

**19443** *RESOLUCION de 13 de julio 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 para las Industrias del Calzado.*

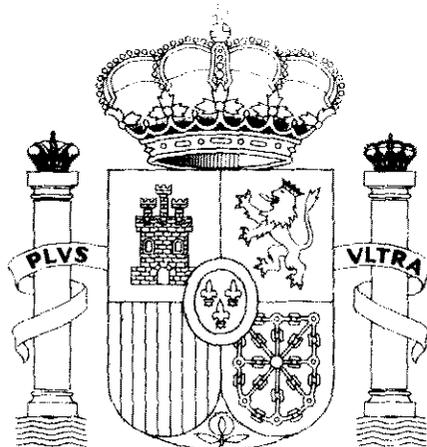
Visto el texto del Convenio colectivo para la Industria del Calzado, que fue suscrito con fecha 20 de mayo de 1992, de una parte, por CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, y de otra, por FICE, en representación de las empresas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 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, 13 de julio de 1992.-La Directora general, Soledad Córdova Garrido.



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

**Convenio colectivo de la Industria del Calzado****CAPITULO PRIMERO****SECCIÓN I****Ambitos de aplicación, vigencia, duración y prórroga.  
Denuncia y promoción**

Artículo 1.º *Ambito territorial, funcional y personal.*

A. *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación en todo el Estado español.

B. *Ambito Funcional.*—El Convenio obliga a todas las empresas dedicadas a la fabricación de calzado y a las industrias auxiliares de la fabricación de calzado.

C. *Ambito personal.*—El Convenio afectará a todos los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Art. 2.º *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1992, sea cual sea su fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 28 de febrero de 1994.

La duración del Convenio será de dos años, prorrogándose de año en año de no mediar denuncia expresa de las partes.

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 1992, y las empresas vendrán obligadas a pagar las diferencias producidas desde dicha fecha hasta la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado» dentro de los diez días siguientes a la primera fecha de pago habitual en la empresa, penalizándose las demoras con un 25 por 100 de la cantidad adeudada.

Art. 3.º *Trabajo fijo de carácter discontinuo.*

A. *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

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

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

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

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente 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.

**SECCIÓN 2****Comisiones de interpretación y mediación**

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

2. La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia estará compuesta de forma paritaria por tres vocales de cada una de las Centrales Sindicales CCOO y UGT y otros seis representantes de FICE de ambas partes en la Comisión Deliberadora. También se citará para el caso necesario por ausencia de titulares, los correspondientes suplentes. Caso de precisarlo ambas representaciones, podrán incorporarse a la Comisión los asesores y técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del Convenio.

3. Su ámbito de 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 FICE, que quedará obligado a convocarla y realizarla en un plazo máximo de quince días.

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

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

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

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

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

Art. 6.º *Comisiones de Mediación Provinciales y Comarcales.*

*Apartado 1.* Se establecerán Comisiones de Mediación dependientes de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia para entender de conflictos individuales o colectivos en la esfera de su ámbito territorial de competencia.

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

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

*Apartado 2.* Estas Comisiones estarán compuestas paritariamente por 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.

Art. 7.º *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.
- 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, comprometiéndose las partes negociadoras del Convenio a tener terminados los referidos trabajos antes del inicio de las negociaciones del próximo Convenio, al objeto de su incorporación automática al texto del mismo, de tal forma que sirva como texto y base de negociación para el Convenio cuya negociación se iniciaría en el año 1994.

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****SECCIÓN I****Organización del trabajo e implantación de sistemas**

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

Sin merma de la autoridad que corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los trabajadores tienen derecho a participar en

la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Convenio y en la Ley, con los derechos y limitaciones que en los citados textos se establecen.

### Trabajo a tiempo medido

#### Art. 9.º *Implantación de sistemas.*

**Apartado 1.**—La iniciativa de instauración de sistemas de organización o control de producción, así como de 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 medios, 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 éstos se van a utilizar para la modificación de las condiciones de trabajo o remuneración del personal, se entregarán a los afectados con una semana de antelación al período de prueba, éstos si lo desean pedirán la presencia del asesoramiento de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Técnicos de las Centrales Sindicales, a quienes la Empresa facilitará la entrada en ella para que éstos realicen las mediciones y comprobaciones que consideren necesarias, con el fin de compararlas con el estudio de la empresa. Los nuevos estudios se someterán a experimentación por un período máximo de prueba de trece semanas.

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

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

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

**Apartado 3.**—En la aplicación de un sistema de tiempos, se deberá tener en cuenta, entre otros factores, los siguientes:

- La implantación por parte de la empresa del método.
- El necesario período de adaptación de los trabajadores afectados por el método de trabajo.
- La perfecta división en secuencias elementales de los trabajos a cronometrar.
- La regularidad en el suministro y calidad de materias primas, en la calidad de las herramientas y el funcionamiento correcto de la maquinaria.
- La definición del nivel de calidad exigible en el trabajo y que corresponda al exigible posteriormente.
- 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 noventa días anteriores de trabajo efectivo en jornada legal de trabajo, siempre y cuando se desarrolle la misma cantidad de esfuerzo en el trabajo.

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

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

**Apartado 5.** 5.1. En los centros en que sea aplicable algún método científico de medición del trabajo, se considerará actividad normal, aquella que en los distintos y más comunes sistemas de medición, se corresponde con los índices de 60, 75 y 100. Se considerará actividad óptima la que corresponde a los anteriores sistemas con los índices 80, 100 y 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 (133 o equivalentes) y el mínimo de revisión (140 o equivalentes) se considerará como margen de garantía para los trabajadores.

#### Art. 10. *Determinación de la actividad y la calidad.*

**Apartado 1.** La actividad se calculará por la relación existente entre la producción obtenida y la producción considerada o establecida como normal.

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

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

Cuando el tiempo de paro y espera se produzca por causas ajenas 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.

**Art. 12. *Revisión.*** La revisión de tiempos y rendimientos se deberá efectuar en los casos siguientes:

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

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

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

## SECCIÓN 2

### Destajos

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

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

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

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

2. Las empresas que actualmente trabajen a destajo o métodos no controlados por tiempo, y deseen implantar sistemas de medición a tiempo, garantizarán a todos los trabajadores afectados en el caso de llegar a acuerdo en la implantación de nuevos sistemas, como mínimo y en concepto de «garantía ad personam», la media diaria de las cantidades percibidas en los últimos seis meses, siempre que alcancen similar nivel de producción al que obtenían, por el anterior sistema; la citada garantía se reducirá en la 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

## SECCIÓN I

## Clasificación del personal

Art. 14. *Clasificación del personal según su actividad.* -1. Las clasificaciones de personal y categorías profesionales consignadas en este Convenio y en el nomenclátor correspondiente son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

2. En el caso de que un trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

3. Son meramente informativos los distintos cometidos propios de cada oficio y categoría, pues todo trabajador de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza de su máquina y elementos de trabajo, todo ello sin menoscabo de su dignidad personal y formación profesional.

4. Según la actividad que desempeña en la empresa el personal ocupado en las industrias del calzado se clasificará en los siguientes grupos generales:

- a) Personal Directivo.
- b) Personal Técnico.
- c) Personal Administrativo y Comercial.
- d) Personal Obrero.
- e) Aspirantes.
- f) Personal Subalterno.

Las definiciones de grupos comprendidos en este capítulo corresponden a profesiones, categorías o puestos de trabajo comunes a todas las actividades incluidas en el ámbito general del Convenio.

En el nomenclátor de profesiones y oficios se incluirán las definiciones propias de los mismos.

A. Personal Directivo.-Se considerarán directivos quienes, con responsabilidad de la producción, organización, administración o compra-venta, realicen trabajos para los que precisen especiales conocimientos, preparación y experiencia y ejerzan funciones de dirección.

B. Personal Técnico.-Se considerarán técnicos quienes, en posesión del título superior, de grado medio, diplomas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional, o los que careciendo de título, con una preparación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones descritas como propias del personal técnico en el nomenclátor.

C. Personal Administrativo y Comercial.-Se considera personal Administrativo y Comercial el que, bajo la dirección del personal Directivo o Técnico, realiza los distintos trabajos administrativos o comerciales que les son encomendados y que figuran como tal en el nomenclátor.

D. Personal Obrero.-Se considera personal Obrero el que, bajo la dirección del personal directivo o técnico, realiza los distintos trabajos y labores propias del proceso de producción que le son encomendadas a los que, sin participar directamente en éste, realizan trabajos específicos de su oficio, y que figura como tal en el nomenclátor.

E. Personal Subalterno.-Se considera personal Subalterno el que sin estar incluido en los puntos anteriores está definido como tal en el nomenclátor.

*Otras categorías profesionales*

5. Jefe de Departamento es aquella persona que a las órdenes del Encargado general de fabricación tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.

6. Encargado de Sector, es aquella persona que auxilia y reemplaza en ocasiones al Encargado de Sección.

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

8. Encargado móvil de establecimiento de ventas es el empleado que a las órdenes de la Dirección de la Empresa, ejerce durante determinados periodos la administración de los establecimientos de ventas.

9. 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.

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

11. Ayudante es el operario que realiza tareas de carácter secundario en las secciones incluidas en la tabla de salarios anexa a este

Convenio, o bien auxilia dentro de las mismas actividades a un operario de mayor categoría profesional.

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

13. 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.

14. No obstante, hasta tanto se apruebe el nomenclátor correspondiente a la industria del calzado seguirán en vigor las definiciones de categorías profesionales que figuraban en la Reglamentación de Trabajo incluida en el artículo 2 de la Ordenanza de 27 de junio de 1969, con carácter provisional.

Art. 15. *Clasificación del personal según su permanencia en la empresa*

1. *Personal fijo*.-Es el que a través del aprendizaje o tras el periodo de prueba pase a formar parte por tiempo indefinido y de forma definitiva en la plantilla de la empresa.

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

3. *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 periodo de un año.

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

4. En los demás casos se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 16. *Periodo de prueba.* Todo personal de nuevo ingreso, quedará sometido, siempre que se pacte por escrito, a un periodo de prueba, cuya duración será:

- a) Personal Directivo y Técnico: Cuatro meses.
- b) Personal Técnico no titulado: Dos meses.
- c) Personal Administrativo (Oficiales de 1.ª y 2.ª): treinta días.
- d) Auxiliar Administrativo, Personal de Oficio y no cualificado: Catorce días.

Art. 17. *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: Un mes.
- b) Personal Administrativo: Diez días.
- c) Resto del personal: Siete días.

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

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

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

## SECCIÓN 2

## Trabajo a domicilio

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

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

El trabajador a domicilio tiene derecho a trabajar el mismo número de días que el trabajador de categoría profesional equivalente en el

seno de la Empresa, debiendo desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado para este trabajador.

Art. 19. *Salario del trabajador 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 por 100 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 por 100 que se fija en concepto de gastos durante los días que carezca de trabajo. Los gastos por varios, se abonarán por la Empresa, previa justificación por parte de los trabajadores.

### SECCIÓN 3

#### Trabajos de categoría superior y ascensos

Art. 20. *Trabajo 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 17 de este Convenio.

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

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

Art. 21. *Ascensos.*

*Apartado 1.*—Todos los ascensos, excluidos los casos previstos en el apartado 2 de este artículo, se realizarán entre los trabajadores de la plantilla de la Empresa que opten por la plaza, siempre que reúnan 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 17 de este Convenio.

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

*Apartado 2.*—Tendrán acceso a las vacantes de Encargado o Jefe de Sección los trabajadores que, gozando de la confianza de la Empresa, ejerzan un oficio cualificado y completen sus conocimientos teóricos previo examen de aptitud 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.

## CAPÍTULO IV

### SECCIÓN 1

#### Jornada

Art. 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.

Los cambios de horario deberán hacerse teniendo en cuenta no sólo los intereses de la Empresa, sino también los de los trabajadores. Se estudiarán con el Comité de Empresa, si lo hubiera, o, en su caso, con los representantes legales de los trabajadores.

Las horas ordinarias de trabajo durante la semana se distribuirán de modo que en ningún día el trabajador realice más de nueve y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de doce horas

Art. 23. *Jornada continuada.*—En la jornada que se pacta en este Convenio y para la jornada continuada, el descanso por bocadillo, será de 25 minutos, por lo que de trabajo efectivo se deberán realizar 40 horas semanales de las que no se podrán descontar los citados tiempos de descanso.

Los trabajadores podrán solicitar de la Delegación de Trabajo, la implantación de la jornada continuada, cuando así lo exprese por votación el 60 por 100 de la plantilla de la Empresa, poniendo previamente en conocimiento de la misma que van a realizar esta gestión. La Empresa podrá oponerse a esta solicitud de los trabajadores mediante informe razonado ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo pertinente.

Art. 24.

*Apartado 1.*—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 Real Decreto 2001/1983.

*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.

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

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

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

### SECCIÓN 2

#### Licencias, vacaciones y excedencias. Licencias y excedencias

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días de esta licencia sin retribución.

2. Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

3. Durante dos días que podrán ampliarse hasta tres 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 20 por 100 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 disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

Quedan exceptuados de esta limitación y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por prescripción facultativa, en que deberán retribuirse al salario Convenio las horas justificadas. Asimismo tampoco quedan incluidos en esta limitación los cuatro días anuales a que hacía referencia el artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo en los casos de baja por enfermedad. En todos estos casos las ausencias deberán ser debidamente justificadas.

11. Las Empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios, estarán obligadas a otorgar a los mismos las licencias necesarias para que puedan concurrir a exámenes en las convocatorias del correspondiente centro, pero previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula. Esto es aplicable para la obtención del permiso de conducir.

Cuando la correspondiente convocatoria a examen se refiera a la obtención del título profesional de la actividad realizada en la Empresa, dichos trabajadores tendrán derecho a la percepción de la retribución correspondiente del salario 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.

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

Las vacaciones serán retribuidas 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.

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

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

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

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

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

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

El trabajador que acogido a lo dispuesto en este apartado solicite excedencia, estará obligado a hacer constar la duración de la misma. En el supuesto de que finalizada la excedencia persistieran las causas que la motivaron, dicha solicitud tendrá derecho a ser prorrogada por el tiempo necesario y determinado, avisando de que se acoge a la pró-

rogar en 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.

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

### SECCIÓN 3

#### Servicio Militar

Art. 32. *Servicio Militar.*—Durante el período de prestación del Servicio Militar, o sustitutivo, los trabajadores tendrán reservado su puesto de trabajo, debiendo reincorporarse a la Empresa dentro de los treinta días naturales siguientes a partir de su licenciamiento, no pudiendo durante este período prestar servicios en Empresas de la misma actividad. En permiso 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.

### CAPÍTULO V

#### SECCIÓN 1

#### Suspensión temporal de actividades

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

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

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

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

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

#### SECCIÓN 2

#### Reestructuración de plantilla

Art. 34. *Reestructuración de plantilla.*—La extinción o suspensión de la relación jurídico-laboral de una parte o de la totalidad de la plantilla, a que hace referencia la legislación vigente en cada momento se ajustará al siguiente procedimiento:

*Apartado 1.*—La Dirección de la Empresa pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Comités Sindicales de 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 debetan 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 periodo de 15 días que venza sin percibir el subsidio de desempleo, tendrá derecho a un nuevo e idéntico pago de la Delegación de trabajo por cada año de antigüedad en la Empresa. Estas percepciones serán a descontar de las indemnizaciones que en su día fije la Magistratura de Trabajo.

## CAPITULO VI

### SECCIÓN I

#### Del salario y sus complementos

**Art. 35. 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 primer año:** Si el IPC contemplado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1992 superara el incremento pactado del 7 por 100, se procederá a la revisión de las tablas salariales, con aplicación de las diferencias existentes; estas diferencias se abonarán en pago único, computadas desde el día 1 de marzo de 1992 al 28 de febrero de 1993. Las tablas así revisadas, servirán de base para la aplicación del incremento salarial pactado para el segundo año de vigencia. El pago único de diferencias aludido se hará efectivo dentro del término de tres meses a partir de la constatación oficial del IPC del año 1992.

**Actualización salarial para el segundo año de vigencia:** Para el segundo año de vigencia del Convenio, es decir, para el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 1993 y el 28 de febrero de 1994, los salarios pactados en el presente convenio se incrementarán con el IPC previsto por el Gobierno de la Nación para el año 1993 más un 1,5 por 100.

**Revisión salarial segundo año:** Si el IPC contemplado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 1993 superara el incremento aplicado para el segundo año de vigencia del Convenio (IPC previsto más un 1,5 por 100), se procederá a la revisión de las tablas salariales, con aplicación de las diferencias existentes; estas diferencias se abonarán en pago único, computadas desde el día 1 de marzo de 1993 al 28 de febrero de 1994. 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 IPC del año 1993.

**Art. 36. 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 periodos habituales de pago.

**Art. 37. Antigüedad.**—El complemento salarial personal por continuidad en la Empresa, llamado premio de antigüedad, consistirá en un máximo de nueve trienios del 2,6 por 100 cada uno sobre el salario de convenio.

El cómputo de la antigüedad se iniciará para todo el personal, a partir del primer día de su ingreso en la Empresa.

Se calculará con independencia de los cambios de categoría, no computándose el tiempo de servicios en las de Aprendiz y Aspirante.

**Art. 38. Plus de nocturnidad.**—El complemento salarial por la realización de trabajos nocturnos, conforme determina el artículo 25 de este Convenio se establece en el equivalente al 25 por 100 del salario/día de la tabla I, para la jornada completa nocturna.

**Art. 39. 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 por 100 del salario correspondiente a un Oficial de primera.

**Art. 40. Rendimiento normal exigible.**—El rendimiento normal, se corresponde con la llamada actividad normal, y la Empresa podrá de terminarlo y exigirlo, en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

**Art. 41. 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 trabajo 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 por 100 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 (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 8.**—En lo no previsto en esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Art. 42. Valoración de rendimientos.**—A efectos de valoración, el rendimiento normal se computará diariamente.

**Art. 43. 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 intersectoriales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio podrán pactar a nivel de empresas y trabajadores la compensación de las horas estructurales por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de retribuirse monetariamente.»

### SECCIÓN 2

#### Forma de pago del salario

**Art. 44. Pago diario, semanal o mensual.**—Cuando por acuerdo adoptado por mayoría simple de los trabajadores, éstos manifiesten su deseo de percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la Tabla II del Anexo número 2, la Empresa lo hará de conformidad con esta petición.

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

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

**Art. 45. Anticipo.**—El trabajador tendrá derecho a pedir anticipo a cuenta hasta el límite del 90 por 100 de las cantidades que hubieran devengadas.

### SECCIÓN 3

#### Retribuciones extrasalariales

**Art. 46. Dietas y viajes.**—Cuando por orden de la Empresa venga obligado el trabajador a permanecer o realizar gastos de manutención fuera de su domicilio, le serán abonados dichos gastos por la Empresa previa justificación de los mismos, y correspondientes, salvo excepción también justificada, a los de un hotel de tres estrellas.

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

Art. 47. *Plus de distancia.*—Las Empresas que tengan establecido su centro de trabajo a más de dos kilómetros del extrarradio de la población y no dispongan de medios propios de transporte para su personal, abonarán a cada trabajador con domicilio en el propio municipio un plus de 3,50 pesetas diarias por kilómetro.

Art. 48. *Desgaste 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.

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

Art. 50. *Salarios de cotización.*—Los grupos de asimilación para los topes mínimo y máximo del régimen 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 número 1 de este Convenio.

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

## CAPITULO VII

### Beneficios asistenciales

Art. 51. *Beneficios asistenciales.*—Premio de jubilación.—El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y seis años y lleve como mínimo 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:

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

Art. 52. *Jubilación a los sesenta y cuatro años.*—De conformidad con el Real Decreto Ley 14/1981 dictado en desarrollo del ANE y para el caso de que los trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, las Empresas afectadas por este Convenio, se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado al amparo del Real Decreto-ley mencionado, por otro trabajador receptor de prestación por desempleo o joven demandante de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

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

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

Art. 53. *Complemento de ILT durante el periodo de vacaciones.*—Los Trabajadores con derecho a vacaciones, que se encontraran en situación de ILT antes de las fechas de disfrute colectivo en la Empresa, y continúen en dicha situación durante el periodo vacacional, percibirán un complemento asistencial, hasta completar el 100 por 100 de la base reguladora por ILT, con cargo a la Empresa durante dicho periodo vacacional.

Art. 54. *Capacidad disminuida.*—Las Empresas acoplarán al personal cuya capacidad haya disminuido por edad u otras circunstancias, antes de la jubilación, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones. Tendrá preferencia el incapacitado para su labor habitual a causa de accidente de trabajo o enfermedad indemnizable sufrida al servicio de la Empresa.

En orden a la colocación de trabajadores minusválidos tendrán las preferencias establecidas en su normativa específica y las Empresas de más de cincuenta trabajadores fijos habrán de reservarles hasta un 5 por 100 de su plantilla.

En forma compatible con las disposiciones legales, las Empresas proveerán las plazas de Porteros, Ordenanzas, Vigilantes, etc., con aquellos de sus trabajadores que por defecto físico, enfermedad o edad avanzada no puedan seguir desempeñando su oficio con el rendimiento normal y siempre que no tengan derecho a subsidio, pensión o medios propios para su sostenimiento.

El personal acopiado, percibirá el salario de acuerdo con la categoría en que desempeñe.

## CAPITULO VIII

### SECCIÓN I

#### De los Delegados y Comités de Empresa

Art. 55. *Representación de los trabajadores en la Empresa, Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—La Organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa, que sin 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 interviene el Comité de Empresa o Delegados de Personal en la forma prevista en el presente Convenio.

3. Mientras no sea aprobado el nomenclátor de puestos de trabajo y subsiguiente valoración de los mismos, el Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán exigir que se respeten los porcentajes que en cuanto a oficialidad establece la Reglamentación del Calzado.

4. Las reclamaciones previstas por los cambios de puestos de trabajo serán resueltas por la Empresa con intervención preceptiva del Comité de Empresa o Delegados de Personal; igualmente se exigirá el informe del Comité de Empresa o de los Delegados de Personal, para el traslado parcial o total del centro de trabajo.

5. Las medidas disciplinarias adoptadas por la Empresa con respecto a cualquier trabajador deberán ser puestas en conocimiento, con carácter previo, al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que remitirán preceptivamente un informe a la Autoridad laboral competente.

6. El Comité de Empresa o Delegados de Personal administrarán, en colaboración con la Dirección de la Empresa, los fondos sociales, culturales y recreativos que pudieran existir en la Empresa.

7. En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados previamente y emitirán preceptivamente un informe para la Autoridad laboral.

8. Cada temporada el Comité de Empresa o los Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la Empresa, sobre la evolución general del sector productivo a que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Empresa, sobre su programa de inversión y producción y la evolución probable del empleo de la Empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su estatus jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.

El Comité de Empresa o los Delegados de Personal, podrán formular proposiciones a la Dirección de la Empresa, que deberán ser estudiadas conjuntamente.

9. Las condiciones de trabajo en materia de seguridad e higiene serán las establecidas en la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el trabajo de 9 de marzo de 1971 y normativa concurrente, viniendo las Empresas obligadas a la elaboración, entrega y aplicación de un plan de medidas de Seguridad e Higiene 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 mas 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 hiciere 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 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.

## SECCIÓN 2

### De las secciones sindicales

Art. 56.

*Apartado 1.*—Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán constituir en los centros de trabajo la correspondiente sección sindical.

*Apartado 2.*—La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

*Apartado 3.*—3.1. Las secciones sindicales de los centros de trabajo podrán designar de entre sus miembros un representante que servirá de cauce de comunicación e interlocución con la Dirección. Este representante habrá de tener la condición de fijo en plantilla del centro en cuestión.

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

3.3. Los Delegados de las secciones sindicales que no sean miembros de los Comités de Empresa tendrán derecho a veinte horas retribuidas, a cargo de la Empresa, al mes, para 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.

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

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

— Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

— En materia de reestructuraciones de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

— La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

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

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

8. En aquellos centros 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.

9. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les sean propias.

10. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales, implantadas nacionalmente, y que participen en 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.

## CAPÍTULO IX

### De las faltas y sanciones

Art. 57. *Faltas leves.*—Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la Empresa.
8. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

**Art. 58. Faltas graves.**—Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un mes.
2. La falta de dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que pueden afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas generales, o del Reglamento de Empresa, en materia de seguridad e higiene en el trabajo.  
Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución o baja calidad en el trabajo.
7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

**Art. 59. Faltas muy graves.**—Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del periodo de un mes, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de seis días durante el periodo de cuatro meses sin causa justificada.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un periodo de seis meses o de veinticinco en un periodo de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la Empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la Empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma, o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la Empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
6. La indisciplina o desobediencia al Reglamento de Régimen Interior de la Empresa o a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el código penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa, fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la Empresa.
11. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la Empresa, dentro o fuera de la jornada de trabajo.
13. Todas las consignadas en el artículo 54 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.
14. Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado: el revelar secretos o datos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la Empresa o a sus Directivos o a sus compañeros de trabajo.
15. El abuso de autoridad por parte de los Jefes será siempre considerado como falta muy grave y el que la sufra lo pondrá en conocimiento del Director de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que por aquél se instruya el oportuno expediente. El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación a la parte interesada.
16. Las infracciones cometidas por las Empresas serán sancionadas por la Autoridad Laboral competente.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre recurribles ante el Juzgado de lo Social correspondiente.

**Art. 60. Sanciones.**—Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:**Por falta leve:**

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

**Por falta grave:**

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta un año.

**Por falta muy grave:**

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
- Inhabilitación para el ascenso por un periodo hasta de cinco años.
- Despido.

**Art. 61. Prescripción.**—Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPITULO X

**Pactos menores y competencia de jurisdicciones**

**Art. 62. Pactos menores.** No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio Colectivo de Empresa que afecte a las materias pactadas en el presente Convenio, sin dar conocimiento a la Comisión Mixta de Interpretación. En ningún caso se podrá pactar en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

**Art. 63. 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.

**Art. 64. Legislación supletoria.** En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes. Dado que en el presente texto de Convenio Colectivo se ha incorporado la antigua Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel que venía rigiendo como legislación supletoria del Convenio, ambas partes consideran no ser procedente la aplicación de la misma al venir ya recogida en el texto del Convenio Colectivo.

## DISPOSICION ESPECIAL

**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 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, Sucursal Urbana 1459 (Madrid) Cuenta 1.367-2.

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

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

**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.

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

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

En los sistemas de primas distintos a los tiempos medidos (cuya aplicación está clara en el texto del Convenio), como son los diversos sistemas de destajo, se deberá incrementar al 18 por 100 del salario que supere al que el Convenio determina para cada categoría profesional, en salario todo incluido, hasta el tope de 12.000 pesetas semanales de retribución a destajo; el exceso de salarios por encima de las citadas 12.000 pesetas semanales, no tendrá incremento.

**Ejemplo:**

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

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

El incremento será del 18 por 100 de las 5.232 pesetas lo que dará 941 pesetas. Las Empresas que hayan revisado sus sistemas de incentivos o destajo con posterioridad al aumento último de 1.026 pesetas en 1 de marzo de 1978, podrán deducir lo aumentado del incremento en este acuerdo:

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

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

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

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:

a) Exoneración de pago de las cuotas de la Seguridad Social de las Empresas durante dicha suspensión.

b) La no repercusión de las suspensiones temporales de empleo en los derechos del cobro de prestaciones de desempleo de los trabajadores en el caso de quedar extinguida la relación laboral y a los efectos del cálculo de la base reguladora en los expedientes de regulación de empleo.

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.

Cláusula final.—El presente Convenio ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la Asociación Empresarial FICE con domicilio en la calle Núñez de Balboa, número 116, de Madrid (28006), y los Sindicatos UGT y CCOO, con domicilio en la calle General Rodrigo, número, 4 de Madrid (28003) y calle Fernández de la Hoz, número 12, de Madrid (28004), respectivamente, quienes en reunión de constitución de la Comisión negociadora el día 18 de marzo de 1992, se reconocieron plena capacidad y legitimaron para negociarlo.

### ANEXO 1

#### Grupos de asimilación y bases de cotización a la Seguridad Social

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
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 móvil 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)
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)
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)

Categorías	Salario mensual (x 15)	Salario anual	Trienio mes (x 15)
<i>Personal administrativo</i>			
Jefe de sección	119.306	1.789.589	3.102
Jefe de negociado	114.398	1.715.970	2.974
Oficial de primera	97.475	1.462.126	2.534

Categorías	Salario mensual (x 15)	Salario anual	Trienio mes (x 15)
Oficial de segunda	89.051	1.335.762	2.315
Auxiliar y telefonista	77.086	1.156.297	2.004
Aspirante segundo año	54.618	819.268	-
Aspirante primer año	44.301	664.514	-
<i>Empleados mercantiles</i>			
Jefe de compras y ventas	127.607	1.914.102	3.318
Viajantes	103.633	1.554.502	2.694
Encargado de compras y ventas	103.633	1.554.502	2.694
Oficial de ventas	101.525	1.522.879	2.640
Dependiente	76.287	1.144.300	1.983
<i>Personal técnico no titulado</i>			
Modelista	115.025	1.725.381	2.991
Encargado general fabricación	131.828	1.977.418	3.428
Encargado departamento y técnico org.	128.292	1.924.384	3.336
Encargado sector y programador	115.025	1.725.381	2.991
Encargado secciones del grupo I y guarnecido	97.475	1.462.126	2.534
Cronometrador	97.475	1.462.126	2.534
Encargados secciones del grupo II (excepto guarnecido)	82.160	1.232.394	2.136
<i>Personal técnico titulado</i>			
Ingenieros y licenciados	143.838	2.157.575	3.740
Peritos, ingenieros técnicos y analistas	131.847	1.977.708	3.428
Graduados sociales y ATS	131.847	1.977.708	3.428
<i>Personal subalterno</i>			
Listero	83.191	1.247.870	2.163
Almacenero	81.261	1.218.922	2.113
<i>Botones y recaderos</i>			
De tercer año	71.398	1.070.970	-
De segundo año	48.480	727.206	-
De primer año	44.301	664.514	-

##### B) Personal con retribución diaria, por día natural

Categorías	Salario diario (extras aparte)	Salario anual	Trienio/día (extras aparte)
Patronista	3.469	1.578.569	90,2
Maestro de mesilla y reparación	2.915	1.326.265	75,8
Subencargado de sección	2.814	1.280.208	73,2
Pesador o basculero	2.470	1.124.021	64,2
Guarda jurado	2.470	1.124.021	64,2
Vigilante	2.470	1.124.021	64,2
Ordenanza y portero	2.459	1.118.681	63,9
Enfermero	2.459	1.118.681	63,9
Mozos de almacén	2.459	1.118.681	63,9
Empleados de limpieza	2.393	1.088.644	62,2
<i>Fabricación</i>			
Grupo I. Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica			
Grupo II. Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado y reparación.			
Nivel 1. Oficiales de 1. <sup>a</sup>	2.681	1.219.800	69,7
Nivel 2. Oficiales de 2. <sup>a</sup>	2.587	1.177.000	67,3
Nivel 3. Oficiales de 3. <sup>a</sup>	2.493	1.134.200	64,8
Nivel 4. Ayudantes y especialistas	2.454	1.116.678	63,8
Nivel 5. Peones	2.428	1.104.663	63,1

## ANEXO 2

## TABLA II

## Salarios sistema todo incluido

## A) Personal con retribución mensual

Categorías	Salario (x 12) (todo incluido)	Trienio/mes (todo incluido)
<i>Personal administrativo</i>		
Jefe de sección .....	149.132	3.877
Jefe de negociado .....	142.998	3.718
Oficial de primera .....	121.844	3.168
Oficial de segunda .....	111.314	2.894
Auxiliar y telefonista .....	96.358	2.505
Aspirante segundo año .....	68.272	-
Aspirante primer año .....	55.376	-
<i>Empleados mercantiles</i>		
Jefe de compras y ventas .....	159.509	4.147
Viajantes .....	129.542	3.368
Encargado de compras y ventas .....	129.542	3.368
Oficial de ventas .....	126.907	3.300
Dependiente .....	95.358	2.479
<i>Personal técnico no titulado</i>		
Modelista .....	143.782	3.738
Encargado general fabricación .....	164.785	4.284
Encargado departamento y técnico org. ....	160.365	4.169
Encargado sector y programador .....	143.782	3.738
Encargado secciones del grupo I y guarnecido .....	121.844	3.168
Cronometrador .....	121.844	3.168
Encargados secciones del grupo II (excepto guarnecido) .....	102.700	2.670
<i>Personal técnico titulado</i>		
Ingenieros y licenciados .....	179.798	4.675
Peritos, ingenieros técnicos y analistas .....	164.809	4.285
Graduados sociales y ATS .....	164.809	4.285
<i>Personal subalterno</i>		
Listero .....	103.989	2.704
Almacenero .....	101.577	2.641
<i>Botones y recaderos</i>		
De tercer año .....	89.248	-
De segundo año .....	60.184	-
De primer año .....	55.376	-

## B) Personal con retribución diaria, por día natural

Categorías	Salario diario (todo incluido)	Trienio/día natural	Hora prima (todo incluido)
Patronista .....	4.325	112,4	
Maestro de mesilla y reparación .....	3.634	94,5	
Subencargado de sección .....	3.507	91,2	
Pesador o basculero .....	3.080	80	
Guarda jurado .....	3.080	80	
Vigilante .....	3.080	80	
Ordenanza y portero .....	3.065	79,7	
Enfermero .....	3.065	79,7	
Mozos de almacén .....	3.065	79,7	
Empleados de limpieza .....	2.983	77,5	
<i>Fabricación</i>			
Grupo I. Secciones de patronaje, corte, suela, montado, cosido, desvirado, finisaje y, en general, todas las operaciones comprendidas en la mecánica.			
Grupo II. Secciones de picado y rebajado, guarnecido o aparado, limpieza, acabado y envasado y reparación.			
Nivel 1. Oficiales de 1. <sup>a</sup> .....	3.342	86,9	670
Nivel 2. Oficiales de 2. <sup>a</sup> .....	3.225	83,8	647
Nivel 3. Oficiales de 3. <sup>a</sup> .....	3.107	80,8	623

Categorías	Salario diario (todo incluido)	Trienio/día natural	Hora prima (todo incluido)
Nivel 4. Ayudantes y especialistas .....	3.059	79,5	614
Nivel 5. Peones .....	3.026	78,7	607

**19444** RESOLUCION de 26 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.400 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Sincro, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial 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 zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Sincro, fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado 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. 3.400.-26-6-92-Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A.

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-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 26 de junio de 1992.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.

**19445** RESOLUCION de 26 de junio de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 3.398 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Sevi, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», de Arnedo (La Rioja).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho zapato de seguridad, con arreglo a lo prevenido en la Orden ministerial 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 zapato de seguridad contra riesgos mecánicos, modelo Sevi, fabricado y presentado por la Empresa «Cauchos Ruiz Alejos», con domicilio en Arnedo (La Rioja), avenida de Quel, número 26, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de clase I, grado A.

Segundo.-Cada calzado de seguridad de dichos modelo, clase y grado 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. 3.398.-26-6-92-Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos.-Clase I.-Grado A.

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-5 de «Calzado de seguridad contra riesgos mecánicos», aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 26 de junio de 1992.-La Directora general de Trabajo, Soledad Córdova Garrido.