALARIO ANUAL (Continuación)

CATEGORIAS	SALARIO ANUAL
Patronista	1.188.131
Maestro de mesilla	998.231
Subencargado de sección	963.506
Pesador o basculero	846.010
Guarda Jurado	846.010
Vigilante	846.010
Ordenanza y Portero	841.990
Enfermero	841.990
Mozos de Almacén	841.990
Empleados de Limpieza	819.383

FABRICACION

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

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

Nivel 1.- Oficiales de 1ª Grupo I	929.404
Nivel 2.- Oficiales de 2ª Grupo I	895.233
Nivel 3.- Oficiales de 1ª Grupo II	884.190
Nivel 4.- Oficiales de 2ª Grupo II	867.110
Nivel 5.- Oficiales de 3ª Grupo I	861.081
Nivel 6.- Oficiales de 3ª Grupo II	847.014
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	840.483
Nivel 8.- Peones	831.440

REPARACION

Maestro de reparación	998.231
Oficiales de Primera	899.262
Oficiales de Segunda	885.698
Guarnecedores	898.760

APRENDICES

Primer año	500.371
Segundo año	644.555

20777 RESOLUCION de 10 de agosto de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «FAG Española, Sociedad Anónima».

Visto el texto de Convenio Colectivo de la Empresa «FAG Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 20 de abril de 1988, de una parte por miembros del Comité de Empresa de la citada razón social, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 10 de agosto de 1988.-El Director general, P. A. (artículo 17 del Real Decreto 530/1985), la Subdirectora general de Reestructuración de Empresas, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «FAG ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO**DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1º- Ambito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo afectará a las relaciones de trabajo del personal que presta sus servicios en la Empresa FAG ESPAÑOLA, S.A., cualquiera que sea el puesto de trabajo o dependencia de la misma, con las únicas excepciones del horario de trabajo y otras cuestiones específicas de cada Delegación de Ventas, que serán reguladas según las características y necesidades propias de la provincia en que se encuentran radicadas cada una de ellas.

Artículo 2º.- No quedan comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de quedar afectados por determinadas cláusulas que se convengan o determinen las categorías del Director General, Gerente, Director, Subdirector y cualquier otra que pueda existir en el futuro a estos niveles.

Artículo 3º- Entrada en vigor y efectos económicos.- Este acuerdo Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma y registro del mismo por la Autoridad competente.

No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1º de Enero de 1988.

La retroactividad a que este artículo se refiere se aplicará también en materia de vacaciones.

Artículo 4º- Duración.- La duración del Convenio se pactará para que éste se halle en vigor hasta el 31 de Diciembre de 1988. Sin embargo, se prorrogará a partir de dicha fecha de año en año, si ninguna de las partes lo hubiere denunciado con una antelación mínima de tres meses a la propia fecha o al término de alguna de sus prórrogas.

CAPITULO SEGUNDO**A) RETRIBUCION MINIMA DE CONVENIO**

Artículo 5º.- Se establece como retribución mínima de Convenio a razón de los valores que para cada categoría se determina en la columna A del Anexo 1.