

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**14364** RESOLUCION de 14 de abril de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado —número de código 9906955.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado —número de código 9906955— que fue suscrito con fecha 1 de abril de 1993, de una parte, por las Federaciones Estatales de Textil-Piel de los Sindicatos de UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, y de otra, por la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación, Medida y Ortopedia), en representación de las Empresas del sector, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo, acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de abril de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FABRICACION DEL CALZADO ARTESANO MANUAL Y ORTOPEdia Y A MEDIDA Y TALLERES DE REPARACION Y CONSERVACION DEL CALZADO USADO, DE AMBITO ESTATAL

### Preámbulo

El presente Convenio Colectivo del Estado español, en el sector de Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado, de ámbito estatal, que tendrá un año de vigencia, a contar desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1993, se otorga entre las Organizaciones representativas de los trabajadores, Federaciones Estatales de Textil-Piel de los Sindicatos de UGT y CC.OO. y la Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia).

Convenio que ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones, constituidas por la Organización empresarial Federación Nacional Profesional de Artesanos del Calzado (Reparación y Medida-Ortopedia) y las Federaciones Estatales de Textil-Piel de los Sindicatos CC.OO. y UGT quienes en reunión de constitución de la Comisión Negociadora el día 12 de enero de 1993 se reconocieron plena capacidad y legitimación para negociarlo.

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

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

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

B) *Ambito funcional.*—El presente Convenio Colectivo obliga a todas las Empresas dedicadas, o que se dediquen en el futuro, a la Fabricación del Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación del Calzado Usado.

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

Art. 2.º *Vigencia, duración y prórroga.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1993.

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

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

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

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

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

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

B) Podrán incorporarse a la Comisión Paritaria, en caso de precisarlo ambas partes, los asesores técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive del presente Convenio Colectivo, con voz, pero sin voto.

### FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Las funciones específicas de esta Comisión son:

Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas del presente Convenio Colectivo.

Arbitraje de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio Colectivo.

Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

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

### PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIAS DE REUNIONES

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

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

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

### GARANTÍAS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN

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

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

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

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

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

Art. 9.º *Excepciones a la jornada nocturna.*—No se considera trabajo nocturno a efectos de renovación especial el realizado por personal de vigilancia de noche, Porteros o Serenos que hubieran sido especialmente contratados para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno. No se consideran excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

No se consideran incluidos en la clasificación de nocturnos aquellos trabajos afectados normalmente en la jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en el período nocturno o consecuencia de acontecimientos catastróficos excepcionales.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo el trabajador optar por una ampliación de hasta cinco días más de esta licencia sin retribución.
2. Durante un día, por traslado de su domicilio habitual.
3. Durante dos días, que podrán ampliarse hasta tres más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento, al efecto, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, fallecimiento de pariente hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. Por boda de un hijo, un día. En caso de boda de un hermano, tendrá derecho a un día de ausencia, pero sin recibir remuneración.
5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
6. Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

Art. 11. *Enfermedad.*—La asistencia a clínicas y consultorios médicos durante la jornada de trabajo será retribuida con arreglo al salario Convenio, más antigüedad, siempre que éstos no tengan establecidos horarios de consultas que permitan asistir a ellos fuera de la jornada de trabajo, teniendo que ser en todo momento debidamente justificadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el supuesto de que coincidiesen las fechas de disfrute del período vacacional con una situación de incapacidad laboral transitoria, maternidad o accidente laboral, los trabajadores, una vez que sean dados de alta, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones no disfrutadas.

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

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

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

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

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

Los citados salarios son el resultado de aplicar el 6 por 100 a las tablas salariales establecidas en el Convenio Colectivo correspondiente a 1992.

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

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

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

Art. 23. *Plus Convenio.*—El complemento salarial denominado plus Convenio se abonará por día efectivamente trabajado y por días laborables comprendidos en el período de vacaciones, figurando como tal en las tablas salariales del presente Convenio.

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

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

Durante el servicio militar o prestación social sustitutoria los trabajadores tendrán derecho al cobro de las gratificaciones de julio y de Navidad.

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

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

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

A) Personal administrativo (Oficiales de primer y segundo grado): Treinta días.

B) Auxiliar administrativo, personal de oficio y no cualificado: Catorce días.

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

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

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

Los exámenes de aptitud de Aprendices, previstos en la Ordenanza, serán efectuados por una representación empresarial y el Oficial de primera más antiguo en la especialidad sobre la que verse el examen. En caso de disparidad de criterios, se acudirá a la jurisdicción laboral competente que, en última instancia, resolverá.

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

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

Para ejercitar dicho derecho deberán cumplirse los siguientes requisitos:

A) Solicitar, por escrito, esta excedencia, a la Dirección de la Empresa, dentro de los treinta días naturales siguientes a la fecha del parto.

B) En el citado escrito deberá señalarse la duración de la excedencia solicitada, dentro de los plazos antes señalados.

C) El documento acreditativo del alta médica postparto deberá presentarse, a la Dirección de la Empresa, en los quince días siguientes al de su expedición.

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

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

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

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

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

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

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

A) Personal administrativo: Diez días.

B) Resto del personal: Siete días.

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

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

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

Art. 32. *Servicio militar o prestación social sustitutoria*.—Los trabajadores afectados por este Convenio que tengan que incorporarse al

servicio militar o prestación social sustitutoria, tienen derecho a que se les respete el puesto de trabajo, durante el servicio militar y dos meses más.

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

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

Sesenta años: 4,5 mensualidades del salario de cotización.

Sesenta y un años: Cuatro mensualidades del salario de cotización.

Sesenta y dos años: 3,5 mensualidades del salario de cotización.

Sesenta y tres años: Tres mensualidades del salario de cotización.

Sesenta y cuatro años: 2,5 mensualidades del salario de cotización.

Sesenta y cinco años: 1,5 mensualidades del salario de cotización.

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

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

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

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

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

Art. 36. *Acción y derechos sindicales*.—Las Empresas y los trabajadores afectados por este Convenio se atienen a los derechos sindicales reconocidos por la legislación vigente en esta materia y a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

Los Sindicatos que tengan veinte afiliados en las Empresas podrán constituir la Sección Sindical y contar el Delegado de la misma, con veintiséis horas sindicales.

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

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

Negociación y acuerdo previo con los representantes sindicales en la Empresa o, en su defecto, con los Sindicatos firmantes del Convenio, de cualquier modificación de condiciones de trabajo.

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

Art. 38. *Canon de negociación*.—Con el objeto de sufragar los gastos ocasionados en la negociación del presente Convenio, las Empresas descontarán de la retribución de los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación la cantidad equivalente al 10 por 100 del incremento salarial correspondiente a una mensualidad, por trabajador, cualquiera que sea

la naturaleza de su contrato, que deberá ser ingresada a nombre de las Organizaciones Sindicales intervinientes en la Negociación.

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

La cantidad resultante se distribuirá entre las Organizaciones Sindicales que han participado en la Negociación del Convenio en proporción al número de representantes en la Mesa Negociadora.

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

Los trabajadores eventuales tendrán derecho a la retroactividad real del incremento salarial del presente Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

Ambas partes, conscientes de la necesidad de adecuar la normativa existente en nuestro ámbito con la normativa europea acuerdan poner en funcionamiento una Comisión Técnica de Estudio, para su posterior introducción en el Convenio, de la Ordenanza Laboral de la Piel de aquellos elementos no contemplados en la redacción del presente Convenio. Esta Comisión estará compuesta por dos representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio, y comenzarán su trabajo a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

El ordenamiento de actividades laborales (nomenclátor), elaborado por la Comisión Técnica creada al efecto por acuerdo de 1992, al ser aprobado en el presente Convenio Colectivo, se introduce en el mismo como anexo 2.

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

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

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

Art. 45. *Disposición adicional quinta.*—Formación profesional continua e inicial: Las representaciones empresariales y de los trabajadores acuerdan suscribir los contenidos del Acuerdo Nacional de Formación Continua, por considerar que la formación profesional en su conjunto, tanto la continua como la inicial, es un factor determinante y prioritario para asumir los cambios económicos, tecnológicos y sociales que exige el actual proceso.

Las partes consideran que el futuro de nuestro sistema productivo depende, en gran parte, de los conocimientos profesionales y cualificaciones derivadas de los trabajadores y de los pequeños y medianos empresarios.

La formación profesional permanente estará adaptada a la evolución de las profesiones afectadas y del contenido de los puestos de trabajo indispensables para fortalecer la búsqueda de competitividad de las Empresas y de su personal, asumiendo los cambios motivados por los procesos de innovación tecnológica y las nuevas formas de organización del trabajo.

La formación profesional permanente deberá contar además por parte de las AA. PP., con un sistema nacional de cualificaciones profesionales homologadas y catálogo común de certificados (carné profesional), definiendo los títulos y el sistema de convalidaciones para empresarios y trabajadores.

Art. 46. *Disposición final.*—Con el fin de que las Empresas afectadas por el presente Convenio puedan regularizar el pago de atrasos, como consecuencia de los efectos retroactivos de los salarios, ambas partes acuerdan que el abono de atrasos se efectuará a partir de la firma del presente Convenio.

## ANEXO

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

1. Salario base (día) = Sobre 365 días/año.
2. Plus Convenio = 10 por 100 sobre el salario base y 247 días/año.
3. Beneficios = 9 por 100 sobre (425 días de salario base + 287 días de plus Convenio) + 4 por 100 de antigüedad, si la hubiera (sobre salario base + plus Convenio).
4. Pagas extras = 60 días de salario base + 40 días de plus Convenio + 4 por 100 de antigüedad.
5. Antigüedad = 4 por 100 sobre salario base + plus Convenio (hasta nueve trienios).

#### NOTA ACLARATORIA

##### *Criterios de aplicación del Convenio*

- 1.º Salario base (día) = Sobre 365 días/año. Artículo 19 del Convenio.
- 2.º Plus Convenio = 10 por 100 sobre el salario base y 247 días/año. Artículo 23 del Convenio.
- 3.º Beneficios = 9 por 100 sobre 425 días de salario base + 287 días de plus Convenio = 4 por 100 de antigüedad, si la hubiera, sobre salario base + plus Convenio. Artículo 18 del Convenio.
- 4.º Pagas extras = 60 días de salario base + 40 días de plus Convenio + 4 por 100 de antigüedad. Artículo 24 del Convenio.
- 5.º Antigüedad = 4 por 100 sobre salario base + plus Convenio (hasta nueve trienios). Artículo 17 del Convenio.

##### *Cálculo de las tablas en salario base mensual*

1. Salario base mes = Según tabla.
2. Plus Convenio mes = 10 por 100 sobre salario base.
3. Antigüedad mes = (Salario base mes + plus Convenio mes) × 4 por 100.
4. Beneficio mes = (Salario base mes + plus Convenio mes + antigüedad mes) × 14 : 12 × 9 por 100.
5. Salario total mes = Salario base + plus Convenio + antigüedad + beneficio mes.
6. Extra (julio y diciembre) = Salario base + plus Convenio + antigüedad para cada mes.
7. Total año = (Salario total mes × 12) + extras.

##### *Cálculo de las tablas para salario base diario*

1. Salario base mes = Salario día × 365 : 12.
2. Plus Convenio mes = 10 por 100 salario base día × 247 : 12.
3. Antigüedad mes = (Salario base mes + plus Convenio mes) × 4 por 100.
4. Beneficio mes = (Salario base día × 425 + plus Convenio día × 287) : 12 + antigüedad mes × 9 por 100.
5. Salario total mes = Salario base mes + plus Convenio mes + antigüedad mes + beneficio mes.
6. Extra (julio y diciembre) = Salario base día × 30 + plus Convenio día × 20 + antigüedad mes (para cada paga).
7. Total año = Salario total mes × 12 + extras.

## ANEXO 1

## Tablas salariales para 1993

## REPARACION DE CALZADO

## Personal administrativo. Retribución mensual (pesetas)

	Salario base mes	Plus Conv. mes	Beneficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Oficial de primera ....	94.151	9.415	10.874	114.440	207.132	1.580.412
Oficial de segunda ...	86.011	8.601	9.934	104.546	189.224	1.443.776
Auxiliar .....	74.458	7.446	8.600	90.504	163.808	1.249.856
Ayudante (16-17 años) .	42.791	4.279	4.942	52.012	94.140	718.284

## Personal de oficio. Retribución día (pesetas)

	Salario base día	Plus Conv. día	Beneficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Maestro de Reparación .....	2.850	285	9.698	102.252	182.400	1.409.424
Oficial de primera ....	2.573	257	8.755	92.307	164.660	1.272.344
Oficial de segunda ...	2.529	253	8.606	90.738	161.860	1.250.716
Guarnecedor .....	2.573	257	8.755	92.307	164.660	1.272.344
Ayudante (18 a 21 años) .....	2.401	240	8.170	86.140	153.660	1.187.340
Aprendiz de 2.º año ..	1.841	184	6.264	66.048	117.820	910.396
Aprendiz de 1.º año .....	1.427	143	4.856	51.204	91.340	705.788

## Personal de comercio. Retribución mensual (pesetas)

	Salario base mes	Plus Conv. mes	Beneficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Recepcionista .....	74.458	7.446	8.600	90.504	163.808	1.249.856
Aspirante recepción (16 a 18 años) .....	68.963	6.896	7.965	83.824	151.718	1.157.606

## MEDIDA-ORTOPEDIA

## Personal. Retribución mensual (pesetas)

	Salario base mes	Plus Conv. mes	Beneficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Hormero .....	111.101	11.110	12.832	135.043	244.422	1.864.938
Encargado de Sección	94.136	9.414	10.873	114.423	207.100	1.580.176

## Personal de oficio. Retribución día (pesetas)

	Salario base día	Plus Conv. día	Beneficios mes	Salario total mes	Extras julio y dic.	Total anual
Patronista .....	3.395	340	11.553	121.816	217.300	1.679.092
Cortador .....	2.654	265	9.030	95.210	169.840	1.312.360
Maestro de mesilla ..	2.850	285	9.698	102.252	182.400	1.409.424
Subencargado de Sección .....	2.755	276	9.376	98.855	176.340	1.362.600
Oficial de primera ...	2.654	265	9.030	95.210	169.840	1.312.360
Oficial de segunda ...	2.552	255	8.683	91.555	163.320	1.261.980
Guarnecedora .....	2.573	257	8.755	92.307	164.660	1.272.344
Especialista .....	2.401	240	8.170	86.140	153.660	1.187.340
Peón-Mozo .....	2.375	238	8.083	85.221	152.020	1.174.672
Aprendiz de 2.º año ..	1.841	184	6.264	66.048	117.820	910.396
Aprendiz de 1.º año ..	1.427	143	4.856	51.204	91.340	705.788

## ANEXO 2

## Nomenclátor

## MEDIDA ORTOPEDIA

**Encargado de Sección (o Taller).**—Personal responsabilizado en la dirección y coordinación de la labor entre los diferentes trabajadores que intervienen en la operación de confección del calzado, Hormero, Patronista Cortador, Guarnicionero y Zapatero.

**Hormero.**—Personal encargado de la elaboración de las hormas. Las hormas han de adecuarse a las medidas tomadas del usuario, en función de la configuración de los pies sobre los que se actúa. En Ortopedia elaborará las alzas necesarias según situaciones, en tanto que actividad previa a la intervención del Patronista.

**Patronista.**—Personal confeccionador del patrón o ajuste, a partir de las medidas tomadas al usuario. Una vez elaborado el patrón, éste pasa al Cortador. Generalmente las labores de Patronista y Cortador las realiza un mismo trabajador.

**Cortador.**—Personal que disponiendo de patrones y ajustándose a éstos procederá a la realización del corte y rebaje de la piel del empeine, forros y vivos. Concluida la acción del corte, el conjunto preparado pasa al Guarnecedor.

**Guarnecedor o Aparador.**—Personal encargado de ajustar o ensamblar las diversas piezas de que se compone el zapato, procedente de la sección del Cortador. Terminadas las operaciones de ensamblaje queda montado el corte.

**Oficial de primera.**—Personal zapatero, es el que disponiendo de las hormas, el corte de la piel y materiales anejos, tales como forros, suelas, palmilla, etc., monta, cose y termina el calzado. En Ortopedia, adaptar las alzas, cuñas supinadoras, arcos, metatarsos y demás correcciones del calzado ortopédico, además, coordina el trabajo del personal colaborador en todo el proceso de elaboración, Aprendices, Ayudante y Oficial de segunda.

**Oficial de segunda.**—Realiza las mismas operaciones que el Oficial de primera, pero no de manera autónoma, ya que su labor es dirigida y supervisada por su inmediato superior, entendiéndose este período de actividad como el de perfeccionamiento profesional y mejora de la productividad.

**Especialista o Ayudante.**—Realiza las labores preparatorias de cuantos materiales intervienen en el montaje, cosido y terminación del zapato, dirigido y supervisado por los Oficiales.

Revisar las respectivas máquinas que intervienen en el proceso: Coser, cortar, pegar, preparación y finalización, etc., cuidando del buen funcionamiento de las mismas.

**Peón o Mozo.**—Realiza labores de recepción y reparto de materiales y de la obra final. Controla el Almacén y colabora en el cuidado y atención al Taller, máquinas y herramientas.

**Aprendiz de segundo año.**—Personal joven entre diecisiete y dieciocho años en período formativo en cualquiera de las especialidades descritas, actuando bajo la dirección de éstos. Su labor se resume en reparar los materiales que servirán a la elaboración final de las diversas operaciones.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado a los Especialistas de los que dependen.

**Aprendiz de primer año.**—Personal joven de dieciséis a diecisiete años, en período formativo y que colaborará estrechamente con el Aprendiz de segundo año y los Especialistas.

Inicialmente realizará labores primarias, básicas, alternándolo con el conocimiento de útiles y herramientas, materiales y productos empleados en la confección del calzado.

Todos los trabajadores de un taller artesanal de confección de calzado colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas, que comprenden el mismo.

## REPARACION DE CALZADO

**Maestro de reparación o Jefe de Taller.**—Organizar, distribuir y ejecutar todos los trabajos de reparación del calzado efectuado en el taller.

Conocimientos generales de la fabricación y composición del calzado (corte y piso).

Conocimientos para su aplicación de materiales y productos para el calzado.

Conocimiento, mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

Conocimientos generales de trabajos realizados en calzado ortopédico (cuñas supinadoras, arcos, metatarsos, alzas, etc.).

**Oficial de primera.**—Disponer de conocimientos generales del calzado en los procesos de fabricación y saber ejecutar los trabajos generales de reparación y conservación del calzado (manuales y mecánicos).

Colocación de pisos, medias suelas, cuñas, cambio de tacones, etc. Conocimiento de los diferentes materiales que se emplean.

Manejo de la maquinaria empleada en la reparación del calzado.

Mantenimiento y cuidado periódico de las máquinas y herramientas utilizadas en el taller.

*Oficial de segunda.*—Realiza la misma labor del Oficial de primera, dirigida por este último, mientras permanezca en período de perfeccionamiento y mejora de productividad.

Conocimientos para el manejo, mantenimiento y cuidado periódico de la maquinaria utilizada en el taller.

*Guarnecedor.*—Reparaciones al corte (cosidos, piezas, etc.).

Colocación de cremalleras y reparaciones en artículos de piel y viaje.

Colocación de forros y plantillas.

Limpieza y mantenimiento de la maquinaria y herramientas por él utilizadas.

*Ayudante.*—Colaboración con el Maestro u Oficial en la realización de todos los trabajos.

Colocación de piezas del corte a la suela.

Ampliación de conocimientos, supervisados por su superior inmediato.

*Aprendiz de segundo año.*—Personal joven, entre diecisiete y dieciocho años, en período formativo.

Ampliación de conocimientos de las labores del primer año, supervisado por su superior inmediato.

Preparado y pegado de materiales, nivelación de tapas, punteras y suelas.

Se ocuparán de facilitar los útiles y herramientas en el estado adecuado a los especialistas de los que dependen.

*Aprendiz de primer año.*—Personal joven, entre dieciséis y diecisiete años, en período formativo, que colaborará estrechamente con el Aprendiz de segundo año y los especialistas.

Conocimiento de herramientas, útiles y maquinaria utilizados en el taller, así como de los materiales y productos relativos al calzado.

Conocimiento de las distintas partes que componen el zapato.

Conocimiento y aplicado de pegamentos, lijado, tintado de suelas y limpieza del calzado.

Limpieza periódica de las herramientas y maquinaria.

Todos los trabajadores de un taller de reparación de calzado colaborarán en el momento oportuno en el cuidado y limpieza del puesto de trabajo, así como los útiles, herramientas y máquinas que comprenden el mismo.

**14365** RESOLUCION de 10 de mayo de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», número de código 9008122.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima» (número de código 9008122), que fue suscrito con fecha 23 de marzo de 1993, de una parte, por miembros del Comité de Empresa y Secciones Sindicales, en representación de los trabajadores, y de otra, por los designados por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de mayo de 1993.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS DELEGACIONES COMERCIALES DE LA EMPRESA «AVIDESALUIS SUÑER, SOCIEDAD ANONIMA»

### SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», y sus trabajadores de las Delegaciones Comerciales.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—Quedan comprendidos en el ámbito del presente Convenio todos los trabajadores de las delegaciones comerciales de la Empresa «Avidesa-Luis Suñer, Sociedad Anónima», tanto fijos, como fijos de carácter discontinuo, eventuales, temporales, etc., excepto los conocidos como sueldos pactados que quedan excluidos del sistema retributivo fijado en el Convenio, si bien, les serán de aplicación el resto de las condiciones pactadas en el mismo.

Art. 3.º *Ámbito temporal, prórrogas y denuncia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1993 y tendrá una duración inicial de cinco años, finalizando por consiguiente su vigencia el 31 de diciembre de 1997.

No obstante, se prorrogará tácitamente por sucesivos períodos anuales, si ninguna de las partes lo denuncia con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial, o de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia, cuando se produzca, habrá de comunicarse fehacientemente por la parte que la promueva a la parte negociadora, dejando expresa constancia de su fecha mediante acuse de recibo.

Se mantendrán todas las obligaciones que rigen en el presente Convenio hasta que se registre uno nuevo, que se aplicará en lo posible, con efecto retroactivo a la fecha que se acuerde.

### SECCIÓN SEGUNDA. GARANTÍAS

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de sus cláusulas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio, en su conjunto, debiendo las partes renegociarlo en su integridad.

Art. 5.º *Compensación y absorción.*—Las condiciones económico-retributivas pactadas en este Convenio compensan y absorben hasta el límite de su cómputo global y anual, cualesquiera conceptos y cantidades que vinieran percibiéndose con anterioridad por los trabajadores en su conjunto, o por algunos de ellos; así como los incrementos que por disposición legal o convencional, pudieran acordarse con posterioridad a su entrada en vigor, que sólo serán de aplicación si en su conjunto, y en cómputo anual, suponen ingresos superiores a los que a este Convenio garantiza.

Art. 6.º *Condiciones más beneficiosas.*—Se respetarán como condiciones más beneficiosas, y a título personal, las condiciones económicas vigentes a la firma del presente Convenio, que en su conjunto y en cómputo anual resulten superiores a las que aquí se establecen.

Art. 7.º *Declaración antidiscriminatoria.*—El presente Convenio se asienta sobre la no discriminación por razón de sexo, religión, color, raza, ideología, política o sindical, estado civil, etc., en ningún aspecto de la relación laboral, como salarios, puesto de trabajo, categoría o cualquier otro concepto que se complete tanto en este Convenio como en la normativa general con la lógica excepción para el sexo femenino, de los derechos inherentes a la maternidad y la lactancia.

Art. 8.º *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto por este Convenio se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes laborales de rango superior. Por otra parte y únicamente para aquellos aspectos no contemplados en este Convenio Colectivo constituirá también derecho supletorio la parte normativa del Convenio Colectivo Estatal de Helados.

Art. 9.º *Comisión Paritaria.*—Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y mediación en la aplicación del presente Convenio.

La Comisión estará compuesta por cuatro miembros; dos en representación del personal, libremente designados por las centrales sindicales, uno por CC.OO. y otro por UGT, de entre los Delegados de Personal, y dos en representación de la Empresa, asistidos por los asesores respectivos. A efectos de notificación se tendrá en cuenta los domicilios sociales de las dos centrales sindicales indicadas, en su ámbito estatal.

Cualquier cuestión o litigio relativo a la aplicación e interpretación del Convenio habrá de someterse, con carácter previo y prejudicial, a la Comisión Paritaria, para su conocimiento y eventual resolución.

La Comisión se reunirá cada vez que sea necesario, para el conocimiento y resolución de los asuntos de su competencia, celebrándose la reunión en la localidad donde se hayan producido los hechos que motivaron la consulta.

La adopción de acuerdos válidos en el seno de la Comisión exigirá mayoría de sus miembros. Los acuerdos adoptados con esta mayoría serán vinculantes, tanto para las partes como para los terceros afectados por el Convenio.

Por contra, la inexistencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, reflejada en el acta de la reunión correspondiente, dejará expedita la vía administrativa o judicial, lo mismo en conflictos de naturaleza individual que colectiva.