

## Disposición adicional segunda.

Si a 31 de diciembre de 2001 el IPC de dicho año superase el 3 por 100, una vez constatada fehacientemente tal circunstancia por el Instituto Nacional de Estadística, se procederá a una revisión de los siguientes conceptos: Salario base, plus convenio, plus transporte y plus festivo, con efectos a partir del mes en que el IPC haya superado dicho 3 por 100, y su cuantía será el exceso entre el IPC real del conjunto de 2001 y el citado 3 por 100. En los años 2002 y 2003 también se aplicará esta fórmula en los mismos términos, tomando como referencia, cada año, en vez del 3 por 100, el IPC previsto más 0,5 puntos.

Los correspondientes nuevos niveles servirán de base para la negociación de los salarios del año 2004.

## Disposición adicional tercera.

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, ya derogada, y en otras disposiciones legales aplicables.

## Disposición adicional cuarta.

Para los años 2002 y 2003, la masa salarial, considerada según el mismo criterio que este año, se incrementará, cada año, en 0,5 puntos sobre el IPC previsto para ese año, repartiéndose por acuerdo de la Comisión Negociadora entre los diferentes conceptos salariales.

Asimismo se incrementará en el mismo porcentaje los siguientes conceptos:

- Prima de presencia.
- Ticket restaurante.
- Fondo de formación.
- Fondo sindical.
- Incentivos por objetivos.

## Disposición adicional quinta.

A partir del 1 de enero de 2002 los conceptos salariales denominados salario base y plus convenio se integran, por adición, en el concepto salario base, desapareciendo como concepto el plus convenio.

Durante el año 2001 el premio de jubilación se calculará, además de por el salario base y la antigüedad, por el plus convenio. Asimismo, para el cálculo de este premio se tendrá en cuenta, junto a la antigüedad actual, toda la que había anteriormente y que se ha integrado en el plus «ad personam».

**18401** RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del 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 número 9902575), que fue suscrito con fecha 8 de junio de 2001, de una parte, por la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones, en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Central Sindical MCA-UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 13 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

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

**CAPÍTULO I**

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 «Boletín Oficial del Estado» de 29 de julio de 1999 y expiró su vigencia el pasado 31 de diciembre de 2000— 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 y 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 1 de enero de 2001, estará en vigor hasta el día 31 de diciembre del año 2002.

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 II**

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. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

1. 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.

2. Ante la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

3. 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.

4. 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.

#### Artículo 9. *Período de prueba.*

Se pactan los siguientes períodos 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 nueve meses en un período de doce, el plazo máximo de duración que para los contratos eventuales establece el artículo 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.*

El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido o contrato fijo-discontinuo es aquel que se concierta expresamente para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y se regula por lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, y por lo establecido en este artículo.

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 dieciséis 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.

Requisitos: Los que establezca la legislación en vigor.

#### Artículo 14. *Jornada.*

Se pacta una jornada semanal de cuarenta 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 cuarenta y seis y mínimo de treinta y dos. 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 mil ochocientas horas.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

Serán de treinta 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 dieciséis 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 kilómetros. Si la asistencia sanitaria, tuviera lugar en otra provincia distinta a la de su residencia, el permiso retribuido se ampliará a treinta y dos horas anuales.

#### Artículo 17. *Salario.*

##### a) Salarios para el año 2001:

Durante el año 2001 el salario base para las distintas categorías profesionales será el que consta en el anexo I, y que ha sido calculado aplicando un incremento del 4 por 100 sobre los salarios del año anterior.

Se pacta una cláusula de revisión por la que se sustituirá, en su caso, la tabla salarial ahora obtenida, por otra en la que el incremento sea del 4 por 100 más los puntos en que la inflación del IPC previsto por el Gobierno para el año 2001 haya sido excedida; y, cuando sea hecha pública oficialmente, se pagará, con carácter retroactivo, la diferencia.

##### b) Salarios para el año 2002:

Sobre la tabla finalmente resultante al 31 de diciembre de 2001 se aplicará un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el año 2002, más un punto. En el supuesto de que el IPC que finalmente se produzca en dicho año sea superior al previsto, se recalculará la tabla de salarios, sustituyendo aquel índice provisional por el índice real, siempre más un punto, abonándose con carácter retroactivo la diferencia.

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 por 100 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 por 100, que será aplicado sobre los salarios del Convenio.

**Artículo 20. Destajos.**

Durante toda la vigencia del Convenio el precio del destajo se incrementará de igual forma que la tabla salarial.

**Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una gratificación extraordinaria de treinta días en el mes de julio y otra de treinta 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 dieciséis 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 artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores se fija en diez días por año o la parte proporcional que corresponda.

**Artículo 23. Jubilación a los sesenta y cuatro años.**

La empresa concederá, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente, la jubilación a todos los trabajadores que lo deseen, con el 100 por 100 de sus derechos pasivos a cargo exclusivo de la Seguridad Social, al cumplir los sesenta y cuatro años de edad y simultánea contratación por parte de la empresa de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten. Se utilizará cualquiera de las modalidades de contrato vigentes en la actualidad excepto las contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso superior al año y teniendo como máximo legal dos años. De existir en una empresa trabajadores fijos discontinuos con derechos preferentes en virtud de convenios colectivos, se mantendrá la preferencia a los efectos sustitutorios antes señalados.

**Artículo 24. Premio de jubilación.**

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

- A los sesenta años: 310.000 pesetas.
- A los sesenta y un años: 280.000 pesetas.
- A los sesenta y dos años: 248.000 pesetas.
- A los sesenta y tres años: 185.000 pesetas.
- A los sesenta y cuatro años: 155.000 pesetas.

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

**Artículo 25. 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 por 100 o compensarlas con una hora y media de descanso por cada hora extra trabajada, debiendo efectuarse tal compensación dentro de los cuatro 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 dieciocho años.

**Artículo 26. Servicio militar o prestación social sustitutoria.**

Todos los trabajadores que se incorporen al servicio militar o prestación social sustitutoria, en tanto se hallen en tal situación, percibirán las pagas extraordinarias de Verano y Navidad, a razón de salario base del Convenio más la antigüedad que tenga establecida en el momento de su incorporación.

Si la incorporación al servicio militar o prestación social sustitutoria no hubiera alcanzado el año de servicio en la empresa, las pagas extraordinarias tendrán la cuantía proporcional a la de los meses trabajados.

Durante los meses de permanencia en la situación mencionada los trabajadores tendrán reservada la plaza que venían desempeñando.

Los trabajadores que prestando servicio militar o prestación social sustitutoria, disfruten la licencia o permiso no inferior a un mes, podrán reincorporarse al trabajo durante el citado período, siendo obligatoria su admisión por las empresas, salvo que el puesto de trabajo que quedó vacante haya sido cubierto con un contrato de interinidad.

**Artículo 27. 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 ocupar una plaza de la misma categoría 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 28. Complemento por enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

Las empresas complementarán hasta el 85 por 100 de la base reguladora de la Incapacidad Temporal los veinte primeros días y hasta el 100 por 100 los restantes mientras el trabajador precise hospitalización y desde el día en que se lleve a cabo ésta, hasta un máximo de treinta 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 29. IT 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 30. Asistencia a clínicas o consultas médicas.**

Las empresas abonarán hasta un tope máximo de ocho 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 31. 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 32. 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 33. 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 III

## ANEXO I

Artículo 34. *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 31/1994, de 8 de noviembre, y su Reglamento de desarrollo.

Artículo 35. *Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicato legalmente constituido, 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 a 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 36. *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 37. *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 cuatro miembros, elegidos para cada convocatoria entre los que componen la representación económica deliberadora del Convenio y cuatro 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 Española de Fabricantes de Hormas y Tacones.

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

## Disposición adicional primera.

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

## Disposición adicional segunda.

Las empresas, para no aplicar las condiciones económicas que se establecen en este Convenio, deberán comunicarlo primero a los representantes de los trabajadores, alegando los posibles motivos, y mantendrán contactos para un posible acuerdo, levantando actas de todas las reuniones que celebren. Si en el plazo de treinta días naturales, no alcanzaran ningún tipo de acuerdo, levantarán acta de desacuerdo trasladando, si la empresa persistiera en sus alegaciones para la no aplicación de las condiciones económicas, a la Comisión Paritaria del Convenio, quien en el plazo de quince días, citará a las partes para tomar una decisión, que remitirá en el plazo de treinta días.

Cualquier empresa que incumpliera este proceso, no podrá realizar ningún tipo de descuelgo económico.

## Tablas de salarios del Convenio

	Pesetas	Euros
<b>Hormas:</b>		
Encargado .....	4.934	29,650
Modelista .....	4.391	26,390
Oficial Maquinista de primera .....	3.953	23,758
Oficial Maquinista de segunda .....	3.550	21,336
Tarugador .....	3.467	20,837
Oficial Chapista de primera .....	3.953	23,758
Oficial Chapista de segunda .....	3.550	21,336
Oficial Despuntador de primera .....	3.953	23,758
Oficial Despuntador de segunda .....	3.550	21,336
Ayudante Despuntador .....	3.403	20,452
Vaciador Casador de primera .....	3.953	23,758
Vaciador Casador de segunda .....	3.550	21,336
Ayudante Vaciador Casador .....	3.403	20,452
Oficial de primera Lijador .....	3.953	23,758
Oficial de segunda Lijador .....	3.550	21,336
Ayudante de Lijador .....	3.403	20,452
Afilador .....	3.953	23,758
Contrato Formativo .....	2.450	14,720
Peón .....	3.403	20,452
Rematador .....	3.403	20,452
<b>Tacones:</b>		
Encargado .....	4.934	29,654
Oficial Tornero de 10 .....	3.953	23,758
Oficial Tornero de 20 .....	3.550	21,336
Oficial Aserrador de 10 .....	3.953	23,758
Oficial Aserrador de 20 .....	3.550	21,336
Lijador .....	3.550	21,336
Pulidor Embalador .....	3.550	21,336
Ayudante .....	3.195	19,202
Contrato Formativo .....	2.450	14,720
Peón .....	3.403	20,452
<b>Administrativos y Subalternos:</b>		
Jefe .....	166.954	1.003,414
Oficial de primera .....	149.222	896,842
Oficial de segunda .....	137.558	826,740
Auxiliar .....	116.339	699,211
Telefonista .....	107.226	644,441
Mecanógrafa .....	107.226	644,441
Capataz .....	107.226	644,441
Almacenero .....	102.705	617,269
Pesador Basculero .....	102.149	613,928
Listero .....	102.149	613,928
Guarda Vigilante .....	102.149	613,928
Portero Ordenanza .....	102.149	613,928
Conductor de Vehículos .....	107.467	645,890

## ANEXO II

## Tabla de producción

	Pares/hora
<b>Hormas</b>	
Desbastar tarugo en máquina de par rotativa .....	74,5
Desbastar tarugo en máquina de par rotativa .....	47
Desbastar tarugo en máquina una horma .....	27
<b>Tornear con tarugo desbastado:</b>	
A) En dos máquinas de 2 pares .....	28
B) En tres máquinas de 1 par .....	20
C) En dos máquinas de 1 par .....	18

	Pares/hora
Desbastar tarugo en sierra y torneare:	
A) Con una máquina de par .....	10
B) Con dos máquinas de una horma .....	9
Despuntado:	
Con máquinas fresadoras de talón y punta .....	20
Punta o talón solamente .....	39,5
Despuntado manual (disco de raspa y lima) .....	13,5
Punta o talón solamente .....	27

	Pares/hora
Chapeado completo:	
Comprende los trabajos de cortar hierro, agujerear, moldear, colocar, clavar o atornillar, sentar y recalentar .....	5

	Pares/hora
Sección Chapeado:	
Cortado de chapa de punta entera en todas sus series .....	22
Cortado de chapa de talón y punta en todas sus series .....	22
Cortado de chapa de talón o punta en todas sus series .....	44
Recantado planta entera en todas sus series .....	22
Recantado talón y punta en todas sus series .....	22
Recantado talón o punta en todas sus series .....	44
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

	Pares/hora
<i>Casado</i>	
Cuña .....	18
Cuña y tubo taladrado .....	16
Cuña y suela .....	15
Cuña, tubo y suela .....	11,5
Tubo (se considera taladrado o sin taladrar) .....	33,5
Tubo y suela .....	26,5
Suela .....	32

	Pares/hora
Lijar, comprende los trabajos siguientes:	
A) En madera:	
1. Lijado, marcado, dar cera, dar brillo y atar por pares .....	7
2. Lijado solamente .....	9,5
B) En plástico:	
1. Lijar talón y punta, marcar, dar cera y atar por pares .....	16
2. Lijar punta y talón .....	27
3. Lijar horma de plástico con la cuña cortada después de refinar .....	10,5

	Docena de pares
<i>Tacones</i>	
Tacones, serrado en tablón y repesado en distintas escuadras con madera de 5,5 y 6 centímetros grueso .....	260
Regresado de madera en cuadrillo .....	390
Cepillara y regresar cuadrillo a cuatro caras .....	260
Cortado de tarugos a sierra .....	325
Boca-tapas máquina moderna .....	260
Boca-tapas máquina antigua .....	195
Torneado hasta 4 centímetros .....	104
Torneado 4,5 centímetros en adelante .....	91
Cortar altura en circular .....	390
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

	Docena de pares
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
Hacer media lunas .....	325
Almacén, repasado, caja, marcar y envasar .....	104

	Docena de pares
<i>Trabajos auxiliares tacones</i>	
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 bocatapas tacones machón de aluminio .....	195
Raspar bocatapas tacones 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

	Pares
<i>Sección cuñas</i>	
Marcar perfil y caja .....	780
Cortar a sierra perfil y rodear .....	624
Vaciar caja en fresa .....	910
Lijado, raspado y marcado .....	510

**18402** RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Mantenimiento y Montajes Industriales, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9007232), que fue suscrito con fecha 21 de marzo de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 13 de septiembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.