

k) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

l) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

m) La embriaguez o consumo de drogas habituales, manifestada en el lugar de trabajo.

n) El empleo para usos propios o ajenos de los útiles, sistemas informáticos, herramientas, maquinaria o vehículos de la Empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.

o) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y hayan sido objeto de sanción.

#### Artículo 37. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 38. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### CAPÍTULO IX

#### Comisión Paritaria

##### Artículo 39. Funciones de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo, y tendrá como misión específica, entre otras:

a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

c) Estudio de la evolución de las relaciones de las partes contratantes.

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

e) Cualesquiera otras que, en su caso, determine la legislación vigente en materia de negociación colectiva.

f) Establecer las tablas de salarios para los años de vigencia del Convenio Colectivo.

##### Artículo 40. Organización de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria podrá reunirse o actuar a petición de alguna de las partes y tales reuniones se celebrarán en el domicilio de la empresa.

La Comisión de Interpretación estará compuesta por dos vocales de los trabajadores y otros dos de la empresa, actuando como presidente la persona que las partes designen o, en su defecto, lo nombrará la autoridad laboral. también se nombrará para el caso de que sea necesario, los correspondientes suplentes.

Caso de necesitarlo, ambas representaciones podrán incorporar a la Comisión los Asesores 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 ambas representaciones de trabajadores y empresa.

Los acuerdos de la comisión en materia de interpretación son vinculantes para las partes, sin perjuicio del recurso a la jurisdicción competente, dándose traslado de dichos acuerdos para su conocimiento, a la autoridad laboral.

### CAPÍTULO X

#### Acción sindical

##### Artículo 41. Garantías sindicales.

En esta materia, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

##### Tablas salariales del Convenio Colectivo de la empresa Aluminios Inalum, S. L., para el año 2007

| Grupo profesional | Salario base<br>Euros | Plus convenio<br>Euros | Total mes<br>Euros | Total año<br>Euros |
|-------------------|-----------------------|------------------------|--------------------|--------------------|
| I                 | 623,95                | 143,53                 | 767,48             | 11.081,61          |
| II                | 657,28                | 143,53                 | 800,81             | 11.581,56          |
| III               | 688,28                | 143,53                 | 831,81             | 12.046,56          |
| IV                | 690,59                | 143,53                 | 834,12             | 12.081,21          |
| V                 | 721,45                | 143,53                 | 864,98             | 12.544,11          |
| 0                 | 753,60                | 143,53                 | 897,13             | 13.026,36          |

## 20706

**RESOLUCIÓN de 20 de noviembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, 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 número 9902575), que fue suscrito con fecha 25 de mayo de 2007, de una parte por la Asociación Nacional de Fabricantes de Hormas y Tacones en representación de las empresas del sector, y de otra por la Organización Sindical MCA-UGT en representación de los trabajadores del mismo, 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, 20 de noviembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

#### TEXTO DEL 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 7/1/2005 y expiró su vigencia el pasado 31-12-2006) 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 primero de Enero de 2007, estará en vigor hasta el día 31 de Diciembre del año 2.008

### 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. *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. *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.

Requisitos: Los que establezca la legislación en vigor.

### 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 2007.—Durante el año 2007 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 2,5% 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 2,5% más los puntos en que la inflación del IPC previsto por el Gobierno para el año 2007 haya sido excedida; y, cuando sea hecha pública oficialmente, se pagará, con carácter retroactivo, la diferencia

b) Salarios para el año 2008.—Sobre la tabla finalmente resultante al 31/12/07 se aplicará un incremento igual al IPC previsto por el Gobierno para el año 2008, mas medio 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 mas medio 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% 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 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 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 diez días por año o la parte proporcional que corresponda.

**Artículo 23. Jubilación a los 64 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% de sus derechos pasivos a cargo exclusivo de la Seguridad Social al cumplir los 64 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 y el contrato eventual por circunstancias de la producción, 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 60 años: 1.863 euros.
- A los 61 años: 1.683 euros.
- A los 62 años: 1.491 euros.

A los 63 años: 1.112 euros.

A los 64 años: 932 euros.

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 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% 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 26. 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 27. Complemento por enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

Las empresas complementarán 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 28. 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 29. 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 30. 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 31. 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 traba-

jador. Las empresas que no entreguen las prendas en las fechas establecidas, abonarán al trabajador su importe.

#### Artículo 32. *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 33. *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 34. *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 35. *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 36. *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 30 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 15 días, citará a las partes para tomar una decisión, que remitirá en el plazo de 30 días.

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

### ANEXO I

| Categorías                                   | Salario 2007<br>-<br>Euros/día |
|--|--------------------------------|
| Encargado .....                              | 37,42                          |
| Modelista .....                              | 33,31                          |
| Oficial Maquinista de 1. <sup>a</sup> .....  | 29,98                          |
| Oficial Maquinista de 2. <sup>a</sup> .....  | 26,92                          |
| Tarugador .....                              | 26,30                          |
| Oficial Chapista de 1. <sup>a</sup> .....    | 29,98                          |
| Oficial Chapista de 2. <sup>a</sup> .....    | 26,92                          |
| Oficial Despuntador de 1. <sup>a</sup> ..... | 29,98                          |
| Oficial Despuntador de 2. <sup>a</sup> ..... | 26,92                          |
| Ayudante Despuntador .....                   | 25,81                          |
| Vaciador Casador de 1. <sup>a</sup> .....    | 29,98                          |
| Vaciador Casador de 2. <sup>a</sup> .....    | 26,92                          |
| Ayudante Vaciador Casador .....              | 25,81                          |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> Lijador .....     | 29,98                          |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> Lijador .....     | 26,92                          |
| Ayudante de Lijador .....                    | 25,81                          |
| Afilador .....                               | 29,98                          |
| Contrato formativo .....                     | 18,73                          |
| Peón .....                                   | 25,81                          |
| Rematador .....                              | 25,81                          |
| <b>Tacones</b>                               |                                |
| Encargado .....                              | 37,42                          |
| Oficial Tornero de 1. <sup>a</sup> .....     | 29,98                          |
| Oficial Tornero de 2. <sup>a</sup> .....     | 26,92                          |
| Oficial Aserrador de 1. <sup>a</sup> .....   | 29,98                          |
| Oficial Aserrador de 2. <sup>a</sup> .....   | 26,92                          |
| Lijador .....                                | 26,92                          |
| Pulidor Embalador .....                      | 26,92                          |
| Ayudante .....                               | 24,24                          |
| Contrato formativo .....                     | 18,73                          |
| Peón .....                                   | 25,81                          |

| Categorías                           | Salario 2007<br>-<br>Euros/mes |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| <b>Administrativos y subalternos</b> |                                |
| Jefe .....                           | 1266,41                        |
| Oficial de primera .....             | 1131,90                        |
| Oficial de segunda .....             | 1043,42                        |
| Auxiliar .....                       | 882,47                         |
| Telefonista .....                    | 813,35                         |
| Mecanógrafo .....                    | 813,35                         |
| Capataz .....                        | 813,35                         |
| Almacenero .....                     | 779,06                         |
| Pesador basculero .....              | 779,06                         |
| Listero .....                        | 774,83                         |
| Guarda vigilante .....               | 774,83                         |
| Portero ordenanza .....              | 774,83                         |
| Conductor de vehículos .....         | 815,17                         |

### ANEXO II

#### Tabla de producción

|   | Pares<br>hora |
|---|---------------|
| <b>Hormas</b>                                     |               |
| Desbastar tarugo en máquina de par rotativa ..... | 74,5          |
| Desbastar tarugo en máquina de par .....          | 47            |
| Desbastar tarugo en máquina de 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            |
| <b>Desbastar tarugo en sierra y tornear</b>       |               |
| A) Con una máquina de par .....                   | 10            |
| B) Con dos máquinas de una horma .....            | 9             |

|  | Pares<br>hora      |
|--|--------------------|
| 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                 |
| Chapeado Completo  |                    |
| Comprende los trabajos de cortar hierro, agujerear, moldear, colocar, clavar o atornillar, sentar y recalentar ..... | 5                  |
| 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                 |
| Recanteado planta entera en todas sus series .....   | 22                 |
| Recanteado talón y punta en todas sus series .....   | 22                 |
| Recanteado 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                 |
| Casado   |                    |
| 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                 |
| 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<br>de Pares |
| Tacones  |                    |
| 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                |
| Hacer medias lunas .....   | 325                |
| Almacén, repesado, 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                 |

|  | Docena<br>de Pares |
|--|--------------------|
| Aplicar los diversos tipos de mechones a piezas de madera ...  | 162                |
| Raspar bocatapas tacones 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                 |
|  | Pares              |
| Sección cuñas  |                    |
| Marcar perfil y caja .....   | 780                |
| Cortar a sierra perfil y rodear .....  | 624                |
| Vaciado caja en fresa .....  | 910                |
| Lijado, raspado y marcado .....  | 510                |

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**20707** *REAL DECRETO 1605/2007, de 30 de noviembre, por el que se concede, a título póstumo, la Gran Cruz de la Orden del Mérito Agrario, Pesquero y Alimentario, Sección Mérito Alimentario a don José Luis Fernández Noriega.*

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en don José Luis Fernández Noriega, a propuesta de la Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de noviembre de 2007,

Vengo en concederle, a título póstumo, la Gran Cruz de la Orden del Mérito Agrario, Pesquero y Alimentario, Sección Mérito Alimentario.

Dado en Madrid, el 30 de noviembre de 2007.

JUAN CARLOS R.

La Ministra de Agricultura, Pesca  
y Alimentación,  
ELENA ESPINOSA MANGANA

**20708** *REAL DECRETO 1606/2007, de 30 de noviembre, por el que se concede la Gran Cruz de la Orden del Mérito Agrario, Pesquero y Alimentario, Sección Mérito Alimentario a doña María Jesús Gil de Antuñano.*

En atención a los méritos y circunstancias que concurren en doña María Jesús Gil de Antuñano, a propuesta de la Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 30 de noviembre de 2007,

Vengo en concederle la Gran Cruz de la Orden del Mérito Agrario, Pesquero y Alimentario, Sección Mérito Alimentario.

Dado en Madrid, el 30 de noviembre de 2007.

JUAN CARLOS R.

La Ministra de Agricultura, Pesca  
y Alimentación,  
ELENA ESPINOSA MANGANA