

## **CONVENIO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO**

Resolución de 18 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho.

Visto el texto del Convenio colectivo estatal para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (código de convenio nº: 99002575011981)

que fue suscrito con fecha 15 de abril de 2013, de una parte por la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos MCA-UGT y FECOMA-CC.OO en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de septiembre de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **CONVENIO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y CAMBRILLONES DE MADERA Y CORCHO**

### **Capítulo Primero**

#### **Artículo 1. Ámbito Funcional**

El presente Convenio afecta a las empresas fabricantes de hormas, tacones, cuñas, pisos y plataformas para el calzado, en cuyo proceso de fabricación intervenga como materia prima, en cualquier proporción o porcentaje, la madera o el corcho.

Se rigen por él las empresas que tradicionalmente vienen aplicando este



Convenio el cual fue publicado por última vez en el BOE de 21/10/2010 y todas aquellas que deseen adherirse al mismo por cumplir el requisito arriba señalado.

## **Artículo 2. Ámbito Territorial**

El Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español a las empresas y actividades señaladas en el artículo anterior.

## **Artículo 3. Ámbito Personal**

Las normas que se establecen en el presente convenio afectarán a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, que trabajen por cuenta de dichas empresas a los que ingresen en éstas durante la vigencia del convenio.

## **Artículo 4. Ámbito Temporal**

El presente convenio será de aplicación desde el día de su firma, sin perjuicio de que los efectos económicos de la Tabla Salarial y complementos salariales tengan carácter retroactivo desde el día primero de enero de 2013, estará en vigor hasta el día 31 de Diciembre del año 2.017

## **Artículo 5. Revisión, Rescisión y Prórroga**

La denuncia a efectos de revisión del convenio deberá formalizarse por cualquiera de las dos partes por escrito, de acuerdo con la Legislación vigente en ese momento, y con una antelación mínima de dos meses a la fecha de vencimiento del mismo.

En caso de no llevarse a efecto esta denuncia, se entenderá prorrogado automáticamente en períodos anuales y con un incremento igual al del Índice de Precios al Consumo.

## **Artículo 6. Garantía ad Personam**

Las condiciones que se establecen en el presente convenio tienen la consideración de mínimas y en consecuencia, a los trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones que consideradas en su conjunto y en cómputo anual fuesen más beneficiosas que las establecidas en este convenio para su misma categoría profesional, se les mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal.

## **Capítulo Segundo**

### **Artículo 7. Organización del Trabajo**

Las partes reconocen que la organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa, debiendo no obstante, poner en conocimiento de los representantes de

los trabajadores aquellas decisiones que supongan modificaciones sustanciales en la relación laboral, siendo asimismo preceptiva la previa conformidad de dichos representantes en los casos que así lo establece el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones que lo desarrollan.

### **Artículo 8. Movilidad funcional**

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes a la categoría profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

3. El trabajador que realice funciones de categoría superior a la que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la calificación profesional adecuada.

4. Ante la negativa de la empresa, y previo informe del comité o en su caso de los delegados de personal, podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

5. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

6. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

7. En todo lo no recogido en este artículo se aplicará lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 9. Periodo de prueba**

Se pactan los siguientes periodos de prueba:

- Personal directivo y técnico titulado: dos meses.
- Personal técnico no titulado y administrativo: un mes.
- Resto de personal: dos semanas.



## **Artículo 10. Trabajadores de capacidad disminuida**

El trabajador cuya capacidad sea declarada por los organismos competentes para puestos de menor esfuerzo, deberá ser destinado por la empresa, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, a trabajos adecuados a sus condiciones, señalándose una nueva clasificación profesional de acuerdo con el nuevo trabajo, así como el salario correspondiente.

El trabajador que no esté conforme con la nueva categoría que se le asigne, podrá reclamar ante la autoridad competente en los diez días siguientes a la fecha de resolución.

## **Artículo 11. Personal Eventual**

Se acuerda modificar, elevándolo hasta 9 meses en un periodo de 12, el plazo máximo de duración que para los contratos eventuales establece el art. 15-1,b del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos en que se necesitara atender un mayor trabajo, por acumulación de tareas o excesos de pedidos.

## **Artículo 12. Contrato Fijo-Discontinuo**

Los trabajadores fijos-discontinuos (art. 15.8 del ET) son los contratados por tiempo indefinido, mediante contrato escrito en el modelo establecido al efecto, para realizar tareas fijas dentro del volumen normal de actividad de la empresa, pero que no se repiten en fechas ciertas, al tratarse de producción de artículos de moda o de temporada y sobre pedido en firme.

a) Se formalizará por escrito con indicación de los meses en que pueda ser alta o baja, en base al ritmo histórico o previsible de la actividad de la empresa.

Las terminaciones periódicas del contrato, dentro de la jornada anual se producirán mediante notificación escrita de la empresa.

b) Las empresas establecerán listas, por secciones y puestos de trabajo, de trabajadores afectos a esta modalidad de contratación, a los efectos de determinar el orden de llamamiento de los mismos para cada sección y puesto de trabajo, que se formalizará por escrito, con una antelación mínima de diez días.

En el caso de que el trabajador no acuda al llamamiento, sin justa causa, se producirá la baja automática del trabajador en las listas, extinguiéndose el contrato a todos los efectos.

De las listas y del escrito de llamamiento se dará traslado a los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa.

## **Artículo 13. Contrato Formativo**



Será aprendiz el mayor de 16 años que haya sido contratado a efectos de formación laboral, con objeto de adquirir la preparación necesaria para el ejercicio de las labores propias de la actividad industrial regulada por este Convenio.

El aprendiz no podrá ser destinado a trabajo y funciones que pugnen con la finalidad primordial formativa que señala el aprendizaje, lo que no excluye los trabajos de mantenimiento y limpieza de las máquinas en las que ejerce el aprendizaje.

En todo lo referente al contrato de formación o aprendizaje se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14. Jornada**

Se pacta una jornada semanal de 40 horas, de lunes a viernes, y se faculta a las empresas para establecer un horario flexible, previa información a los representantes de los trabajadores, con un máximo semanal de 46 y mínimo de 32. Las horas en más o en menos, respecto a la jornada normal semanal, se compensarán con horas o días de descanso, o de trabajo, dentro de los cuatro meses siguientes. La jornada anual será de 1.800 horas.

#### **Artículo 15. Vacaciones**

Serán de 30 días naturales, fraccionables en dos períodos para todo el personal, percibiendo el promedio del salario real de la media desde el 1 Enero hasta el 30 de Junio; a estos efectos no se computarán las gratificaciones extraordinarias, ni se incluirán los días de baja por enfermedad o accidente. En ningún caso el salario a percibir durante las vacaciones podrá ser inferior al salario vigente de la tabla del presente Convenio.

Si la antigüedad en la empresa fuera inferior a doce meses, la retribución de las vacaciones se calculará sobre el promedio del salario real del tiempo transcurrido desde su ingreso.

#### **Artículo 16. Permisos y Licencias**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración en los casos previstos en la legislación vigente y por el tiempo que en la misma se establece, salvo en los casos de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuges y alumbramiento de esposa, que será de tres días.

El trabajador, previa justificación, podrá ausentarse con permiso remunerado a cargo de la empresa, y hasta un máximo de 16 horas al año, en los casos de desplazamiento y/o acompañamiento de los familiares que convivan con él, siempre y cuando estos no pudieran desplazarse por sus propios medios, bien sea por incapacidad física o por razones de edad, cuando tengan que ser asistidos en



centros sanitarios distintos a los de su localidad, y como mínimo a una distancia de 10 Km. Si la asistencia sanitaria, tuviera lugar en otra provincia distinta a la de su residencia, el permiso retribuido se ampliará a 32 horas anuales.

### **Artículo 17. Salario**

a) Salarios para el año 2013.

Durante el año 2013 el salario base para las distintas categorías profesionales será el que consta en el Anexo I.

b) Salarios para el año 2014.

Sobre la tabla del año 2013, se aplicará un incremento igual al IPC habido en ese mismo año, sin que pueda exceder del 1,5 %, salvo que el IPC fuera superior al 3% en cuyo caso el incremento aplicable será del 2% más el exceso habido sobre el 3%.

c) Salarios para el año 2015.

Sobre la tabla del año 2014, se aplicará un incremento igual al IPC habido en ese mismo año, sin que pueda exceder del 1,5 %, salvo que el IPC fuera superior al 3% en cuyo caso el incremento aplicable será del 2% más el exceso habido sobre el 3%.

d) Salarios para los años 2016 y 2017.

La tabla de salarios será objeto de negociación por las partes, no mas tarde del 30 de marzo de esos años.

A estos salarios corresponden las producciones por rendimiento que se acompañan a este Convenio como Anexo II

### **Artículo 18. Plus de nocturnidad**

El trabajo nocturno se retribuirá con un incremento del 25% del salario base en cada categoría. Serán absorbibles las cantidades que las empresas vinieran pagando por este concepto, sea cual sea la denominación dada a las mismas.

### **Artículo 19. Antigüedad**

Se establece un premio de antigüedad en base a quinquenios y en cuantía cada uno de ellos del 5%, que será aplicado sobre los salarios del Convenio.

### **Artículo 20. Destajos**

Durante toda la vigencia del convenio el precio del destajo se incrementará en un



50% respecto al incremento que sea de aplicación a la tabla salarial.

A estos efectos se señala que en la Tabla para 2013 se ha aplicado un 1,4%, por lo que los destajos se incrementarán en ese año un 0,7%. Igual tratamiento se dará a cualesquiera incentivos, garantizándose en todo caso –en incentivos y en destajos– que el trabajador habrá de experimentar, en cómputo anual, como mínimo, el incremento de una cantidad no inferior a la resultante de aplicar el porcentaje de subida anual sobre el salario de convenio, en su categoría.

### **Artículo 21. Gratificaciones Extraordinarias**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una gratificación extraordinaria de 30 días en el mes de Julio y otra de 30 días en Navidad.

Estas gratificaciones se devengarán a tenor de la retribución fijada en la Tabla Anexo I, incrementada con la antigüedad correspondiente a cada persona.

También percibirá todo el personal afectado por el presente Convenio, otra gratificación extraordinaria de 16 días, calculada a efectos retributivos de igual forma que las anteriores por el concepto de Fiestas Patronales. Todas estas gratificaciones serán abonadas por las empresas prorrateadas a lo largo del año en el salario semanal o mensual.

### **Artículo 22. Indemnización en contratos eventuales**

La indemnización por terminación de contrato eventual regulada en el art. 49-1c del Estatuto de los Trabajadores se fija en doce días por año o la parte proporcional que corresponda.

### **Artículo 23. Premio de Jubilación.**

Se establece un premio de jubilación para aquellos trabajadores que deseen jubilarse, con arreglo a la siguiente escala:

A los 60 años: 1.889 €.

A los 61 años: 1.700 €.

A los 62 años: 1.512 €.

A los 63 años: 1.128 €.

A los 64 años: 945 €.

El pago lo realizará la empresa en el momento en que el trabajador cause baja por jubilación.



Teniendo en cuenta la eventualidad de esta indemnización, las empresas no vienen obligadas a hacer provisiones específicas.

#### **Artículo 24. Horas Extraordinarias**

Las partes consideran oportuno introducir en este Convenio el pacto de realización de horas estructurales, que en todo caso se regirá por la vigente legislación. Se acepta como límite máximo anual para la realización de horas extraordinarias el señalado con carácter general, y se faculta a las empresas para optar entre retribuir las horas realizadas con un recargo del 50% o compensarlas con 1 hora y media de descanso por cada hora extra trabajada, debiendo efectuarse tal compensación dentro de los 4 meses siguientes. Se pacta la prohibición de horas extras en horario nocturno, salvo excepciones legales, así como su realización por aprendices, mujeres en estado de gestación y menores de 18 años.

#### **Artículo 25. Excedencia Forzosa**

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes casos:

- a) Nombramiento para cargo público de carácter político en la esfera del estado, provincia o municipio que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) El ejercicio de cargos sindicales, superior al ámbito de la empresa o en los organismos institucionales.

En los casos citados, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reingreso será automático y el trabajador tendrá derecho a la ocupación del mismo puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

En el caso de ocupación de cargo público o sindical, el tiempo de excedencia se computará para la antigüedad a todos los efectos.

El trabajador excedente forzoso tiene la obligación de comunicar a la empresa, con un plazo no superior a dos meses, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarlo en ese plazo, perderá el derecho al reingreso.

#### **Artículo 26. Complemento por Enfermedad Común, Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional**

Las empresas complementarían hasta el 85% de la base reguladora de la incapacidad temporal los 20 primeros días y hasta el 100% los restantes mientras el trabajador precise hospitalización y desde el día en que se lleve a cabo esta, hasta un máximo de 30 días posteriores a la salida del hospital.





Las empresas abonarán a sus trabajadores, a partir del día siguiente al de la baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la diferencia existente entre la indemnización que perciba por la incapacidad temporal y la correspondiente base reguladora.

#### **Artículo 27. I.T. No Subsidiada**

Los trabajadores tendrán derecho a un fondo anual a cargo de la empresa, equivalente al importe de cuatro medios días de salario para su cobro en días de baja por IT no subsidiada.

#### **Artículo 28. Asistencia a Clínicas o Consultas Médicas**

Las empresas abonarán hasta un tope máximo de 8 horas anuales el tiempo utilizado en asistir a clínicas médicas fuera de la localidad de residencia y prescritas por el médico de medicina general de la Seguridad Social.

#### **Artículo 29. Examen Médico**

Los trabajadores deberán ser reconocidos por la entidad que cubre los riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional al menos dos veces al año. Cada dos años, como máximo se realizarán pruebas de audiometría.

#### **Artículo 30. Prendas de Trabajo**

Las empresas entregarán una prenda de trabajo al semestre, una en abril y otra en octubre, debiendo ser de calidad suficiente para que dure dicho espacio de tiempo, al cabo del cual pasarán a propiedad del trabajador. Las empresas que no entreguen las prendas en las fechas establecidas, abonarán al trabajador su importe.

#### **Artículo 31. Plus de Transporte**

Cuando una empresa traslade su centro de trabajo fuera del casco urbano, correrá con gastos de transporte del personal en plantilla al momento de producirse el traslado, salvo cuando proporcione a los trabajadores medio de transporte.

### **Capítulo Tercero**

#### **Artículo 32. Seguridad e Higiene**

El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, estando obligado a observar medidas legales y reglamentarias respecto a la misma.

Las empresas se comprometen a crear los Comités de Seguridad e Higiene, y a





designar los Delegados de Prevención, en la forma y con los deberes y derechos que fija la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1.994 de 8 de Noviembre y su reglamento de desarrollo.

### **Artículo 33. Cuota Sindical**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la misma.

### **Artículo 34. Acumulación de Horas de los Miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal**

El crédito de horas laborables que corresponden a los miembros del comité de empresa o delegados de personal, podrá acumularse en uno o varios de sus componentes. No se podrán acumular las horas de los miembros que se encuentren en situación de incapacidad temporal, suspensiones temporales u otra causa por la que no se encuentren en la empresa.

### **Artículo 35. Comisión Mixta Paritaria**

Se crea la Comisión Mixta Paritaria del Convenio como órgano de interpretación y vigilancia del mismo con sede en Alicante y con competencia en su ámbito de aplicación.

Dicha comisión quedará integrada por tres miembros, elegidos para cada convocatoria entre los que componen la representación económica deliberadora del convenio y tres miembros de la representación social elegidos de igual modo, con los asesores designados.

A la Comisión Paritaria se someterán para su interpretación cuantas cuestiones pudieran surgir en la aplicación del mismo, tanto por los trabajadores y empresas afectadas como por las centrales sindicales y asociación patronal a las que se encuentren afiliadas las empresas que se rijan por este convenio.





La Comisión Mixta Paritaria se reunirá por lo menos una vez cada tres meses y siempre que lo solicite una de las partes.

### **Artículo 36. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres**

En materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de conformidad con lo establecido en el art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo previsto en las Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en toda su integridad.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma en que determine la legislación laboral.

### **Artículo 37. Adhesión al ASAC**

Las organizaciones firmantes del presente convenio se adhieren al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas el 7 de febrero de 2012 y publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012.

La adhesión se realiza para la solución de conflictos laborales derivados de la aplicación e interpretación de este convenio, así como para los tipos de conflicto que regula el artículo 4 del ASAC, en los términos y procedimientos establecidos por él. Las partes negociadoras acuerdan que, a efectos de lo establecido en el art. 86.3 del ET, el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

#### **Disposición Adicional Primera**

En lo no previsto en este convenio se estará a lo que dispongan las disposiciones legales vigentes.

#### **Disposición Adicional Segunda**

En relación a la inaplicación de condiciones de trabajo, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Disposición Adicional Tercera**

Se constituirá una comisión técnica que adaptará el actual sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico previsto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, para dotar al sector de una nueva clasificación que responda a las necesidades actuales de trabajo en el sector.

La clasificación se realizará en divisiones y grupos funcionales, que definirán la



posición del trabajador en el sistema organizativo de la empresa, distinguiendo entre técnicos, empleados y operarios.

Los grupos profesionales tendrán en cuenta los conocimientos, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad como factores determinantes de la actividad de trabajador.

Las categorías profesionales vigentes se tomarán como referencia de integración en los grupos profesionales.

La comisión negociadora incorporará, al texto del convenio, la nueva clasificación profesional con carácter retroactivo a 1 de enero de 2013.

### **Anexo I. Tabla de Grupos Profesionales**



**Tabla de Grupos Profesionales**

GRUPO	TECNICO	EMPLEADO	OPERARIO
Grupo 1.		*Jefe. Encargado.	
Grupo 2.	Modelista.		
Grupo 3.		*Oficial Admi. de 1. <sup>a</sup>	Oficial Maquinista de 1. <sup>a</sup> Oficial Chapista de 1. <sup>a</sup> Oficial Despuntador de 1. <sup>a</sup> Vaciador Casador de 1. <sup>a</sup> Oficial 1 <sup>a</sup> Lijador. Afilador. Oficial Tornero de 1. <sup>a</sup> Oficial Aserrador de 1. <sup>a</sup>
Grupo 4.		*Oficial Adm. de 2. <sup>a</sup> *Auxiliar Admin. Telefonista. Mecanógrafo. Conductor de vehículos.	Capataz. Oficial Maquinista de 2. <sup>a</sup> Oficial Chapista de 2. <sup>a</sup> Oficial Despuntador de 2. <sup>a</sup> Vaciador Casador de 2. <sup>a</sup> Oficial de 2 <sup>a</sup> Lijador. Oficial Tornero de 2. <sup>a</sup> Oficial Aserrador de 2. <sup>a</sup> Lijador. Pulidor embalador.
Grupo 5.			Tarugador.
Grupo 6.			Ayudante Vaciador Casador. Ayudante Lijador Ayudante despuntador. Peón. Rematador. Almacenero. Pesador Basculero. Listero.
		Guarda vigilante. Portero ordenanza.	

GRUPO	TECNICO	EMPLEADO	OPERARIO
Grupo 7.			Ayudante de Tacones.
Grupo 8.			Contrato Formativo.

Tabla Salarial:



Grupo 1: 42,74 €/día.

Grupo 2: 38,05 €/día.

Grupo 3: 34,24 €/día.

Grupo 4: 30,74 €/día.

Grupo 5: 30,04 €/día.

Grupo 6: 29,48 €/día.

Grupo 7: 27,68 €/día.

Grupo 8: 21,40 €/día.

Con el fin de adaptar las antiguas categorías a los Grupos Profesionales que se pactan en este Convenio, se establece para las señaladas en el Anexo I con asterisco (\*), los siguientes complementos personales para esos trabajadores. Estos complementos tendrán la consideración de salario de convenio, abonándose conjuntamente con él e incluyéndose en la retribución de las gratificaciones extraordinarias.

Grupo 1 Jefe: 5,47 €/día.

Grupo 3 Oficial Admivo. de 1.ª: 8,85 €/día.

Grupo 4 Oficial Admivo. de 2.ª: 8,99 €/día.

Grupo 4 Aux. Admivo.: 2,86 €/día.

## **Anexo II. Tabla de Producción**





Hormas	Pares/hora
Desbastar tarugo en máquina de par rotativa .....	74,5
Desbastar tarugo en máquina de par .....	47,0
Desbastar tarugo en máquina una horma .....	27,0
Tornear con Tarugo Desbastado:	
A) En dos máquinas de 2 pares .....	28,0
B) En tres máquinas de 1 par .....	20,0
C) En dos máquinas de 1 par .....	18,0
Desbastar tarugo en sierra y tornear:	
A) Con una máquina de par .....	10,0
B) Con dos maquinas de una horma .....	9,0
Despuntado:	
Con máquinas fresadoras de talón y punta .....	20,0
Punta o talón solamente .....	39,5
Despuntado manual (disco de raspa y lima) .....	13,5
Punta o talón solamente .....	27,0
Chapeado Completo:	
Comprende los trabajos de cortar hierro, agujerear, moldear, colocar, clavar o atornillar, sentar y recalentar .....	5,0



Hormas	Pares/hora
<b>Sección Chapeado:</b>	
Cortado de chapa de punta entera en todas sus series . . . . .	22,0
Cortado de chapa de talón y punta en todas sus series . . . . .	22,0
Cortado de chapa de talón o punta en todas sus series . . . . .	44,0
Recanteado planta entera en todas sus series . . . . .	22,0
Recanteado talón y punta en todas sus series . . . . .	22,0
Recanteado talón o punta en todas sus series . . . . .	44,0
Chapa completa en todas sus series . . . . .	7,5
Punta y talón en todas sus series . . . . .	7,5
Punta o talón en todas sus series . . . . .	15,0
<b>Casado:</b>	
Cuña . . . . .	8,0
Cuña y tubo taladrado . . . . .	16,0
Cuña y suela . . . . .	15,0
Cuña, tubo y suela . . . . .	11,5
Tubo (se considera taladrado o sin taladrar) . . . . .	33,5
Tubo y suela . . . . .	26,5
Suela . . . . .	32,0
Lijar, comprende los trabajos siguientes:	
A) En Madera.	
1. Lijado, marcado, dar cera, dar brillo y atar por pares . . . . .	7,0
2. Lijado solamente . . . . .	9,5
B) En plástico:	
1. Lijar talón y punta, marcar, dar cera, y atar por pares . . . . .	16,0
2. Lijar punta y talón . . . . .	27,0
3. Lijar horma de plástico con la cuña cortada después de refinar . . . . .	10,5

Tacones	Docena de Pares
Tacones, serrado en tablón y repesado en distintas escuadras con madera de 5,5 y 6 centímetros grueso . . . . .	260
Regruessado de madera en cuadrillo . . . . .	390
Cepillara y regruesar cuadrillo a 4 caras . . . . .	260
Cortado de tarugos a sierra . . . . .	325
Boca-tapas máquina moderna . . . . .	260
Idem. máquina antigua . . . . .	195
Torneado hasta 4 centímetros . . . . .	104
Torneado 4,5 centímetros en adelante . . . . .	91
Cortar altura en circular . . . . .	39
Vaciado caja en fresa . . . . .	227
Lijado y matado de puntas tacones de una pieza de madera hasta 4,5 centímetros . . . . .	91
Igual al anterior de 5 centímetros en adelante . . . . .	65
Lijado y matado de puntas, tacones dos piezas de, . . . . .	
madera, hasta 4,5 centímetros . . . . .	91
Igual al anterior de 5 centímetros en adelante . . . . .	65
Lijado tacones con envelopes de suela . . . . .	52
Lijado tacones con toda suela . . . . .	52
Hacer palas . . . . .	195





Tacones	Docena de Pares
Hacer medias lunas .....	325
Almacén, repasado, caja, marcar y envasar .....	104
Trabajos auxiliares tacones:	
Hacer dos agujeros a la caja del tacón .....	390
Hacer un agujero para introducir las espigas de los mechones de madera, aluminio, acero y latón .....	195
Taladrar tacón suela para aplicarle alma de hierro .....	104
Aplicar alma de hierro al tacón de suela y enmarcar .....	78
Aplicar los diversos tipos de mechones a piezas de madera .....	162
Raspar bocatapastacones machón de aluminio .....	195
Idem en machón de acero .....	195
Forrar tacón con envelope de suela y recortar .....	
cuero sobrante con caja firme «Bottier» y cubano .....	13
Igual al anterior con forro en la bocatapa .....	10
Recortar cuero en la bocatapa .....	104
Pintar y pulir tacones forrados con envelope de suela tipo bottier y cubano ...	39

  

Sección de Cuñas	Pares
Marcar perfil y caja .....	780
Cortar a sierra perfil y rodear .....	624
Vaciar caja en fresa .....	910
Lijado, raspado y marcado .....	510