

Segundo.-Cada gafa de protección de dichos modelo, marca, clasificación de sus oculares frente a impactos y protección adicional, llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra D y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: «M. T.-Homol. 2.894.-22-3-90.-Willson/Spectra/088».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden ministerial citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-16 de «gafas de montura tipo universal para protección contra impactos», aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 17 de agosto).

Madrid, 22 de marzo de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

11534 RESOLUCION de 26 de abril de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción del Convenio Colectivo para las industrias del calzado.

Visto el texto del Convenio Colectivo de industrias del calzado, que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 1990, de una parte, por la Federación de Industrias del Calzado Español, en representación de las Empresas del sector, y de otra por CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores del sector, 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, 26 de abril de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

CAPITULO I

SECCION 1

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

Artículo 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, zapatillas a medida, cueros 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 Ambito Funcional.

Artículo 2.- Vigencia, Duración y Prórroga.-

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1990, sea cual sea su fecha de publicación en el B.O.E., y su duración será hasta el 29 de febrero de 1992.

La duración del Convenio será de dos años, 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 1990, 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.

Artículo 3.- Aplicación y Garantía personal.-

A.- **Naturalidad 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, se incorporarán al Convenio, siempre que ello sea procedente en materia económica por superar global y anualmente lo pactado a nivel de Convenio.

Artículo 4.- Denuncia y Promoción.-

La denuncia y promoción del presente Convenio, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 89 de la Ley 3/81 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, permanecerán vigencias solamente las 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 2

COMISIONES DE INTERPRETACION Y MEDIACION

Artículo 5.- Interpretación 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. y otros 6 representantes de F.I.C.E. 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 aplicación 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 F.I.C.E., que quedará obligado de realizarla en un plazo máximo de 15 días. Los gastos de desplazamiento y estancia serán a cargo de F.I.C.E. con un máximo de 4 reuniones al año. El resto de las reuniones que celebre la Comisión será sin abono por parte de F.I.C.E.

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

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del Convenio.
- b) Arbitraje de la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos concretados en su texto.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
- e) Cualesquiera otras que en su caso determine la legislación vigente y otras que en el futuro se promulguen.

5.- Las resoluciones o acuerdos de la Comisión Mixta, serán vinculantes y obligatorios 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, Adopción de Normas Genéricas a casos concretos.

Artículo 6.- Comisiones de Mediación Provinciales y Comarcales.-

Apartado 1.-

Se establecerán Comisiones de Mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia para atender de conflictos individuales o colectivos en la esfera de su ámbito territorial de competencia.

Sus funciones serán las de mediación y conciliación en conflictos individuales y colectivos no atribuidos a la función de interpretación de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio. Si no se alcanzara acuerdo, ambas partes podrán solicitar un arbitraje de derecho, cuyo laudo resultará obligatorio para las mismas.

Apartado 2.-

Estas Comisiones estarán compuestas paritariamente por 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 3.-

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.

Artículo 7.- Comisión Técnica 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 y Refundición de Niveles.
- Jornada y Ordenación de la misma.
- Mapa de riesgos.
- Contratación.
- Ordenanza de Trabajo.
- Clandestinidad.
- Formación Profesional.
- Seguridad Social y Desempleo.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

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

CAPITULO II**SECCION I****ORGANIZACION DEL TRABAJO E IMPLANTACION DE SISTEMAS****Artículo 8.- Organización del Trabajo.-**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, que será responsable de su uso ante el Estado. Sin 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****Artículo 9.- Implantación 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 se establece a continuación:

La Empresa podrá en cualquier momento realizar los correspondientes estudios para la determinación de tiempos, usando cualquiera de las técnicas que existan 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, estos 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 entre-

gan 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:

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

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 135.

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 (135 o equivalentes) y el mínimo de revisión (140 o equivalentes) se considerará como margen de garantía para los Trabajadores.

Artículo 10.- Determinación de la Actividad y la Calidad.-**Apartado 1.-**

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

Para el establecimiento del rendimiento normal en un sistema racionalizado, se tendrá en cuenta como mínimo el coeficiente de fatiga, por necesidades personales, la base por fatiga, el esfuerzo físico, iluminación, monotonía, ruidos, calor, humedad, concentración, 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 disminuyese en relación con el nuevo nivel exigido. A los efectos de este apartado, se tendrá en cuenta lo establecido en el apartado 3, e) del artículo 9.

Artículo 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 a la voluntad del Trabajador e imputables a la Empresa, el Trabajador percibirá en concepto de prima, el promedio de lo percibido en el mes anterior.

Artículo 12.- Revisión.-

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

- a) Por reforma de los métodos o procedimientos industriales o administrativos en cada caso.
- b) Cuando se hubiera incurrido de modo manifiesto o indubitado en error de cálculo o de medición.
- c) Cuando los rendimientos obtenidos por el Trabajador, no alcancen reiteradamente y por causas ajenas a su voluntad, el considerado como rendimiento normal.
- d) 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 resultados de la Resolución que en su día se dicte.

SECCION 2

DESTAJOS

Artículo 13.- Destajos.-

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

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

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

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 misma 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 1

CLASIFICACION DEL PERSONAL SEGUN SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA

Artículo 14.- Clasificación del Personal según su permanencia en la Empresa.-

Personal Fijo.- Es el que a través del aprendizaje o tras el período de prueba pase a formar parte por tiempo indefinido y de forma definitiva en 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 sustituto 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 mínima 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.

Artículo 15.- Períodos de Prueba.-

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

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

Artículo 16.- Plazo de Preaviso.-

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

- a.- Personal Directivo y Técnico: 1 mes.
- b.- Personal Administrativo: 10 días.
- c.- Resto del Personal: 7 días.

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

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

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

SECCION 2

APRENDIZAJE

Artículo 17.- Aprendizaje.-

Transcurrido un año de la fecha de ingreso, el aprendiz deberá ser sometido a prueba de aptitud para el ascenso, y superado éste pasará a la categoría de Ayudante, Especialista u Oficial, según sus aptitudes. Transcurridos dos meses del año antes indicado, sin que la Empresa haya sometido al aprendiz a la prueba de aptitud, pasará automáticamente a la categoría superior correspondiente, conforme a la Ordenanza Laboral.

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

SECCION 3

TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 18.- Trabajo a Domicilio.-

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

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

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

Artículo 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, 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 4

TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR Y ASCENSOS

Artículo 20.- Trabajos de Categoría 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 este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando un Trabajador realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario en dicha categoría superior, ocupando la vacante automáticamente, salvo que hubiere otro Trabajador en la Empresa que alegare mejor derecho, en cuyo caso se procederá conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ordenanza Laboral.

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

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

Artículo 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 las condiciones idóneas para su desempeño, demostradas a través de pruebas de capacitación. Tales pruebas deberán ser juzgadas y resueltas por un Tribunal examinador, compuesto por los mismos miembros y en los mismos términos que en el artículo 46 de la Ordenanza.

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

Apartado 2.-

Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los Trabajadores que, gozando de la confianza de la Empresa, ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos técnicos previo examen/ de aptitud 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 I

JORNADA

Artículo 22.- Jornada.-

A efectos de cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1.816 horas de trabajo efectivo.

Las Empresas de mutuo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores podrán flexibilizar la jornada pactada en el presente Convenio.

Artículo 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 co-

nocimiento 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.

Artículo 24.-Apartado 1.-

Queda excluido del régimen de jornada del Convenio el trabajo de los porteros y vigilantes con casa-habitación. En estos casos la jornada especial se ajustará a los supuestos regulados en el R.D. 2.001/83.

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.

Artículo 25.- Jornada Nocturna.-

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

Artículo 26.- Excepciones a la Jornada Nocturna.-

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

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

SECCION 2

LICENCIAS, VACACIONES Y EXCEDENCIAS

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 27.- Licencias.-

Los Trabajadores, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a percibir la remuneración establecida para actividad normal únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos 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 días más cuando el Trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 4.- Por boda de un hijo, un día, en caso de boda de un hermano tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin percibo de remuneración.
- 5.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al Trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el texto de este Convenio.

En el supuesto de que el Trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

6.- A los Trabajadores con cargos sindicales se les concederá hasta el número de días previsto en las disposiciones legales vigentes en la materia, con derecho a la retribución que hubieran de percibir en caso

de haber trabajado. La causa y la duración de la licencia serán acreditadas por el Organismo competente.

7.- Las Trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

8.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

10.- La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario de Convenio, siempre que estos no tengan establecidos horarios de consulta que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo. Bien entendido que el Trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 16 horas anuales.

Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario de 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 de Convenio, y antigüedad en su caso, durante el período de duración de la licencia.

Perderán tal derecho quienes sean suspendidos en la mitad de las asignaturas en que se encontrasen matriculados, considerándose como suspensos a estos efectos en aquellas en las que no se hubiesen presentado a examen sin causa justificada. También producirá la privación de estos beneficios el no aprobar una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

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

Artículo 28.- Vacaciones.-

Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales.

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

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

Artículo 29.- Excedencias.-

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

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

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

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

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

Artículo 30.- Excedencias Especiales.-

A.- En supuestos excepcionales de enfermedad o accidente grave de un familiar que requiera un cuidado de tal naturaleza que le impida la

asistencia al trabajo con normalidad, a juicio del Empresario y Comité de Empresa, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo con el preaviso de dos meses.

El Trabajador que acogido a lo dispuesto en este apartado solicite excedencia, estará obligado a hacer constar la duración de la misma. En el supuesto de que finalizada la excedencia persistieran las causas que la motivaron, dicha solicitud tendrá derecho a ser prorrogada por el tiempo necesario y determinado, avisando de que se acoge a la prórroga con una semana de antelación antes de que finalice la que está disfrutando.

B.- En el supuesto de maternidad, la Trabajadora, tendrá derecho a una excedencia de hasta tres años, 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. Los dos últimos años de esta excedencia no computarán a efectos de antigüedad.

Artículo 31.- Excedencia Forzosa.-

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

SECCION 3

SERVICIO MILITAR

Artículo 32.- Servicio Militar.-

Durante el período de prestación del Servicio Militar, los Trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la Empresa dentro de los treinta días naturales siguientes a partir de su licenciaamiento, no pudiendo durante este período prestar servicios en Empresas de la misma actividad. En permiso temporal tendrán derecho a prestar servicio en la Empresa.

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

El personal que ocupe vacante por razón de servicio militar, pasará al reincorporarse al titular, a su antiguo puesto de trabajo si pertenecía a la Empresa con carácter fijo, o causará baja si hubiera ingresado para cubrir aquella plaza, si bien durante los seis primeros meses siguientes conservará todos los derechos adquiridos, por si durante este período se produjesen vacantes, a las cuales tendrá derecho con preferencia a cualquier otro aspirante.

CAPITULO V

SECCION 1

SUSPENSIÓN TEMPORAL DE ACTIVIDADES

Artículo 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 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 1.961.

5) Las peticiones de suspensión temporal de actividades a que se contrae el presente artículo, se deberán cursar con el enterado de los Representantes legales de los Trabajadores.

SECCION 2

REESTRUCTURACIÓN DE PLANTILLA

Artículo 34.- Reestructuración de Plantilla.-

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

Apartado 1.-

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

Apartado 2.-

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

Apartado 3.-

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

Apartado 4.-

En el supuesto de que sea autorizada por la Autoridad Laboral la reestructuración de plantilla y antes de ser ejecutada ésta, la Empresa depositará en la Delegación de Trabajo correspondiente, el importe de dos meses de salario por cada Trabajador afectado por el expediente, como garantía de pago de los posibles salarios pendientes y de las indemnizaciones que hayan sido 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 venga 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 descuento de las indemnizaciones que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

CAPÍTULO VI

SECCIÓN I

DEL SALARIO Y SUS COMPLEMENTOS

Artículo 25.- Estructura Salarial.-

Incremento Salarial: El incremento salarial será del 8%, no obstante, al objeto de posibilitar la equiparación de Grupos, los incrementos reales oscilarán entre un menos 0'25% y un más 0'25% según los Grupos y de acuerdo con las tablas anexas. Para los que no sean Grupos 1 y 2 el incremento será del 8%.

Para el segundo año de vigencia del Convenio las partes negociarán el incremento salarial a aplicar.

El incremento que se pacte el segundo año de vigencia será aplicado de forma que necesariamente se equiparen los Grupos 1 y 2, ello conllevará incrementos diferenciados para ambos Grupos.

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, desuado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.

11.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o apurado, limpieza, acabado y envasado.

- NIVELES** 1.- Oficiales de Primera del Grupo 1.
2.- Oficiales de Segunda del Grupo 1.
3.- Oficiales de Primera del Grupo 2.
4.- Oficiales de Segunda del Grupo 2.
5.- Oficiales de Tercera del Grupo 1.
6.- Oficiales de Tercera del Grupo 2.
7.- Ayudantes y Especialistas.
8.- Peones.

Artículo 26.- Salarios y Revisión salarial.-

El salario anual correspondiente a la prestación de los servicios laborales durante la jornada anual pactada, es el que se indica en la

tabla salarial anexa, para los distintos grupos profesionales.

En su cómputo se incluyen todas las retribuciones salariales correspondientes a la jornada anual de trabajo y los beneficios salariales derivados de su prestación, tales como pagas extraordinarias y de beneficios, vacaciones, etc., con la sola exclusión del complemento personal de antigüedad y de los incentivos por productividad.

Revisión Salarial: Si el I.P.C. contemplado entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 1.990 superara el incremento pactado del 8%, 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 1.990 al 28 de febrero de 1.991. Las tablas así revisadas, servirán de base para la negociación de salarios del año siguiente. 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 1.990.

Artículo 27.- Gratificaciones Extraordinarias.-

La retribución salarial anual comprende tres pagas extraordinarias, siendo el importe de cada una de ellas el equivalente al salario de 30 días, más antigüedad, en su caso.

Su pago se realizará:

Una en Julio, otra en Diciembre y otra en la primera quincena de marzo y septiembre o prorrateadas en los períodos habituales de pago.

Artículo 28.- Antigüedad.-

El complemento salarial personal por continuidad en la Empresa, llamado premio de antigüedad, consistirá en un máximo de nueve trienios del 2,4% cada uno sobre el salario de convenio.

El importe resultante es el equivalente al porcentaje sobre el salario legal establecido en la Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel, una vez reestructuradas las tablas salariales por incorporación al salario del incremento lineal y del plus de Convenio.

Artículo 29.- Plus de Nocturnidad.-

El complemento salarial por la realización de trabajo nocturno, conforme determina el artículo 25 de este Convenio se establece en el equivalente al 25 por cien del salario/día de la tabla 1, para la jornada completa nocturna.

Artículo 30.- Plus de Mantenimiento.-

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.

Artículo 31.- Rendimiento normal exigible.-

El rendimiento normal, se corresponde con la llamada 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.

Artículo 32.- Incentivos a la Productividad.-**Apartado 1.-**

La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el salario de Convenio.

Apartado 2.-

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

Apartado 3.-

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 4.-

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 5.-

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 rendimiento o por procederse a la reforma de las instalaciones, en cuyo caso deberán ser informados los Trabajadores con quince días de antelación.

Apartado 6.-

En las Empresas que tengan establecida la remuneración por incentivos, la producción que supere el rendimiento normal, se cuantificará en

horas prima y se retribuirá cada una de ellas al 25% del salario día de la tabla salarial I.

Apartado 7.-

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible como suele suceder con determinados puestos de 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.

Artículo 43.- Valoración de Rendimientos.-

A efectos de valoración, el rendimiento normal se computará diariamente.

Artículo 44.- Horas Extraordinarias.-

Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del AI, quedando sustituido el párrafo 3 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 o Trabajadores la compensación de las horas estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de retribuir las monetariamente."

SECCION 2

FORMA DE PAGO DEL SALARIO

Artículo 45.- Pago Diario, Semanal o Mensual.-

Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los Trabajadores, estos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la Tabla II de Anexo Num.2, la Empresa lo hará de conformidad con esta petición.

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

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

Artículo 46.- Anticipos.-

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

SECCION 3

RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

Artículo 47.- Dietas y Viajes.-

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

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

Artículo 48.- Gasto de Herramientas.-

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

Artículo 49.- Prendas de Trabajo.-

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

Artículo 50.- Salarios de Cotización.-

Los grupos de asimilación para los topes mínimo y máximo del Régimen 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 Num.1 de este Convenio.

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

CAPITULO VII

BENEFICIOS ASISTENCIALES

Artículo 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.

Artículo 52.- Jubilación 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 hacer 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 5 del Convenio, que convocará a las partes y analizando las circunstancias del caso levantará acta de sus actuaciones.

Artículo 53.- Complemento de I.L.T. durante el período de Vacaciones.-

Los Trabajadores con derecho a vacaciones, que se encuentren en situación de I.L.T. 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 I.L.T., con cargo a la Empresa durante dicho período vacacional.

CAPITULO VIII

SECCION 1

DE LOS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 54.- Representación de los Trabajadores en la Empresa: Comités de Empresa, Delegados de Personal.-

La Organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que sin mena 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.

2.- 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, 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 y Salud Laboral 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 y Salud Laboral, que estará compuesto por tres representantes designados de entre la plantilla por el Comité de Empresa, previa consulta electoral al personal; también formará parte el responsable de los servicios sanitarios y un representante de la Dirección de la Empresa; en las Empresas de más de 500 Trabajadores, habrá un vocal Trabajador más por cada 500 o fracción, con un máximo de cinco.

En los centros de trabajo con menos de 50 Trabajadores, los Delegados de Personal nombrarán, de entre la plantilla y previa consulta electoral con la misma, al Delegado de Salud Laboral. Los Trabajadores mediante el Comité de Seguridad e Higiene y Salud Laboral tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo, que sea necesaria para el conocimiento de los riesgos que afectan a la salud física y mental.

Los Trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud; incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamiento que se les efectúen. Tendrán derecho a que estos resultados les sean facilitados.

El control y vigilancia de las condiciones de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, así como la tramitación de los expedientes colectivos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, serán competencia del Comité de Empresa o los Delegados de Personal, en colaboración con el Delegado o Comité de Seguridad e Higiene y Salud Laboral, 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 y Salud Laboral, 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 y Salud Laboral. 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 y Salud Laboral del puesto que ocupe, podrá ser sancionado, conforme a la legislación vigente.

c).- Anualmente se procederá a la determinación ambiental de los gases y vapores emanados de las colas y adhesivos, es decir, control de la exposición directa que tienen los Trabajadores que están en contacto directo con estos productos.

Asimismo, a petición de la Empresa o el Trabajador, cada tres meses, se procederá a un examen de la orina de los Trabajadores cuyo nivel de exposición esté por encima de los recomendados. Dicho examen se realizará fuera de las horas de trabajo, (al finalizar la jornada), y por la Mutua correspondiente.

10.- Corresponde asimismo a los Comités de Empresa o Delegados de Personal el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda

da 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 períodos de tres meses y transferidas a favor de uno o varios Representantes por período de un año. Las Empresas deberán conocer las posibles acumulaciones y transferencias con carácter previo al comienzo del período para el que se realicen.

SECCION 2

DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 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 la 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 ejercicio de sus funciones, siempre que la Sección Sindical correspondiente comprenda al menos 20 Trabajadores afiliados, procurando que su utilización cause el menor perjuicio a la producción.

Apartado 4.-

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

Apartado 5.-

En el supuesto de que la Sección Sindical cambiara su representante por cualquier causa, el Sindicato correspondiente vendrá obligado a comunicar el cambio a la Empresa.

Apartado 6.-

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

Apartado 7.-

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

Apartado 8.-

Las funciones de los Delegados Sindicales son:

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

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de

Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités paritarios de Interpretación con voz y sin voto.

7.- 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 del Comité de Empresa.

8.- 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.

9.- 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.

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

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

12.- 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 correspondan.

13.- Los Delegados recibirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

14.- 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 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 I

DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 56.- Otras Categorías Profesionales.-

1.- Jefe de Departamento, es aquella persona que a las ordenes 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 Encargado de Sección.

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 ordenes de la Dirección de la Empresa, ejerce durante determinados períodos la administración de los establecimientos de ventas.

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 hornos. Según las dimensiones de la Empresa, efectuará trabajos de escalado y otros propios de la especialidad.

7.- Ayudante es el operario que realiza tareas de carácter secundario en las secciones incluidas en la tabla de salarios aneja a este Convenio, o bien auxilia dentro de las mismas actividades a un operario 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 si sólo en función del trabajo realizado.

CAPITULO X

SECCION I

PACTOS MENORES Y COMPETENCIA DE JURISDICCIONES

Artículo 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 este Convenio.

Artículo 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 II

LEGISLACION SUPLETORIA

Artículo 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. 1.767-2.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos Trabajadores que comuniquen 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.-

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 TERCERA.-

Para general conocimiento se transcribe el acuerdo de la Comisión de Interpretación del Convenio del 20-1-79:

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

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

Ejemplo:

Consideramos un oficial de primera que trabajando a destajo percibe un salario semanal de 12.000 Ptas. Como el salario del Convenio, en todo incluido, es de 5.768 Ptas., la diferencia hasta las 12.000 Ptas. es de 5.232 Ptas. El incremento será del 18% de las 5.232 Ptas. lo que dará 941 Ptas. Las Empresas que hayan revisado sus sistemas de incentivos o destajo con posterioridad al aumento último de 1.026 Ptas. en 1 de marzo de 1.978, podrán deducir lo aumentado del incremento en este acuerdo. Este acuerdo tiene aplicación con efectos al 1 de enero de 1.979. Para la aplicación de lo transcrito anteriormente, las partes convienen que el salario a considerar será el de las tablas que entraron en vigor el 1 de marzo de 1.978.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.-

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 QUINTA.-

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.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA.-

En materia de contratación laboral, ambas partes buscarán los mecanismos operativos que permitan en el sector el seguimiento de esa problemática, así como la fijación de mínimos de Trabajadores fijos en las plantillas de las Empresas. A esos fines se incluyen dichos asuntos entre las cuestiones a tratar en la Comisión de Trabajo que al efecto se constituya en el presente Convenio.

CLAUSULA FINAL.-

El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la Asociación Empresarial F.I.C.E. con domicilio en la Calle Nuñez de Balboa Num. 116 de Madrid, (28006), y / los Sindicatos U.G.T. y C.C.OO. con domicilio en Calle General Rodrigo Num. 6-4 de Madrid (28003) y Calle Fernandez de la Hoz Num. 12 de Madrid (28004), respectivamente, quienes en reunión de constitución de la Comisión negociadora el día 1-3-90, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociarlo.

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, Modelista, Encargado de Sección (incluido el guarnecido), Encargado de establecimiento de venta, Viajante y Programadores.....	4	(1)
Oficiales de Primera y Segunda Administrativos, Oficial de Ventas y Dependiente.....	5	(1)
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda Jurado, Vigilantes, Ordenanza, Portero, Enfermero, Mozo de Almacén, Botones o Recadero de 18 años.....	6	(1)
Auxiliares Administrativos y Telefonistas.....	7	(1)

(1) Las vigentes en cada momento.

CATEGORIAS PROFESIONALES

	GRUPO DE ASIMILACION	BASE DE COTIZACION
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 SALARIOS**

A) Personal con retribución mensual, (Extras aparte):

CATEGORIAS	SALARIO MENSUAL (x15)	SALARIO ANUAL	TRIENIO MES (x 15)
Personal Administrativo			
Jefe de Sección	103.722	1.555.826	2.697
Jefe de Negociado	99.455	1.491.823	2.586
Oficial de Primera	84.743	1.271.138	2.203
Oficial de Segunda	77.419	1.161.280	2.013
Auxiliar y Telefonista	67.017	1.005.257	1.742
Aspirante Segundo año	47.483	712.252	
Aspirante Primer año	38.514	577.713	
Empleados Mercantiles			
Jefe de Compras y Ventas	110.938	1.664.074	2.884
Viajantes	90.096	1.351.447	2.343
Encargado de compras y ventas	90.096	1.351.447	2.343
Oficial de ventas	88.264	1.323.954	2.295
Dependiente de 22 años	66.322	994.827	1.724
Dependiente de 20 años	62.637	939.549	1.629
Dependiente de 18 años	62.072	931.076	
Personal Técnico no Titulado			
Modelista	100.000	1.500.006	2.600
Encargado General Fabricación	114.608	1.719.120	2.980
Encargado Depto. y Técnico Org.	111.534	1.673.014	2.900
Encargado Sector y Programador	100.000	1.500.006	2.600
Encgdo. Secciones del Grupo I y Guarnecido	84.743	1.271.138	2.203
Cronometrador	84.743	1.271.138	2.203
Ecgdos. Secciones del Grupo II (excepto Guarnecido)	71.428	1.071.414	1.857
Personal Técnico Titulado			
Ingenieros y Licenciados	125.050	1.875.744	3.251
Peritos, Ing. Técnicos y Analistas	114.623	1.719.373	2.980
Graduados Sociales y A.T.S.	114.623	1.719.373	2.980
Personal Subalterno			
Listero	72.325	1.084.869	1.880
Almacenero	70.647	1.059.701	1.837
Botones y Recaderos			
De tercer año	62.072	931.076	1.614
De segundo año	42.148	632.216	
De primer año	38.514	577.713	

TABLA I

B) Personal con retribución diaria, por día natural.

CATEGORIAS	SALARIO DIARIO (EXTRAS APARTE)	SALARIO ANUAL	TRIENIO/DIA (EXTRAS APARTE)
Patronista	3.016	1.372.370	78.4
Maestro de Mesilla	2.534	1.153.023	65.9
Subencargado de Sección	2.446	1.112.982	63.5
Pesador o Basculero	2.148	977.197	55.9
Guarda Jurado	2.148	977.197	55.9
Vigilante	2.148	977.197	55.9
Ordenanza y Portero	2.137	972.554	55.6
Enfermero	2.137	972.554	55.6
Mozos de Almacén	2.137	972.554	55.6
Empleados de Limpieza	2.080	946.441	54.1

CATEGORIAS	SALARIO DIARIO (EXTRAS APARTE)	SALARIO ANUAL	TRIENIO/DIA (EXTRAS APARTE)
FABRICACION			

GRUPO I.-Secciones de patronaje,corte,sue- la,montado,cosido,desvirado,finisaje y, en general,todas las operaciones comprendidas en la mecánica.			
GRUPO II.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado,limpieza,acabado y -/ envasado.			
Nivel 1.- Oficiales de 1 Grupo I	2.354	1.071.037	61'2
Nivel 2.- Oficiales de 2 Grupo I	2.262	1.029.354	58'8
Nivel 3.- Oficiales de 1 Grupo II	2.250	1.023.662	58'5
Nivel 4.- Oficiales de 2 Grupo II	2.206	1.003.888	57'4
Nivel 5.- Oficiales de 3 Grupo I	2.181	992.302	56'7
Nivel 6.- Oficiales de 3 Grupo II	2.155	980.622	56
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	2.134	970.813	55'5
Nivel 8.- Peones	2.111	960.367	54'9
REPARACION			

Maestro de reparación	2.534	1.153.023	65'9
Oficiales de Primera	2.283	1.038.706	59'4
Oficiales de Segunda	2.248	1.023.040	58'5
Guarnecedores	2.282	1.038.127	59'5
APRENDICES			

Primer año	1.270	577.962	
Segundo año	1.636	744.304	

ANEXO 2

TABLA II: SALARIOS SISTEMA TODO INCLUIDO.

A) Personal con retribución mensual:

CATEGORIAS	SALARIO Todo incluido	TRIENIO MES Todo incluido
Personal Administrativo		

Jefe de Sección	129.652	3.071
Jefe de Negociado	124.519	3.070
Oficial de Primera	105.928	2.754
Oficial de Segunda	96.770	2.516
Auxiliar y Telefonista	82.771	2.178
Aspirante Segundo año	79.554	
Aspirante Primer año	48.140	
Empleados Mercantiles		

Jefe de Compras y Ventas	125.675	3.065
Viajantes	112.621	2.928
Encargado de compras y ventas	112.621	2.928
Oficial de Ventas	105.729	2.829
Dependiente de 20 años	92.600	2.355
Dependiente de 20 años	78.296	2.170
Dependiente de 18 años	77.596	
Personal Técnico no Titulado		

Modelista	125.000	3.059
Encargado General Fabricación	142.160	3.472
Encargado Depto. y Técnico Org.	129.418	3.175
Encargado Sector y Programador	125.000	3.059
Encad.Secciones del Grupo I y Guarnecido	105.728	2.829
Cronometrador	105.928	2.754
Encad.Secciones del Grupo II		
Excepto Guarnecido	89.286	2.201
Personal Técnico Titulado		

Ingenieros y Licenciados	156.712	3.954
Peritos,Ing.Técnicos y Analistas	142.281	3.472
Graduados Sociales y A.T.S.	140.221	3.422
Personal Subalterno		

Lístero	90.406	2.231
Almacenero	88.508	2.170
Botones y Recaderos		

De tercer año	77.590	2.117
De segundo año	72.637	
De primer año	48.140	

ANEXO II

TABLA II: SISTEMA TODO INCLUIDO

B) Personal con retribución diaria, por día natural.

CATEGORIAS	SALARIO DIARIO (TODO INCLUIDO)	TRIENIO/DIA NATURAL	HORA PRIMA TODO INCLUIDO
FABRICACION			

Patronista	3.760	97'8	
Maestro de Mesilla	3.159	82'1	
Subencargado de Sección	3.049	79'3	
Pesador o Basculero	2.677	69'6	
Guarda Jurado	2.677	69'6	
Vigilante	2.677	69'6	
Ordenanza y Portero	2.665	69'3	
Enfermero	2.665	69'3	
Mozos de Almacén	2.665	69'3	
Empleados de Limpieza	2.593	67'4	
REPARACION			

GRUPO I.-Secciones de patronaje,corte,sue- la,montado,cosido,desvirado,finisaje y, en general,todas las operaciones comprendidas en la mecánica.			
GRUPO II.- Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado,limpieza,acabado y -/ envasado.			
Nivel 1.- Oficiales de 1 Grupo I	2.934	76'3	589
Nivel 2.- Oficiales de 2 Grupo I	2.820	73'3	566
Nivel 3.- Oficiales de 1 Grupo II	2.805	72'9	563
Nivel 4.- Oficiales de 2 Grupo II	2.750	71'5	552
Nivel 5.- Oficiales de 3 Grupo I	2.719	70'7	545
Nivel 6.- Oficiales de 3 Grupo II	2.687	69'9	539
Nivel 7.- Ayudantes y Especialistas	2.660	69'2	534
Nivel 8.- Peones	2.631	68'4	528
REPARACION			

Maestro de reparación	3.159	82'1	634
Oficiales de Primera	2.846	74	571
Oficiales de Segunda	2.803	72'9	562
Guarnecedores	2.844	73'9	571
APRENDICES			

Primer año	1.583		
Segundo año	2.040		

11535 RESOLUCION de 28 de marzo de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.986 el «cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), modelo Majofasc», fabricado y presentado por la Empresa «José I. Ortiz Gisbert», de Petres (Valencia).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29), sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el «cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), modelo Majofasc», fabricado y presentado por la Empresa «José I. Ortiz Gisbert» con domicilio en Petres (Valencia), calle Nueva, número 30, como cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2.

Segundo.-Cada cinturón de seguridad de dichos modelo, clase y tipo llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas y, de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 2.986.-28-3-90.-Cinturón de seguridad de clase A (cinturón de sujeción), tipo 2.-Año de fabricación:».

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-13 de «cinturones de seguridad de clase A (cinturones de sujeción)», aprobada por Resolución de 8 de junio de 1977 («Boletín Oficial del Estado» de 2 de septiembre).

Madrid, 28 de marzo de 1990.-El director general, Carlos Navarro López.