

## ARTICULO V

*Dividendos, intereses y retribuciones de Consejeros*

Los dividendos, intereses, remuneraciones y demás cantidades remesadas con cargo a ingresos o utilidades obtenidos en el ejercicio de las actividades a que se refiere el artículo 3.º por una Empresa de un Estado Contratante a un no residente del otro Estado Contratante, sólo podrán someterse a impuesto en el primer Estado.

Cuando las rentas de esta especie se paguen por una Empresa de un Estado Contratante a un residente del otro Estado Contratante, el primer Estado puede someterlas a imposición. El otro Estado Contratante dejará exentas estas rentas, pero podrá, para calcular el importe del impuesto correspondiente a las restantes, aplicar el tipo impositivo que hubiera correspondido de no mediar esta exención.

## ARTICULO VI

*Ratificación y entrada en vigor*

1) Este Convenio será ratificado y los instrumentos serán intercambiados en Madrid lo antes posible.

2) Este Convenio entrará en vigor a los treinta días del intercambio de instrumentos de ratificación y surtirá efectos en cuanto al impuesto sobre beneficios para las rentas obtenidas en los ejercicios que se inicien en o después del 1 de enero de 1975 y en los demás casos respecto de los que se devenguen a partir de la fecha mencionada.

## ARTICULO VII

*Derogación*

El presente Convenio permanecerá en vigor hasta que sea denunciado por uno de los Estados Contratantes. Cualquiera de los Estados Contratantes puede denunciar este Convenio, por vía diplomática, con un preaviso mínimo de seis meses antes del fin del año natural.

El Convenio dejará, en tal caso, de tener efecto, en cuanto al impuesto sobre beneficios, en el ejercicio que se inicie en o después del 1 de enero del año natural siguiente al de la denuncia; y en los demás casos respecto a los impuestos que se devenguen a partir de la fecha mencionada.

En fe de lo cual los Plenipotenciarios nombrados y debidamente autorizados han firmado y sellado este Convenio.

Hecho en Madrid el día veintiocho de diciembre de mil novecientos setenta y seis, en doble ejemplar, en idioma español.

Por el Gobierno de la República de Chile, (Fdo.: P. Carvajal)

Por el Gobierno del Estado Español, (Fdo.: E. Beladiez)

Los Instrumentos de Ratificación fueron canjeados en Santiago de Chile el 12 de junio de 1978, y el Convenio entrará en vigor el 12 de julio de 1978, de conformidad con lo dispuesto en el artículo VI.

Madrid, 27 de junio de 1978.—El Secretario general técnico, Juan Antonio Pérez-Urruti Maura.

## MINISTERIO DE TRABAJO

17808

*RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado.*

Visto el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Industrias del Calzado, y

Resultando que con fecha 5 de mayo de 1978 tuvo entrada en esta Dirección General de Trabajo escrito del Presidente de la Comisión Deliberadora, con el texto de dicho Convenio, informes y documentación complementaria, suscrito por las partes, previas las negociaciones llevadas a cabo por las representaciones de los empresarios y de los trabajadores de la citada Comisión Deliberadora, y al objeto de proceder a la homologación del mismo,

Resultando que en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos primero y tercero, dos, del Real Decreto 3287/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios Colectivos, esta Dirección General suspendió el plazo para homologar el referido Convenio, y previo informe fue sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, que resolvió dar la conformidad al mismo.

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias.

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para conocer y resolver el presente expediente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974, que la desarrolla, en orden a homologar lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo.

Considerando que ajustándose el presente Convenio a los preceptos contenidos en la Ley y la Orden citadas anteriormente, así como el Real Decreto-ley 4/1977, de 4 de marzo, y que dado su conformidad, procede su homologación.

Vistos los preceptos citados y demás de general aplicación, Esta Dirección General ha resuelto:

1. Homologar el Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, para las Empresas y trabajadores de las Industrias del Calzado, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en los artículos 5.2 y 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

2. Que de acuerdo con el artículo 10 del mencionado Real Decreto, las Empresas que entiendan que para ellas se superan los criterios salariales de referencia, deberán notificar por escrito a esta Dirección General y a la representación de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que aquí se homologa.

3. Ordenar su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

4. Notificar esta resolución a los representantes de los trabajadores y de las Empresas en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que con arreglo a lo establecido en la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso alguno contra la misma en vía administrativa, por tratarse de resolución homologatoria.

Madrid, 13 de junio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

## CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO

## CAPITULO PRIMERO

## Disposiciones generales

## SECCION 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Alava, Albacete, Alicante, Almería, Avila, Badajoz, Baleares, Barcelona, Burgos, Cáceres, Cádiz, Ceuta, Castellón, Ciudad Real, Córdoba, Cuenca, Gerona, Granada, Guadalajara, Guipúzcoa, Huelva, Huesca, Jaén, La Coruña, Las Palmas, León, Logroño, Lugo, Madrid, Málaga, Melilla, Murcia, Navarra, Orense, Oviedo, Palencia, Pontevedra, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Segovia, Sevilla, Soria, Tarragona, Toledo, Valencia, Valladolid, Vizcaya, Zamora y Zaragoza.

2. Se aplicará asimismo a los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias, aun cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otras no afectadas, y a los centros de trabajo que fueran trasladados desde una provincia incluida a otra que no lo estuviera.

3. Será igualmente de aplicación en aquellas provincias no enunciadas cuando, en forma reglamentaria, acuerden su adhesión los interesados en la misma, de conformidad con el artículo 17 de la Ley 18/1973, de 19 de diciembre, y disposiciones complementarias.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—El Convenio obliga a todas las industrias de fabricación de calzado que se rigen por la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Piel de 22 de abril de 1977. También obliga a los talleres de reparación manual de calzado.

Art. 3.º *Empresas de nueva instalación.*—El Convenio obligará a las Empresas de nueva instalación que estén incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

Art. 4.º *Obligación total.*—Las Empresas afectadas lo serán en su totalidad, salvo lo señalado en el artículo 5.º de este convenio sobre el ámbito personal.

Art. 5.º *Ámbito personal.*—El Convenio afectará a todos los trabajadores de las Empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones previstas en la legislación vigente.

#### SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, ADAPTACION, PRORROGA, RESCISION Y REVISION

Art. 6.º *Vigencia.*—1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de marzo de 1978, sea cual fuere la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Art. 7.º *Duración y prórroga.*—De acuerdo con lo que establece la disposición adicional tercera del Decreto de 4 de marzo de 1977, la duración del Convenio será de un año, prorrogándose, tácitamente, de año en año, salvo que medie denuncia por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

#### SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD Y GARANTIA «AD PERSONAM»

Art. 8.º *Naturaleza de las condiciones pactadas.*—Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 9.º *Compensación.*—Dadas las especiales características de la legislación vigente al momento de la negociación, los aumentos pactados no serán absorbibles ni compensados por ningún concepto, durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 10. *Absorbibilidad.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos existentes, o creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados a cómputo anual y sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en este Convenio.

Art. 11. *Garantía «ad personam».*—Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan del pacto en su contenido económico, manteniéndose estrictamente «ad personam».

#### SECCION 4.ª VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 12. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase algunos de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

#### SECCION 5.ª COMISION DE INTERPRETACION

Art. 13. La Comisión elegida tendrá como funciones específicas las siguientes:

1. Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Arbitraje en la totalidad de los problemas o cuestiones que se deriven de la aplicación del Convenio o en los supuestos previstos concretamente en su texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
4. Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
5. Las previstas en el Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre.
6. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.
7. Cualesquiera otras que en su caso determine la Ley de Convenios Colectivos y disposiciones concordantes.

Art. 14. *Competencia de jurisdicciones.*—Las funciones y actividades de la Comisión del Convenio no obstruirán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas previstas en la Ley y Reglamento de Convenios Colectivos en la forma y con el alcance de dichos textos legales.

Art. 15. *Organización de la Comisión.*—La Comisión podrá reunirse o actuar, a petición de alguna de las partes, en cualquier lugar del territorio nacional, previo acuerdo entre sus miembros.

La Comisión de Interpretación estará compuesta por seis Vocales de la Comisión Deliberante de los trabajadores y otros seis de la misma Comisión, por los Empresarios, actuando como

Presidente la persona que las partes designen o, en su defecto, la que nombre la Autoridad laboral. También se citarán para el caso de que fuera necesario, por ausencia del titular los correspondientes suplentes.

Caso de necesitarlo, ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los Asesores y Técnicos idóneos para cualquier planteamiento que se derive de la interpretación y aplicación del presente Convenio.

Para dar validez a los acuerdos de esta Comisión será necesaria la paridad entre las representaciones de trabajadores y empresarios asistentes.

Los acuerdos de la Comisión en materia de interpretación son vinculantes a Empresas y trabajadores, sin necesidad de intervención posterior de la Autoridad laboral, a la que se trasladarán, para su conocimiento, tales acuerdos.

Art. 18. *Funciones delegadas.*—La Comisión del Convenio podrá actuar por medio de ponencias para entender en asuntos especializados, tales como organización, clasificación profesional, adecuación de normas genéricas o casos concretos, arbitrajes, etc.

Art. 17. *Procedimiento.*—Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión del Convenio de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su interpretación y aplicación para que dicha Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente prevista.

#### SECCION 6.ª PACTOS MENORES

Art. 18. 1. No podrán iniciarse negociaciones para realizar ningún Convenio Colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial, funcional o de Empresa sobre las materias pactadas sin conocimiento de la Comisión del Convenio.

2. En ningún caso se podrá pactar en condiciones inferiores a las establecidas en este Convenio.

#### SECCION 7.ª RENDIMIENTO E INCENTIVOS

Art. 19. *Rendimiento normal.*—1. El rendimiento normal, que corresponde con la denominada actividad normal, es el rendimiento mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho.

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

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

4. La remuneración por incentivos, cuando sobrepase el rendimiento normal, se calculará, como mínimo, con el incremento de un 25 por 100 sobre la base establecida para dicho rendimiento (salario base, domingos, festivos y plus de Convenio), más las partes proporcionales correspondientes a las gratificaciones extraordinarias obligatorias y la participación en beneficios, y, como mínimo, será proporcional al rendimiento obtenido.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, las Empresas y sus productores podrán establecer, de mutuo acuerdo, un nuevo concepto de rendimiento exigible, el cual consistirá en tomar 120 para dicho concepto a base de ser 100 la actividad normal y 140 la óptima. En este caso, si el productor no alcanzase dicho rendimiento 120, tendrá la misma penalidad que el que no alcanzase 100 del Convenio. El productor, en este supuesto, tendrá la garantía de cobro aún en el caso de que no llegase a dicha producción de 120, siempre que la causa no sea imputable al propio productor.

Las Empresas que optasen de acuerdo con sus productores por esta nueva modalidad de rendimiento exigible pagará el exceso de actividad de 120 con el incremento del 30 por 100, como mínimo.

5. Los incentivos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.), o individuales, según determine la Empresa.

6. 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 de 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, cuando se aplique un sistema de incentivo en una o varias secciones de la Empresa. También será de aplicación obligatoria para aquellas secciones que experimenten un aumento de sus cargas de trabajo por encima del rendimiento normal fijado en el presente Convenio, como consecuencia de la citada aplicación parcial.

7. Una vez establecido un sistema de incentivos, las Empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo a actividad óptima, superen el 40 por 100 de las señaladas como rendimiento normal.

8. Las Empresas podrán limitar, reducir proporcionalmente e incluso suprimir los incentivos en forma individual a todos aquellos trabajadores que por falta de aptitud, atención, interés o cualquier otra causa de índole subjetiva, no obtuvieran el rendimiento debido o perjudicaran la calidad o cantidad de la producción sin perjuicio de las medidas que pudieran ser aplicables al caso.

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

10. No obstante, hasta el 31 de diciembre de 1978, los incentivos, primas, destajos y horas extras, se abonarán por el mismo importe unitario que hasta la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio, según las tablas que figuran como anexo 3, siempre que se mantengan idénticos niveles de productividad a nivel de Empresa. A tal efecto, la Dirección facilitará al Comité de Empresa o Delegados la información que se solicite.

A partir del 1 de enero de 1979, los diversos sistemas de incentivos (tiempo medido, unidad de obra, unidad por destajo, etc.) se aumentarán todos de acuerdo con las tablas que entran en vigor el 1 de marzo de 1978 y que figuran como anexo 2.

Art. 20. *Empresas con rendimientos no medido con anterioridad al Convenio.*—Cuando en una Empresa se determine científicamente sus rendimientos con posterioridad a la entrada en vigor de este Convenio, las primas o destajo que se abonen hasta el momento de la determinación de dicho rendimiento quedarán absorbidos hasta el rendimiento normal por el Plus de Convenio que se establece.

#### SECCION 8.ª REGIMEN DE PERSONAL

Art. 21. a) *Personal fijo.*—Es el que a través de aprendizaje o tras el período de prueba, pasa a formar parte de la plantilla de la Empresa.

b) *Personal interino.*—Es el que sustituye al personal fijo por ausencia, enfermedad, servicio militar, etc., causando baja definitiva en la Empresa al reincorporarse el personal fijo a quien sustituye.

c) *Personal eventual.*—1. Personal eventual es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios superiores a los normales.

2. El contrato del obrero eventual será, como máximo, de tres meses, prorrogables por otros tres, y al término de estos dos períodos cesará en el servicio de la Empresa, o, en caso contrario, pasará a la condición de personal fijo en la plantilla de la misma.

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 su salario y demás emolumentos devengados durante el tiempo de duración del contrato.

Art. 22. *Plazo de preaviso.*—1. 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: Quince días naturales.
- c) Resto del personal: Ocho días naturales.

2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una sanción equivalente a los días de retraso de la comunicación, pudiéndose detraer esta sanción de los devengos que la Empresa deba abonar al productor en concepto de finiquito.

Art. 23. Los exámenes de aptitud de aprendices, previstos en la Ordenanza, será efectuados por una Comisión Mixta compuesta por los Delegados de personal o Comité de Empresa, con una representación empresarial y el oficial de prime-

ra más antiguo en la especialidad sobre la que verse el examen. En caso de disparidad de criterios se acudirá a la Delegación de Trabajo que, en última instancia, resolverá.

#### SECCION 9.ª JORNADA Y LICENCIAS

Art. 24. La jornada de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales para todo el personal afectado por este Convenio.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones de jornada más beneficiosas que para el trabajador pudiera existir.

Art. 25. Quedan excluidos del régimen de jornada legal el trabajo de los Porteros que disfrutan de casa-habitación y el de los Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante.

Art. 26. 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 atenderán a lo dispuesto en las disposiciones referentes al caso.

Art. 27. 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 preciso, sin perjuicio del pago de dicho tiempo con los recargos propios de las horas extraordinarias.

Art. 28. 1. En el régimen de trabajo continuado o turno seguido, el personal afectado tendrá un descanso de media hora dentro de la jornada fijada en este Convenio. No obstante, según las necesidades de la producción el personal bajará a petición de la Empresa, previa autorización administrativa, la jornada legal completa, siéndole abonada media hora como extraordinaria.

Los trabajadores podrán solicitar de la Delegación de Trabajo correspondiente la implantación de la jornada continuada cuando así lo expresen por votación el 60 por 100 de la plantilla de la Empresa, como mínimo, 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. 29. 1. No se considerará trabajo nocturno, a efecto 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.

2. No se considerarán excluidos y, en consecuencia, deberán ser retribuidos aparte, aquellos trabajos propios del personal obrero y que no siendo específicos de la misión de vigilancia se simultanean con ésta.

Art. 30. No se considerarán incluidos en la calificación de nocturnos aquellos trabajos efectuados normalmente en la jornada diurna que hubieran de realizarse obligatoriamente en período nocturno a consecuencia de hechos o acontecimientos catastróficos o excepcionales.

Art. 31. *Recuperación de fiestas.*—La forma de realizar la recuperación de fiestas será la prevista por la Ley o la establecida por práctica, por la costumbre y autorización administrativa o, en su caso, por el acuerdo mutuo entre la Empresa y trabajador.

Art. 32. *Licencias.*—Además de las previstas en la vigente Ordenanza de las Industrias de la Piel, el trabajador podrá solicitar hasta tres días de permiso anual no retribuido, previa justificación razonada, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, y siempre que no se altere el ritmo normal de trabajo en una misma sección. A tal fin, no podrá disfrutar, al mismo tiempo, de dicha licencia más de un trabajador en Empresas de hasta 25 trabajadores; dos, en Empresas de 26 a 50 trabajadores, y del 2 por 100 de la plantilla de Empresas de más de 50 trabajadores.

#### SECCION 10. CRISIS DE TRABAJO

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

2. El cese temporal podrá afectar a la totalidad o parte de la plantilla y ser aplicado en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla de la Empresa, y mientras se man-

tenga 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 abonada 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 la Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de enero de 1961.

## CAPITULO II

### SECCION 11. TRABAJO A DOMICILIO

Art. 34. *Mínimo de labor*.—1. El límite mínimo de labor o tarea se establece en 77 jornales al trimestre para todo el personal que trabaje a domicilio, que deberá desarrollar el mismo rendimiento normal que esté determinado en el trabajo en el interior de la fábrica.

Art. 35. *Remuneración*.—Los trabajadores a domicilio, por la jornada pactada en este Convenio, percibirán el salario fijado en el mismo a rendimiento normal (salario base y plus de Convenio), más un 10 por 100 del mismo salario en conceptos 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 las Empresas, previa justificación por parte de los trabajadores.

## CAPITULO III

### SECCION 12. NUEVAS CLASIFICACIONES

Art. 36. *Definiciones*.—1. Jefe de Departamento es aquella persona que a las órdenes del Encargado General de fabricación tiene a su cargo varias secciones dedicadas a un mismo orden de actividad.

2. Encargado de sector es aquella persona que auxilia y reemplaza, en ocasiones, al Jefe de Departamento.

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

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

5. Modelista es el que, realizando la tarea artística de creación la ejecuta hasta conseguir ajustes, combinaciones y, en general, cuantas operaciones y decisiones son necesarias para la confección del muestrario. Según las dimensiones de la Empresa, realizará conjuntamente las funciones que se atribuyen al Patronista.

6. Patronista es aquella persona que, recogiendo las indicaciones de un Modelista o de la Dirección de la Empresa, realiza ajuste de modelos y pases de hormas. Según la dimensión de la Empresa efectuará trabajo de escalado y otros propios de la especialidad.

7. Ayudante es la operaria que, en trabajos específicamente femeninos, realiza tareas de carácter secundario en las secciones incluidas en la tabla de salarios anexa a este Convenio, o bien auxilia, dentro de las mismas actividades, a una operaria de mayor categoría profesional.

8. Cronometrador es el Técnico que lleva a cabo la medición de los rendimientos y actividades realizados en cada puesto de trabajo.

9. Se crea una Comisión, dependiente de la Comisión de Interpretación del Convenio, para el estudio y actualización del nomenclátor. Esta Comisión está integrada por tres trabajadores y tres empresarios, y deberá quedar establecida en el plazo de quince días, a partir de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

10. Las Empresas acomodarán las retribuciones del personal; atendiendo al principio de que, a igual trabajo, igual categoría.

## CAPITULO IV

### Condiciones económicas

#### SECCION 13. REGULACION DE EMOLUMENTOS

Art. 37. *Régimen salarial*.—El sistema retributivo que se establece sustituye al régimen de emolumentos que, de derecho

o de hecho, apliquen las Empresas en el momento de la fecha de la firma del presente Convenio.

Art. 38. *Pago diario, semanal o mensual*.—Cuando por mayoría simple los trabajadores deseen percibir sus salarios o sueldos con arreglo a la tabla II del anexo 2, la Empresa lo hará de conformidad con esta petición.

2. Los salarios podrán ser abonados con la garantía de la Empresa, mediante entrega de talones de cuenta corriente o ingresos en cuentas bancarias o de ahorro designadas al efecto, previa aceptación expresa de los interesados.

Art. 39. *Salarios de cotización*.—1. De acuerdo con la Orden ministerial de 25 de junio de 1963 y habida cuenta del artículo 6.º del Decreto 56/1963, de 17 de enero, en cuanto a las categorías profesionales de Encargado de Departamento, Encargado de Sector, Encargado de Sección, Subencargado de Sección, Modelista y Vigilante, las bases de cotización tarifadas y grupos de asimilación por Seguros Sociales y Mutualidad Laboral, serán las que figuran para cada caso, en el anexo 1 de este Convenio y en el apartado 4 de este artículo.

2. Para el personal de cotización diaria, las únicas bases de cotización tarifadas serán las que, para cada caso, constan en el anexo citado y apartado 4 de este artículo.

3. Para el personal de cotización mensual, las únicas bases de cotización tarifadas serán las que, en cada caso, figuran en dicho anexo y apartado 4 de este artículo.

4. Las bases de cotización serán las vigentes en cada momento.

Art. 40. *Plus de Convenio*.—1. El Plus que se establece por el presente Convenio se percibirá por día efectivamente trabajado o recuperado a rendimiento normal.

2. Igualmente, será abonado durante los días laborables comprendidos en el período de vacaciones.

3. El rendimiento normal se compensará semanalmente.

4. Determinado el rendimiento normal, aquellos trabajadores que por causas a ellos imputables no alcancen el 100 por 100 de dicho rendimiento, pero sobrepase el 90 por 100 del mismo, percibirán en concepto de Plus de Convenio el importe proporcional al trabajo desarrollado. Los que no alcancen el rendimiento normal, en las mismas circunstancias señaladas en el párrafo anterior, perderán el Plus de Convenio de la semana.

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

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

5. En el cómputo de las semanas referidas en el punto 4 de este artículo no se tendrá en cuenta aquella en la que el obrero haya experimentado una desgracia familiar.

Art. 41. El personal que, realizando trabajos propios 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.

#### SECCION 14. PREMIO DE JUBILACION

Art. 42. El personal que solicite la jubilación antes de cumplir la edad de sesenta y seis años y lleve como mínimo quince 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: Cuatro mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y un años: Tres y media mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y dos años: Tres mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y tres años: Dos y media mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y cuatro años: Dos mensualidades de salario de cotización de tarifa.

Sesenta y cinco años: Una mensualidad de salario de cotización de tarifa.

Esta gratificación no será en ningún caso inferior a 6.000 pesetas.

## SECCION 15. CUADRO DE EMOLUMENTOS

Art. 43. Las retribuciones pactadas, en virtud del presente Convenio, son las que se acompañan como anexo 2.

## SECCION 16. PARTICIPACION EN BENEFICIOS, VACACIONES, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PREMIOS POR ANTIGÜEDAD

Art. 44. *Participación en beneficios.*—La participación en beneficios consistirá en el 9 por 100 del salario base y Plus de Convenio, entendiéndose por tal los correspondientes al año natural y los correspondientes a las gratificaciones reglamentarias obligatorias, incrementado, en su caso, con la antigüedad. Su abono podrá realizarse la primera quincena de marzo y septiembre.

Art. 45. *Vacaciones.*—Se fija el período de vacaciones en el sector en veintinueve días naturales, que se aconseja distribuirlos de la siguiente forma: Veintidós días ininterrumpidos, comprendiendo cuatro sábados y en siete días seguidos en otro período a negociar en cada Empresa en cuanto a la fecha de disfrute.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementado en la cantidad obtenida de promediar los incentivos de producción y horas extraordinarias devengados durante las trece últimas semanas.

Art. 46. *Gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio.*—Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y 18 de Julio consistirán, cada una de ellas, en el importe de treinta días, a razón de salario base, Plus de Convenio y, en su caso, antigüedad, respetándose lo establecido para aquellas categorías profesionales que lo tengan superior.

Durante el servicio militar y servicio social los trabajadores tendrán derecho al cobro de las pagas extraordinarias de julio y Navidad.

Art. 47. *Premio por antigüedad.*—Los premios por antigüedad consistirán en nueve trienios del 3 por 100 cada uno de ellos sobre el salario base y Plus de Convenio para todos los grupos de personal.

El importe de dichos premios se calculará hasta el 31 de diciembre de 1978 sobre las tablas en vigor desde el 1 de septiembre de 1977, y que figuran como anexo 3, y a partir del 1 de enero de 1979 se calculará sobre las tablas salariales pactadas en el presente Convenio (anexo 2).

## CAPITULO V

## Representación de los trabajadores en la Empresa

## SECCION 1.ª COMITES DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

Art. 48. La organización práctica del trabajo es facultad de la Empresa que, sin merma 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.

Visado del Comité o Delegados de Personal en los documentos que den por finalizada la relación laboral.

2. En el establecimiento y revisiones de sistemas de organización del trabajo (intervendrá el acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal). En caso de disconformidad con los resultados obtenidos por el técnico de la Empresa, los Comités de Empresa o Delegados podrán recabar la presencia, a sus expensas, de los técnicos que consideren adecuados a la materia de referencia, quienes buscarán el acuerdo definitivo con los técnicos de la Empresa, en el plazo de diez días. En caso de falta de acuerdo entre ambos grupos técnicos se elevará la cuestión a la decisión de la autoridad laboral.

3. El control y la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene, así como la tramitación de los expedientes colectivos de toxicidad, penosidad y peligrosidad, serán competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en colaboración con el Vigilante o Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Servicios Médicos de Seguridad e Higiene, pudiendo denunciar aquellos casos en que exista riesgo de accidente o enfermedad profesional.

4. 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.

5. Las reclamaciones previas por los cambios de puesto 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 Delegados de Personal para el traslado parcial o total del Centro de trabajo.

6. Las medidas disciplinarias adoptadas por la Empresa 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.

7. 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.

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

9. Cada temporada, el Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector productivo al 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 en la Empresa y sobre su situación contable, así como de sus planes de fusión, absorción o modificación de su status jurídico. Esta información será absolutamente confidencial.

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

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 de la Empresa, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses y 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 exclusiva del personal del Centro, y con previo aviso a la Empresa de, al menos, una jornada laboral por los solicitantes.

## SECCION 2.ª SECCION SINDICAL

Art. 49. Los Sindicatos implantados a nivel nacional podrán constituir en los Centros de trabajo la correspondiente sección sindical, siempre que cuente, al menos, con un 10 por 100 de afiliados en el seno de la plantilla.

Art. 50. La sección sindical representará los intereses sindicales de sus afiliados ante la Dirección de la Empresa.

Art. 51. 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 de plantilla del Centro en cuestión.

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

Art. 52. Las secciones sindicales constituidas a tenor de las presentes normas, dispondrán de un tablón de anuncios adecuado para la publicidad y difusión de sus acuerdos y comunicaciones.

Art. 53. 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.

Art. 54. Las Empresas aceptan gestionar el cobro de las cuotas a las centrales sindicales, mediante el oportuno descuento en las respectivas nóminas, siempre que dicha detención esté previamente autorizada por cada trabajador.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Comoquiera que las partes se han sometido a todos los efectos a lo dispuesto en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, lo pactado en el presente Convenio no tendrá validez alguna para las Empresas que por superar económicamente lo establecido en el mismo perdieran los beneficios fiscales, crediticios o financieros de que gozan y de los que automáticamente se verían privados de no reducir las respectivas plantillas en un 5 por 100 o separarse conforme al artículo 10 del citado Decreto-ley.

No obstante, aquellas Empresas en las que se demuestre que por el cumplimiento de las cláusulas salariales u otras con incidencia en la masa salarial, superen los criterios salariales limitados en el citado Decreto-ley, corregirán dichas cláusulas de modo automático y en la misma cuantía de la citada superación durante 1978, con comunicación a la Comisión de interpretación del presente Convenio, que emitirá informe.

Segunda.—Se recomienda a Empresas y trabajadores la conversión de los contratos de trabajo a domicilio en contratos de trabajo en taller, habida cuenta de que tal novación implicará evidente mejora, tanto para el obrero, por cuanto con ello conseguirá la seguridad de un trabajo continuado, como para la Empresa, que quedará posibilitada para introducir en el proceso de su fabricación los nuevos métodos de racionalización del trabajo.

Tercera.—Para todo lo no previsto en el presente Convenio y, concretamente, en lo que respecta a organización de trabajo, bases de productividad, plantillas, ingresos, ascensos, períodos de prueba, horario, excedencias, permisos, licencias, servicio militar, premio de antigüedad, trabajo nocturno y trabajo de personal femenino, se estará a lo dispuesto en la vigente Ordenanza Laboral de las Industrias de la Piel.

DISPOSICION TRANSITORIA

Quando haya sentencia firme que declare que el acto por el que se despidió a un trabajador está contemplado por la Ley de Amnistía de octubre de 1977, el empresario cumplirá la sentencia que, en su caso, dicten los Tribunales competentes, en los justos términos que determine el fallo.

ANEXO I

Grupo de asimilación y bases de cotización y Mutualismo Laboral

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Ingenieros y Licenciados .....	1	(1)
Peritos, Ayudantes titulados, Ayudantes Técnicos Sanitarios diplomados, Graduados Sociales, Profesionales 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, Ayudantes no titulados, Modelistas, Encargados de Sección (incluido el guarnecido), Encargado móvil establecimientos de venta, Viajante y Programadores .....	3	(1)
Oficiales de primera y segunda administrativos, Oficial de Ventas y Dependientes .....	4	(1)
Listero, Almacenero, Pesador o Basculero, Guarda jurado, Vigilantes, Ordenanza, Portero o Portera, Enfermero, Mozo de almacén, Botones o Recaderos de 18 años .....	5	(1)
Auxiliares administrativos y Telefonistas .....	6	(1)
Oficiales de primera y segunda, Patronistas, Maestros de mesilla, Maestro de reparación mecánica, Subencargado de Sección, Conductores y Guarnecedoras .....	7	(1)
Oficiales de tercera, Especialista y Ayudantas .....	8	(1)
Peones y mujeres de limpieza .....	9	(1)
	10	(1)

Categorías profesionales	Grupo de asimilación	Base de cotización
Aprendices de tercero y cuarto año, Botones o Recaderos de 16 y 17 años y Aspirantes administrativos .....	11	(1)
Aprendices de primero y segundo año, Botones o Recaderos de 14 y 15 años y Aspirantes administrativos de la misma edad .....	12	(1)

(1) Las vigentes en cada momento.

ANEXO II

TABLAS DE SALARIOS QUE SE APLICARAN DESDE EL 1 DE MARZO DE 1978 AL 28 DE FEBRERO DE 1979

Tabla I (sistema normal)

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
<i>Personal con retribución mensual</i>			
<i>Personal administrativo:</i>			
Jefe de Sección .....	30.980	3.098	34.078
Jefe de Negociado .....	29.644	2.964	32.608
Oficial de primera .....	25.042	2.504	27.546
Oficial de segunda .....	22.749	2.275	25.024
Auxiliar y Telefonista .....	19.495	1.949	21.444
Aspirante 17 años .....	13.310	1.331	14.641
Aspirante 16 años .....	10.795	1.080	11.875
Aspirante 15 años .....	7.605	760	8.365
Aspirante 14 años .....	7.141	714	7.855
<i>Empleados mercantiles:</i>			
Jefe de Compras y Ventas .....	33.327	3.324	36.651
Viajantes .....	26.717	2.672	29.389
Encargado móvil Establecimiento Ventas .....	26.717	2.672	29.389
Oficial de Venta .....	26.142	2.614	28.756
Dependientes de 22 años .....	19.277	1.928	21.205
Dependientes de 20 años .....	18.125	1.812	19.937
Dependientes de 18 años .....	17.948	1.795	19.743
<i>Personal técnico no titulado:</i>			
Modelista .....	29.815	2.982	32.797
Encargado general de Fabricación, Encargado de Departamento y Técnico de Organización .....	34.385	3.438	37.823
Encargado de Sector y Programador, Encargado de Sección (incl. guarnecido) .....	33.424	3.342	36.766
Cronometrador .....	29.815	2.982	32.797
Encargada de Sección .....	25.042	2.504	27.546
Personal subalterno:			
Listero .....	25.042	2.504	27.546
Almacenero .....	20.874	2.087	22.961
Botones y Recaderos:			
De 18 años .....	21.156	2.116	23.272
De 17 años .....	20.830	2.083	22.913
De 16 años .....	17.948	1.795	19.743
De 15 años .....	11.813	1.181	12.994
De 14 años .....	10.795	1.080	11.875
De 13 años .....	7.312	731	8.043
De 12 años .....	6.846	685	7.531
<i>Personal Técnico titulado:</i>			
Ingenieros y Licenciados .....	37.651	3.765	41.416
Peritos, Técnicos y Analistas .....	34.391	3.439	37.830
Graduados Sociales .....	34.391	3.439	37.830
<i>Personal de retribución diaria</i>			
Patronista .....	906	91	997
Maestro de mesilla .....	754	75	829
Subencargado de Sección .....	726	72	798
Pesador o basculero .....	631	63	694
Guarda Jurado .....	631	63	694
Vigilante .....	631	63	694
Ordenanza .....	627	63	690
Portera .....	610	61	671
Portero .....	627	63	690

Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total	Categorías	Salario base	Plus de Convenio	Total
Enfermero .....	627	63	690	Oficial de tercera .....	629	63	692
Mozo de almacén .....	627	63	690	Ayudanta .....	613	61	674
Mujer limpieza .....	610	61	671	Aprendices masculinos:			
<i>Fabricación</i>				Primer año .....	227	23	250
Personal masculino:				Segundo año .....	281	28	309
Oficial de primera .....	700	70	770	Tercer año .....	360	36	396
Oficial de segunda .....	673	67	740	Cuarto año .....	464	48	510
Oficial de tercera .....	647	64	711	Aprendices femeninos:			
Especialista .....	638	64	702	Primer año .....	227	23	250
Peón .....	622	62	684	Segundo año .....	281	28	309
Personal femenino:				Tercer año .....	360	36	396
Secciones de picado y rebajado, guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente vengán realizando este personal:				Reparación:			
Oficial de primera .....	659	66	725	Maestro de reparación .....	754	75	829
Oficial de segunda .....	644	64	708	Oficial de primera .....	675	68	743
				Oficial de segunda .....	662	66	728
				Guarnecedora .....	674	67	741

Tabla II (sistema «todo incluido»)

## Personal de retribución mensual

Categorías	Salario base	Grat. 18 Julio y Navidad, con Plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<b>Personal administrativo:</b>					
Jefe de Sección .....	30.980	5.680	3.578	3.068	43.336
Jefe de Negociado .....	29.644	5.435	3.424	2.964	41.467
Oficial de primera .....	25.042	4.591	2.893	2.504	35.030
Oficial de segunda .....	22.749	4.171	2.628	2.275	31.823
Auxiliar y Telefonista .....	19.495	3.574	2.252	1.949	27.270
Aspirante de 17 años .....	13.310	2.440	1.538	1.331	18.619
Aspirante de 16 años .....	10.795	1.979	1.247	1.080	15.101
Aspirante de 15 años .....	7.605	1.394	879	760	10.638
Aspirante de 14 años .....	7.141	1.309	825	714	9.989
<b>Empleados mercantiles:</b>					
Jefe de compras y ventas .....	33.237	6.094	3.839	3.324	46.494
Viajantes .....	26.717	4.898	3.086	2.672	37.373
Encargado móvil establecimiento venta .....	26.717	4.898	3.086	2.672	37.373
Oficiales de ventas .....	26.142	4.793	3.020	2.614	36.569
Dependientes de 22 años .....	19.277	3.534	2.227	1.928	26.966
Dependientes de 20 años .....	18.125	3.323	2.094	1.812	25.354
Dependientes de 18 años .....	17.948	3.291	2.073	1.795	25.107
<b>Personal técnico no titulado:</b>					
Modelista .....	29.815	5.466	3.444	2.982	41.707
Encargado general fabricación .....	34.385	6.304	3.972	3.438	48.099
Encargado departamento y Técnico en organización .....	33.424	6.128	3.861	3.342	46.755
Encargador sector y Programador .....	29.815	5.466	3.444	2.982	41.707
Encargado sección industrial y guarnecería .....	25.042	4.591	2.893	2.504	35.030
Cronometrador .....	25.042	4.591	2.893	2.504	35.030
Encargado de Sección .....	20.874	3.827	2.411	2.087	29.199
<b>Personal técnico titulado:</b>					
Ingenieros y Licenciados .....	37.651	6.903	4.349	3.765	52.668
Peritos técnicos, graduados, Oficial y Ayudantes Técnicos Sanitarios .....	34.391	6.305	3.972	3.439	48.108
<b>Personal subalterno:</b>					
Listero .....	21.156	3.879	2.444	2.116	29.595
Almacenero .....	20.630	3.782	2.383	2.063	28.858
<b>Botones y Recaderos:</b>					
De 18 años .....	17.948	3.291	2.073	1.795	25.107
De 17 años .....	11.813	2.166	1.365	1.181	16.525
De 16 años .....	10.795	1.979	1.247	1.080	15.101
De 15 años .....	7.642	1.341	845	731	10.229
De 14 años .....	6.846	1.255	791	685	9.577

## Personal con retribución diaria

Categorías	Salario base	Gratificación con Plus Convenio	Domingos	Participación en beneficios	Plus Convenio día trabajado	Total diario
Patronista .....	906	191,11	151,00	120,51	91	1.460
Maestro mesilla .....	754	158,91	125,87	100,22	75	1.214
Subencargado Sección .....	728	152,97	121,00	96,47	72	1.169
Pesador y Basculera .....	631	133,03	105,17	83,89	63	1.018
Guarda Jurado .....	631	133,03	105,17	83,89	63	1.018
Vigilante .....	631	133,03	105,17	83,89	63	1.018
Ordenanza .....	627	132,26	104,50	83,40	63	1.010
Portero .....	627	132,26	104,50	83,40	63	1.010
Portera .....	610	128,62	101,87	81,11	61	983
Enfermero .....	627	132,26	104,50	83,40	63	1.010
Mozo Almacén .....	627	132,26	104,50	83,40	63	1.010
Mujer de limpieza .....	610	128,62	101,87	81,11	61	983
<i>Fabricación</i>						
Personal masculino:						
Oficial de primera .....	700	147,60	116,66	93,08	70	1.128
Oficial de segunda .....	673	141,85	112,17	89,46	67	1.084
Oficial de tercera .....	647	136,29	107,83	85,96	64	1.041
Especialista .....	638	134,56	106,33	84,86	64	1.028
Peón .....	622	131,11	103,66	82,68	62	1.002
Personal femenino:						
Secciones picado y rebajado, guarnecido, apurado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal.						
Oficiala de primera .....	659	138,97	109,83	87,64	66	1.062
Oficiala de segunda .....	644	135,71	107,33	85,59	64	1.037
Oficiala de tercera .....	629	132,65	104,83	83,65	63	1.013
Ayudanta .....	613	129,20	102,16	81,48	61	987
Aprendices masculinos:						
Primer año .....	227	47,92	37,83	30,21	23	366
Segundo año .....	281	59,23	46,83	37,35	28	453
Tercer año .....	360	75,91	60,00	47,87	36	580
Cuarto año .....	464	97,76	77,33	61,65	46	747
Aprendizas femeninas:						
Primer año .....	227	47,92	37,83	30,21	23	366
Segundo año .....	281	59,23	46,83	37,35	28	453
Tercer año .....	360	75,91	60,00	47,87	36	580
Reparación:						
Maestro de reparación .....	754	158,91	125,66	100,22	75	1.214
Oficial de primera .....	675	142,42	112,50	89,81	68	1.068
Oficial de segunda .....	662	139,55	110,33	88,00	66	1.066
Cuarnecedora .....	674	142,04	112,33	89,58	67	1.085

## ANEXO III

Tablas para el cálculo de incentivos, horas extras y antigüedad desde el 1 de marzo de 1978 hasta el 31 de diciembre de 1978

## Personal con retribución mensual

Categorías	Salario base	Gratificación 18 de julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<i>Personal administrativo</i>					
Jefe de Sección .....	27.578	5.097	3.211	3.001	38.887
Jefe de Negociado .....	26.367	4.852	3.057	2.742	37.018
Oficial de primera .....	22.729	4.008	2.525	1.318	30.580
Oficial de segunda .....	20.458	3.588	2.261	1.067	27.374
Auxiliar y Telefonista .....	16.895	2.991	1.885	1.050	22.821
Aspirante de 17 años .....	11.214	2.022	1.274	915	15.425
Aspirante de 16 años .....	9.092	1.655	1.043	838	12.628
Aspirante de 15 años .....	6.062	1.142	719	786	8.709
Aspirante de 14 años .....	5.910	1.105	698	715	8.426



Categorías	Salario base	Gratificación 18 de julio y Navidad con plus de Convenio	Participación en beneficios	Plus de Convenio	Total
<i>Empleados mercantiles</i>					
Jefe de Compras y Ventas .....	29.549	5.511	3.472	3.513	42.045
Viajantes .....	23.942	4.315	2.718	1.948	32.924
Encargado móvil establecimiento ventas .....	23.942	4.315	2.718	1.948	32.924
Oficiales de Ventas .....	23.488	4.210	2.652	1.789	32.119
Dependientes de 22 años .....	16.608	2.951	1.860	1.038	22.517
Dependientes de 20 años .....	15.455	2.740	1.726	983	20.904
Dependientes de 18 años .....	15.153	2.708	1.706	1.091	20.658
<i>Personal técnico no titulado</i>					
Modelista .....	26.518	4.883	3.077	2.780	37.258
Encarg. general de fabricación .....	30.608	5.721	3.604	3.716	43.649
Encarg. de Departamento y Técnico en organización ...	29.852	5.545	3.493	3.415	42.305
Encarg. sector y program. ....	26.518	4.883	3.077	2.780	37.258
Encarg. sector, ind. de guarne. ....	22.729	4.008	2.525	1.318	30.580
Cronometrador .....	22.729	4.008	2.525	1.318	30.580
Encargada de Sección .....	18.335	3.244	2.044	1.127	24.750
<i>Personal técnico titulado</i>					
Ingenieros y Licenciados .....	33.208	6.320	3.982	4.709	48.219
Peritos técnicos, Graduados Sociales y Ayudantes Técnicos Sanitarios .....	30.655	5.722	3.605	3.676	43.658
<i>Personal subalterno</i>					
Listero .....	18.639	3.296	2.077	1.134	25.146
Almacenero .....	18.183	3.199	2.016	1.011	24.409
<i>Botones y Recaderos</i>					
De 18 años .....	15.153	2.708	1.706	1.091	20.658
De 17 años .....	9.548	1.747	1.101	934	13.330
De 16 años .....	9.092	1.655	1.043	838	12.628
De 15 años .....	6.062	1.088	686	464	8.300
De 14 años .....	5.910	1.051	662	391	8.014

*Personal con retribución diaria*

Categorías	Salario base	Gratificación con Plus de Convenio	Domingos	Participación en beneficios	Plus de Convenio día trabajado	Total diario
Patronista .....	645	174,06	107,50	107,06	263	1.297
Maestro de mesilla .....	594	138,40	99,00	86,35	128	1.046
Subencargado de Sección .....	594	131,50	99,00	82,49	92	999
Pesador y Basculero .....	532	110,41	88,66	69,76	44	845
Guarda jurado .....	532	110,41	88,66	69,76	44	845
Vigilante .....	532	110,41	88,66	69,76	44	845
Ordenanza .....	532	109,45	88,66	69,22	39	839
Portero .....	532	109,45	88,66	69,22	39	839
Portera .....	517	105,62	86,17	68,85	34	810
Enfermero .....	532	109,45	88,66	69,22	39	839
Mozo de almacén .....	532	109,45	88,66	69,22	39	839
Mujer de limpieza .....	517	105,62	86,17	68,85	34	810
<i>Fabricación</i>						
<i>Personal masculino:</i>						
Oficial de primera .....	594	125,17	99,00	78,95	59	957
Oficial de segunda .....	568	119,42	94,67	75,34	55	913
Oficial de tercera .....	542	113,86	90,33	71,84	52	870
Especialista .....	533	112,13	88,83	70,74	52	857
Peón .....	517	108,69	86,17	68,57	50	831
<i>Personal femenino:</i>						
Se. picado y rebajado guarnecido, aparado de cortes, limpieza, acabado y envasado del calzado y demás trabajos que tradicionalmente venga realizando este personal:						
Oficiala de primera .....	563	116,16	93,83	73,44	43	890
Oficiala de segunda .....	547	112,91	91,17	71,36	42	865
Oficiala de tercera .....	532	109,84	88,66	69,44	41	841
Ayudanta .....	517	108,56	86,17	67,39	39	817

Categorías	Salario base	Gratificación con Plus de Convenio	Domingos	Participación en beneficios	Plus de Convenio día trabajado	Total diario
<b>Aprendices masculinos:</b>						
Primer año .....	183	40,25	30,50	25,27	27	306
Segundo año .....	228	49,65	38,00	31,20	31	378
Tercer año .....	304	63,28	50,67	39,96	26	494
Cuarto año .....	385	82,43	60,83	51,60	65	925
<b>Aprendices femeninos:</b>						
Primer año .....	183	40,25	30,50	25,27	27	306
Segundo año .....	228	49,65	38,00	31,20	31	378
Tercer año .....	304	63,26	50,67	39,96	26	484
<b>Reparación:</b>						
Maestro de reparación .....	594	138,40	99,00	86,35	128	1.046
Oficial de primera .....	578	119,62	96,33	75,60	46	916
Oficial de segunda .....	568	116,74	94,67	73,84	41	895
Guarnecedora .....	578	119,23	96,33	75,38	44	913

*Mecánica de Cálculo*

Salario base = Tabla I

$$\text{Gratificaciones con Plus} = \frac{80 \text{ días} \times (\text{S. B.} + \text{P. C.})}{(365 - 52)} = 313$$

$$\text{Domingo} = \frac{\text{S. B.}}{6}$$

Plus Convenio = Tabla I

Beneficios = El 9 % sobre el total de los conceptos anteriores (S. B. + Gratificación con Plus + Domingos + P. C.)

Día festivo: El salario será igual al total diario menos el Plus Convenio.

El cálculo de incentivos, primas o destajos, horas extras y antigüedad se aplicará sobre las tablas del laudo en vigor desde el 1 de septiembre de 1977, que se acompañan como anexo 3.

A partir del 1 de enero de 1979 se calcularán sobre las nuevas tablas (anexo número 2) de este Convenio.

**17809** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Agencias de Viaje y sus trabajadores.*

Visto el expediente de Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Agencias de Viajes y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 16 de marzo de 1978 tuvo entrada en este Centro Directivo, para su homologación, el expediente relativo al Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de las Agencias de Viajes y su personal con el texto y documentación complementaria, que fue suscrito el día 14 del mismo mes, por la Comisión Deliberadora de la Federación Española de Agencias de Viajes, así como por la Unión Nacional de Agencias de Viajes, por parte de los empresarios, y por parte de los trabajadores por los representantes nombrados por las Centrales Sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Resultando que en cumplimiento de los artículos primero y tercero del Real Decreto 3267/1977, de 19 de diciembre, sobre homologación de Convenios, esta Dirección General suspendió el plazo para dictarlo, y elevó el acuerdo con su informe al respecto, para ser sometido a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, la que ha dado su conformidad al mismo.

Considerando que esta Dirección General es competente para resolver sobre lo acordado por las partes en el Convenio en orden a su homologación, así como para disponer, en su caso, la inscripción en el Registro de la misma y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» conforme a lo preceptuado en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el 12 de la Orden de 21 de enero de 1974.

Considerando que las partes ostentaban lo mismo en la fase de la negociación como de la suscripción del Convenio Colectivo

capacidad representativa suficiente, y así se la han reconocido respectivamente entre sí.

Considerando que el presente Convenio Colectivo, a cuya homologación dio su conformidad la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, se ajusta a los preceptos reguladores contenidos fundamentalmente en las disposiciones citadas y de manera especial en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre política salarial y de empleo, en cuanto al crecimiento salarial previsto para el año 1978 y modo de practicar éste, que determinan los artículos primero y cuarto de dicha disposición, igualmente, en sus restantes disposiciones no se observa violación alguna o norma de derecho necesario, por lo que procede su homologación.

Vistos los preceptos legales y demás de general aplicación, Esta Dirección General acuerda:

Primero. Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para las Agencias de Viajes y su personal, haciéndose la advertencia que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo quinto, 2, artículo séptimo y artículo décimo del Real Decreto-ley de 25 de noviembre de 1977.

Segundo. Notificar esta Resolución a las representaciones social y económica de la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que de acuerdo con el artículo catorce de la Ley de 19 de diciembre de 1973, por tratarse de resolución homologatoria no cabe recurso alguno de vía administrativa.

Tercero. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente.

Madrid, 28 de junio de 1978.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DE AMBITO ESTATAL DE LAS AGENCIAS DE VIAJES**

**CAPITULO PRIMERO**

**Ambito de aplicación**

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio es de obligatoria aplicación en la totalidad de las Agencias de Viajes radicadas en el Estado español, y contemplará asimismo las peculiaridades de cada zona.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas citadas en el artículo anterior, con exclusión de quienes ostenten cargos de alta dirección o alta gestión de las mismas, en tanto no se desarrolle la disposición transitoria primera de la Ley de Relaciones Laborales.

**CAPITULO II**

**Vigencia y duración**

Art. 3.º *Entrada en vigor.*—El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de la fecha de su homologación, retrotrayéndose en sus efectos económicos al 1 de enero de 1978.

Art. 4.º *Duración.*—La duración de este Convenio se entenderá por un año, hasta el 31 de diciembre de 1978. Las represen-