

**11262** *RESOLUCION de 20 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del texto del Convenio Colectivo de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado.*

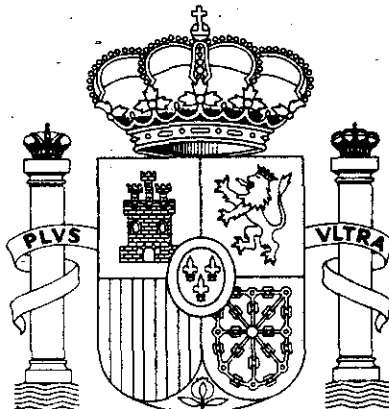
Visto el texto del Convenio Colectivo de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado que fue suscrito con fecha 9 de marzo de 1992, de una parte por CC.OO. y UGT en representación de los trabajadores y de otra por la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (reparación, medida y ortopedia) en representación de las empresas 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 de dicho 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, 20 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



MINISTERIO  
DE RELACIONES  
CON LAS CORTES  
Y DE LA SECRETARIA  
DEL GOBIERNO

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE  
«FABRICACION DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y  
ORTOPEDIA Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACION  
Y CONSERVACION DEL CALZADO USADO» DE AMBITO  
ESTATAL**

**Preámbulo**

El presente Convenio Colectivo del Estado español, en el sector de «Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado» de ámbito estatal, que tendrá diez meses de vigencia, a contar desde el 1 de enero de 1992, al 31 de diciembre de 1992 se otorga entre las organizaciones representativas de los trabajadores, Federaciones Estatales de Textil-Piel de los sindicatos de UGT y CC.OO. y la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (reparación y medida-ortopedia).

Convenio que ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la Organización empresarial, Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (reparación y medida-ortopedia) y las Federaciones Estatales de Textil-Piel de los sindicatos de CC.OO. y UGT quienes en reunión de constitución de la Comisión Negociadora el día 10 de febrero de 1992 se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociarlo.

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

**Artículo 1.º Ambito Territorial, Funcional y Personal.**—a) Ambito Territorial.—El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Estado español.

b) Ambito Funcional.—El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas dedicadas, o que se dediquen en el futuro, a la fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado.

c) Ambito Personal.—El presente Convenio Colectivo afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el Ambito Funcional.

**Art. 2.º Vigencia, duración y prórroga.**—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1992, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1992.

La duración del Convenio será de un año natural, prorrogándose a partir de la caducidad de este Convenio de año en año, de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes.

**Art. 3.º Denuncia.**—La denuncia del presente Convenio, se realizará de acuerdo con lo que está establecido en el artículo 89 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación. El plazo de preaviso será de dos meses anteriores a la finalización del Convenio.

**Art. 4.º Condiciones más beneficiosas.**—La totalidad de los pactos económicos, o de cualquier otro género, que contiene este Convenio se establecen con carácter de mínimos y por ello los acuerdos, convenios, cláusulas, pactos o situaciones de hecho existentes con anterioridad, entre la empresa y los trabajadores, que impliquen condiciones más beneficiosas para estos últimos, deberán ser respetados por aquéllos.

**Art. 5.º Compensación y absorción.**—Las mejoras económicas y laborales que se implanten en este Convenio, así como las voluntarias previamente establecidas o que se creen en el futuro, serán compensadas o absorbidas hasta donde alcancen, con los aumentos y mejoras que existan o se establezcan mediante nuevas disposiciones legales de cualquier naturaleza, por el contrario serán incorporadas inmediatamente al Convenio, siempre que dichas mejoras superen globalmente y en cómputo anual a lo pactado en este Convenio.

**Art. 6.º Comisión Paritaria de interpretación.**—Para la interpretación, vigilancia y mediación del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Paritaria, formada por las personas que elijan ambas partes de entre sus miembros. Esta Comisión estará compuesta por:

a) Dos representantes de Comisiones Obreras, dos representantes de la Unión General de Trabajadores y cuatro representantes de la parte Empresarial, y sus respectivos suplentes designados de entre los que formaron parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

b) Podrán incorporarse, a la Comisión Paritaria, en caso de precisarlos, ambas partes, los Asesores Técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive del presente Convenio Colectivo, con voz, pero sin voto.

**Funciones de la Comisión Paritaria**

Las funciones específicas de esta Comisión son:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio Colectivo.
- Arbitraje de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

— Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

**Procedimiento de convocatorias de reuniones**

Las representaciones empresariales y de los trabajadores podrán someter a la Comisión Paritaria, cualquier asunto en materia de su competencia, exponiendo por escrito, al objeto de que se incluyan en el orden del día, de la próxima reunión de dicha Comisión, el tema que interese.

La Comisión se reunirá cuando sea convocada por alguna de las partes, en el plazo máximo de diez días. Se entenderá que existe quórum, cuando asista como mínimo el 50 por 100 de ambas representaciones. De las reuniones de la Comisión Paritaria se levantarán las oportunas actas.

En ningún caso las funciones de la Comisión Paritaria obstaculizarán el libre ejercicio de acciones ante la jurisdicción administrativa, contenciosa y judicial prevista en las disposiciones legales vigentes.

**Garantías de los miembros de la Comisión**

Las empresas que soliciten la actuación de la Comisión Paritaria del Convenio, pagarán las horas invertidas por los representantes de los trabajadores que hayan actuado en dicha Comisión. Dichas horas no se computarán a cuenta de las horas sindicales concedidas a los Delegados de personal y a los miembros de los Comités de Empresa.

**Art. 7.º Jornada laboral.**—La jornada laboral para los doce meses de vigencia del Convenio será de cuarenta horas semanales de presencia, entendiéndose incluido dentro del antedicho cómputo semanal, quince minutos diarios de bocadillo, considerándose como tiempo de trabajo efectivo, aplicables tanto en lo que respecta a la jornada continuada, como en los casos de jornada partida.

Con independencia de lo anterior se acuerda proceder a una reducción de la jornada laboral de dieciséis horas anuales, que en ningún caso serán compensadas económicamente, es decir, que deberán ser disfrutadas por el trabajador, con el abono por la empresa, de los salarios que corresponda de forma que de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores puedan pactar la aplicación de la antes mencionada reducción en la realización de puentes, o fijar fechas de descanso en periodos, tales como Semana Santa, Navidad o fin de año.

**Art. 8.º Jornada nocturna.**—Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana tendrán la consideración de trabajo nocturno.

El complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, como determina el párrafo anterior, se establece como mínimo en el incremento del 25 por 100 del salario base.

**Art. 9.º Excepciones a la jornada nocturna.**—No se considera trabajo nocturno a efectos de renovación especial, el realizado por personal de vigilancia de noche, porteros o serenos que hubieran sido especialmente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el periodo nocturno. No se consideran 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 consideran incluidos en la clasificación de nocturnos aquellos trabajos afectados normalmente en la jornada diurna, que hubieran de realizarse obligatoriamente en el periodo nocturno o consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.

**Art. 10. Licencias.**—Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán faltar al trabajo con derecho a recibir remuneración establecida para actividad normal, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos de tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días más, 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, fallecimiento de pariente hasta de 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 recibir 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.
6. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho, por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

**Art. 11. Enfermedad.**—La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo, será retribuida con arreglo al salario convenio, más antigüedad, siempre que éstos no tengan establecidos

horarios de consultas que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo, teniendo que ser en todo momento debidamente justificadas.

Quedan exceptuados de esta limitación, y por lo tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse el salario convenio, más antigüedad, las horas justificadas.

Art. 12. *Consulta médica.*—El tiempo invertido por el trabajador en acudir a la consulta médica de la Seguridad Social y su regreso a la empresa, se considerarán como horas trabajadas y por consiguiente retribuidas, siempre y cuando justifique las mismas con los documentos asistenciales expedidos por la Seguridad Social.

El regreso al centro de trabajo se realizará siempre que exista plazo prudencial para ello.

Art. 13. *Reconocimientos médicos.*—Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a realizar, a los trabajadores que presten sus servicios en ellas, dos reconocimientos médicos al año, en el primero de ellos se prestará una especial atención a los exámenes de columna vertebral, vías respiratorias y vista.

En el segundo, de los antes citados reconocimientos médicos, se llevará a cabo, a requerimiento del trabajador y versará sobre la/s materia/s que el trabajador requiera.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán entregados a los trabajadores.

Art. 14. *Salud laboral.*—En los centros de trabajo, afectados por el presente Convenio Colectivo, deberá existir una relación, escrita, de los productos y materiales con los que se trabaja, así como modo de utilización por los operarios.

Ambas partes y en el ánimo de mejorar las condiciones de trabajo, acuerdan ejercer una labor de vigilancia a los efectos de cumplir con la normativa vigente en materia de salud laboral. Los trabajadores nombrarán un vigilante de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Art. 15. *Accidente.*—En caso de producirse accidente de trabajo, el trabajador afectado será retribuido con el 100 por 100 del salario convenio, más antigüedad, durante los primeros seis meses del mismo, si diera lugar.

Art. 16. *Vacaciones.*—Las vacaciones serán de treinta días naturales que empezarán el lunes que no sea festivo y se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto o septiembre, o de común acuerdo entre empresario y trabajador.

Las vacaciones serán retribuidas, con el importe del salario convenio más antigüedad, si la hubiere, más el promedio del incentivo obtenido en las últimas trece semanas realmente trabajadas.

Los trabajadores disfrutarán de un día extraordinario de vacación al año —coincidiendo con alguno de los puentes festivos— a convenir entre empresario y trabajador.

En el supuesto de que coincidiesen las fechas de disfrute del periodo vacacional con una situación de Incapacidad Laboral Transitoria, Maternidad o Accidente Laboral, los trabajadores, una vez que sean dados de alta, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones no disfrutadas.

Se establecerán en el Calendario Laboral, durante los tres primeros meses del año, fijando las partes, las fechas del disfrute de las vacaciones, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

Art. 17. *Antigüedad.*—Los aumentos periódicos por tiempo de servicios en la empresa consistirán en trienios. La cuantía se fija en el 4 por 100 de los salarios base y plus convenio, pactados en este Convenio, para cada categoría profesional que consistirán en nueve trienios.

Cuando el trabajador ascienda de categoría profesional, se le adicionará el salario y plus convenio de la nueva categoría, el número de trienios que viniese disfrutando, calculándose la cuantía de éstos, de acuerdo con el salario y plus convenio de la categoría alcanzada.

Art. 18. *Participación en beneficios.*—La participación en beneficios consistirá en el 9 por 100 del salario base y plus convenio, entendiéndose por tales, los correspondientes a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, en su caso con la antigüedad si la hubiera. Su abono podrá realizarse prorrateando mensualmente o en el primer trimestre del año.

Art. 19. *Salario base.*—El salario base pactado en el presente Convenio se abonará por todos los días naturales del año, y en el que figura en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio.

Los citados salarios son el resultado de aplicar el 7 por 100 a las tablas salariales establecidas en el Convenio Colectivo correspondiente a 1991.

Art. 20. *Revisión salarial.*—Será de aplicación la cláusula de revisión salarial, trasladando sus efectos económicos al año natural de vigencia del Convenio, siempre que el Índice de Precios al Consumo supere el 5,5 por 100.

Art. 21. *Pago diario, semanal o mensual.*—Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los trabajadores, éstos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos diaria, semanal o mensualmente.

Art. 22. *Anticipo.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que tuviera devengadas.

Art. 23. *Plus convenio.*—El complemento salarial denominado plus convenio, se abonará por día efectivamente trabajado y por días labo-

rales comprendidos en el periodo de vacaciones, figurando como tal, en las tablas salariales del presente Convenio.

El plus convenio, que figura en las tablas salariales anexas, consistirá en el resultado de aplicar el 10 por 100 sobre el salario vigente en cada momento, según Anexo 1.

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.*—Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, consistirán cada una de ellas, en el importe de treinta días naturales, a razón de salario base y plus convenio, más antigüedad si la hubiera, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

Durante el Servicio Militar, o Prestación Social Sustitutiva los Trabajadores tendrán derecho al cobro de gratificaciones de julio y Navidad.

Art. 25. *Horas extraordinarias.*—No podrán realizarse más de 80 horas extraordinarias por cada trabajador al año. Se abonarán, con un incremento del 85 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

Las partes se comprometen a garantizar el control de las horas extraordinarias.

Art. 26. *Periodo de prueba.*—Las admisiones del personal se considerarán provisionales, durante un periodo denominado de prueba, variable para las diversas categorías, de acuerdo con las normas vigentes y cuya duración será:

- Personal Administrativo (Oficiales 1.º y 2.º grado) treinta días.
- Auxiliar Administrativo, personal de oficio y no cualificado: catorce días.

Art. 27. *Aprendizaje.*—Transcurrido un año desde la fecha de ingreso, el aprendiz pasará automáticamente a la categoría superior.

Cumplido el plazo antes citado de un año desde el ingreso, el aprendiz deberá ser sometido a prueba de aptitud para el ascenso y superada ésta, pasará a la categoría de Ayudante, Especialista u Oficial según sus aptitudes.

La ayudante recepcionista, al cumplir los dos años de permanencia en esta categoría, pasará automáticamente a la de recepcionista dependiente.

Los exámenes de aptitud de aprendices, previstos en la Ordenanza, será efectuados por 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 Jurisdicción laboral competente que, en última instancia, resolverá.

Art. 28. *Licencia retribuida para lactancia de hijo.*—En lo referido a la licencia para lactancia a que se refiere el artículo 10.6 del Convenio y 37.4 del Estatuto de los Trabajadores las empresas no harán distinción entre padre o madre trabajadores, siempre que se justifique que el otro cónyuge no disfrute del mismo.

Art. 29. *Excedencia por maternidad.*—En caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a solicitar y disfrutar de una excedencia, con reserva de puesto de trabajo, con una duración mínima de un año y máxima de tres, debiendo comenzar su cómputo al día siguiente del alta médica posparto.

Para ejercitar dicho Derecho, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Solicitar, por escrito, esta excedencia, a la Dirección de la Empresa, dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha del parto.
- En el citado escrito deberá señalarse la duración de la excedencia solicitada, dentro de los plazos antes señalados.
- El documento acreditativo de alta médica posparto, deberá presentarse, a la Dirección de la Empresa en los quince días siguientes al de su expedición.

La excedencia regulada en el presente artículo, podrá ser prorrogada, por una sola vez, siempre y cuando el tiempo inicialmente solicitado, más el de la prórroga, no supere el máximo establecido de tres años y se solicite con quince días de antelación a su efectividad.

El reingreso al puesto de trabajo deberá solicitarse, por escrito, con una antelación de treinta días naturales al término de la excedencia o, en su caso, de la prórroga.

A las trabajadoras embarazadas que lo soliciten, previa justificación de facultativo médico, se les facilitará un puesto adecuado a su estado.

Durante el periodo de maternidad (dieciséis semanas), las empresas complementarán hasta el 100 por 100 las percepciones salariales.

Las trabajadoras dispondrán de siete días al año como permisos retribuidos, para atender enfermedades de los hijos menores (visitas al médico y cuidados en casa). Estos permisos podrán ser tomados por el padre o la madre.

Art. 30. *Equipo de trabajo.*—Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a facilitar a su personal como mínimo un equipo de trabajo al año.

Art. 31. *Plazo de preaviso.*—El personal que desee causar baja en el servicio de la empresa, deberá dar los siguientes preavisos:

- Personal Administrativo: diez días.
- Resto del personal: siete días.

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

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al final de dicho plazo, los conceptos fijos que pueden ser calculados en tal momento, el resto de ellos 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, y 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.

**Art. 32. Servicio Militar.**—Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan que incorporarse al Servicio Militar o prestación social sustitutoria, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo, durante el Servicio Militar o prestación social sustitutoria y dos meses más.

Terminado el Servicio Militar o prestación social sustitutoria, podrá solicitar un reingreso inmediato en la empresa, concediendo un plazo de una semana a la misma, a efectos de que pueda realizar los oportunos ajustes y distribución del personal.

**Art. 33. Premio de jubilación.**—El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y cinco años y lleve como mínimo diez años ininterrumpidos de servicio en la empresa, tendrá derecho por una sola vez, y al causar baja, a una gratificación, de acuerdo con la siguiente escala de edades:

- Sesenta años: 4,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y un años: cuatro mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y dos años: 3,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y tres años: tres mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y cuatro años: 2,5 mensualidades del salario de cotización.
- Sesenta y cinco años: 1,5 mensualidades del salario de cotización.

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

**Art. 34. Jubilación a los sesenta y cuatro años.**—De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de julio de 1985 y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las empresas afectadas por este Convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del Real Decreto mencionado, por otro trabajador receptor de prestación por desempleo o joven demandante del primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Será necesario previamente al cumplimiento de dicha obligación, el acuerdo entre empresa y trabajador, para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo, de existir y nacer por tanto la obligación de sustitución, habrá de realizarse por escrito. Para el supuesto de que no haya acuerdo entre las dos partes, el trabajador afectado puede solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, establecida en el artículo 6.º del Convenio, que convocará a las partes y analizando las circunstancias del caso, levantará acta de sus actuaciones.

**Art. 35. Normas no discriminatorias.**—Los derechos y obligaciones establecidos en el presente Convenio, afectarán por igual al hombre y a la mujer, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes de cada momento.

Ninguna cláusula de este Convenio, podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en las categorías profesionales, condiciones de trabajo, o remuneración entre trabajadores de uno u otro sexo.

**Art. 36. Acción y derechos sindicales.**—Las empresas y los trabajadores afectados por este Convenio, se atienen a los derechos sindicales reconocidos por la legislación vigente en esta materia y a la LOLS.

No obstante, todas las informaciones que la empresa esté obligada legalmente a dar, lo serán por escrito.

Los sindicatos que tengan 20 afiliados en las empresas podrán constituir la Sección Sindical y contar el delegado de la misma, con veintiséis horas sindicales.

Los afiliados a un sindicato dispondrán de veinticuatro horas anuales de permiso retribuido para asistir a actividades sindicales y asambleas de trabajadores.

Las Centrales Sindicales, más representativas, en base a la actual Legislación, en esta materia tendrán derecho a llevar a cabo en el marco de las empresas, las comprobaciones que se estimen precisas, en especial, en todo lo referido a contratación, traslados, cambios de puestos de trabajo, Seguridad Social y alta en la empresa. A la vez, las empresas estarán obligadas, a entregar por escrito a las Centrales Sindicales, cuanta información le sea requerida.

**Art. 37. Formación sindical.**—Los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de doce horas anuales, retribuidas, para la asistencia a Cursos de Formación convocados por los mismos, se justificarán posteriormente por parte de la Central Sindical convocante.

**Art. 38. Canon de negociación.**—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-equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por trabajador, cualquiera que sea la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las Organizaciones Sindicales intervinientes en la negociación.

La citada cantidad se descontará únicamente a aquellos trabajadores que comuniquen a la empresa su expresa conformidad por escrito.

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 mesa negociadora.

**Art. 39. Contratación.**—Todo trabajador contratado eventualmente, que trabaje en la empresa siete meses seguidos u ocho alternos dentro de un período de doce meses consecutivos, pasará a formar parte de la plantilla de personal fijo. Asimismo, los que lleven seis meses con un contrato temporal y realicen su trabajo en su puesto permanente pasarán automáticamente a fijos.

Los contratos temporales no excederán del 20 por 100 de la plantilla fija de la empresa.

Igualmente las empresas estarán obligadas a entregar a los representantes sindicales copia de todos los contratos que se realicen.

Para los trabajadores y las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, en cuanto a la movilidad geográfica, será de aplicación lo establecido en el artículo 40 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, siendo dicho artículo 40, complementario a la siguiente regulación:

Dada la idiosincrasia del sector, ningún trabajador, podrá ser trasladado a otra provincia, sin que por parte de la empresa sea tramitada, ante la autoridad laboral, la correspondiente solicitud de movilidad geográfica, previo a dicha tramitación, se establece el siguiente procedimiento: comunicación, escrita, al/los afectados, o sus representantes si los hubiese, o en su defecto a las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, esta comunicación, deberá hacerse con una antelación mínima de quince días, y contendrá la solicitud, causas que lo motivan, propuesta de compensación de gastos y trabajadores afectados.

En cuanto al supuesto de no aceptación, por parte del trabajador afectado, la indemnización que percibirá, será de cuarenta días por año de servicio.

**Art. 40. Seguro de Vida.**—Seguro de vida de 1.000.000 de pesetas, dando una copia al trabajador del seguro concertado.

**Art. 41. Disposición adicional primera.**—En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la ordenanza laboral de la Piel de 22 de abril de 1977 y demás disposiciones legales.

Ambas partes, conscientes de la necesidad de adecuar la normativa existente en nuestro ámbito con la normativa europea acuerdan, poner en funcionamiento, una Comisión Técnica de Estudio, para su posterior introducción en el Convenio, de la Ordenanza y del Nomenclátor de Categorías. Esta Comisión, estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio, y comenzarán su trabajo a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

**Art. 42. Disposición adicional segunda.**—Las partes firmantes del presente Convenio, manifiestan su aspiración de mejorar el nivel de empleo existente en el sector, a cuyo fin, recomienda se adopten cuantas medidas tiendan a la consecución de dicho objetivo.

**Art. 43. Disposición adicional tercera.**—Ambas partes conscientes de la importancia de la aplicación del presente Convenio Colectivo, se comprometen a realizar las correspondientes denuncias, ante la Comisión Paritaria de este Convenio, de los incumplimientos que se puedan constatar, para que dicha Comisión Paritaria resuelva sobre las materias denunciadas.

**Art. 44. Disposición adicional cuarta.**—Con el fin de garantizar que las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo cumplan en todos sus términos los acuerdos pactados en el mismo, la Comisión Paritaria de acuerdo a lo establecido en el artículo 6.º del presente Convenio, facilitará a las empresas afectadas, el texto articulado y tablas del Convenio y vigilará el cumplimiento de lo pactado.

**Art. 45. Disposición final.**—Con el fin de que las empresas afectadas por el presente Convenio puedan regularizar el pago de atrasos, como consecuencia de los efectos retroactivos de los salarios, ambas partes acuerdan que el abono de atrasos se efectuará a partir de la firma del presente Convenio.

## ANEXO 1

### Criterios de aplicación del Convenio Colectivo realizados por la Comisión Paritaria del Convenio

1. Salario base (día): sobre trescientos sesenta y cinco días/año.
2. Plus convenio: 10 por 100 sobre el salario base y doscientos cuarenta y siete días/año.

3. Beneficios: 9 por 100 sobre cuatrocientos veinticinco días de salario base más doscientos ochenta y siete días de plus convenio más 4 por 100 de antigüedad, si la hubiera (sobre salario base más plus convenio).

4. Pagas extras: sesenta días de salario base más cuarenta días de plus convenio más 4 por 100 de antigüedad.

5. Antigüedad: 4 por 100 sobre salario base más plus convenio (hasta nueve trienios).

### TABLAS SALARIALES PARA 1993 REPARACION DE CALZADO

Personal administrativo Retribución mensual	Salario base mes	Plus conv. mes	Beneficios mes	Salario total mes	Extras jul.dic.	Total anual
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	88.822	8.882	10.259	107.963	195.408	1.490.964
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	81.142	8.114	9.372	98.628	178.512	1.362.048
Auxiliar .....	70.243	7.024	8.113	85.380	154.534	1.179.094
Ayudante (16-17 años) .....	40.369	4.037	4.663	49.069	88.813	677.640

Personal de oficio Retribución día	Salario base día	Plus conv. día	Beneficios mes	Salario total mes	Extras jul.dic.	Total anual
Maestro reparación .....	2.689	-269	9.150	96.477	172.100	1.329.824
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	2.427	243	8.259	87.082	155.340	1.200.324
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	2.386	239	8.120	85.614	152.720	1.180.088
Guarnecedor .....	2.427	243	8.259	87.082	155.340	1.200.324
Ayudante (18-21 años) .....	2.265	227	7.708	81.274	144.980	1.120.268
Aprendiz 2. <sup>o</sup> año .....	1.737	174	5.911	62.326	111.180	859.092
Aprendiz 1. <sup>o</sup> año .....	1.346	135	4.581	48.301	86.160	665.772

Personal de comercio Retribución mensual	Salario base mes	Plus conv. mes	Beneficios mes	Salario total mes	Extras jul.dic.	Total anual
Recepcionista .....	70.243	7.024	8.113	85.380	154.534	1.179.094
Aspirante recepción (16-18 años) .....	65.059	6.506	7.514	79.079	143.130	1.092.078

### TABLAS SALARIALES PARA 1993 MEDIDA-ORTOPEDIA

Personal Retribución mensual	Salario base mes	Plus conv. mes	Beneficios mes	Salario total mes	Extras jul.dic.	Total anual
Hornero .....	104.812	10.481	12.106	127.399	230.586	1.759.374
Encargado sección .....	88.808	8.881	10.257	107.946	195.378	1.490.730

Personal Retribución día	Salario base día	Plus conv. día	Beneficios mes	Salario total mes	Extras jul.dic.	Total anual
Patronista .....	3.203	320	10.898	114.909	204.980	1.583.888
Cortador .....	2.504	250	8.520	89.829	160.240	1.238.188
Maestro de mesilla .....	2.689	269	9.150	96.177	172.100	1.329.824
Subencargado sección .....	2.599	260	8.844	93.249	166.340	1.285.328
Oficial 1. <sup>a</sup> .....	2.504	250	8.520	89.829	160.240	1.238.188
Oficial 2. <sup>a</sup> .....	2.408	241	8.194	86.398	154.120	1.190.896
Guarnecedora .....	2.427	243	8.259	87.082	144.340	1.200.324
Especialista .....	2.265	227	7.708	81.274	144.980	1.120.268
Peón-Mozo .....	2.241	224	7.625	80.399	143.420	1.108.208
Aprendiz 2. <sup>o</sup> año .....	1.737	174	5.911	62.326	111.180	859.092
Aprendiz 1. <sup>o</sup> año .....	1.346	135	4.581	48.301	86.160	665.772

**11263** RESOLUCION de 24 de abril de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, Sociedad Anónima» (revisión año 1992).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Argón, Sociedad Anónima» (revisión año 1992), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1992, de una parte por miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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 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, 24 de abril de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**EMPRESA «ARGON, SOCIEDAD ANONIMA» (REVISION ANO 1992)**

En Madrid, a 9 de abril de 1992, se reúnen las representaciones social y económica de la Empresa «Argón, Sociedad Anónima», con la siguiente composición: