

Grupo II: Comidas o cena, 1.545 pesetas.
Grupo III: Técnicos-Especialistas de Montajes.

Técnicos:

Hotel: 5.375 pesetas.
Desayuno: 465 pesetas.
Comida: 2.275 pesetas.
Cena: 2.010 pesetas.
Lavado de ropa: 305 pesetas.
Varios: 465 pesetas.
Total: 10.895 pesetas.

Especialistas de Montajes:

Hotel: 4.830 pesetas.
Desayuno: 440 pesetas.
Comida: 2.080 pesetas.
Cena: 1.810 pesetas.
Lavado de ropa: 305 pesetas.
Varios: 465 pesetas.
Total: 9.930 pesetas.

Comida de Verano: Todo el personal que en la jornada intensiva de verano, por necesidades del servicio se vea obligado a trabajar por las tardes, se le abonará la cantidad de 1.545 pesetas, para el pago de la misma.

A partir del año 1995, también se abonarán con este importe las comidas efectuadas por las personas que estén autorizadas a trabajar los viernes por la tarde.

VI) Liquidación de las órdenes de viaje.—Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de terminación de un viaje en comisión de servicio, el empleado deberá rendir informe y cuenta del mismo por escrito a su Jefe correspondiente. Éste, antes de visar la liquidación y pasada a Administración, se cerciorará de que ha sido cumplido este requisito.

El personal incluido al régimen de dietas en el grupo III se alojará en establecimientos hoteleros cuyo costo coincida sensiblemente con las cifras estipuladas; con la primera liquidación se enviarán las señas del establecimiento hotelero utilizado.

Como se indica anteriormente, salvo excepciones fácilmente imaginables, los gastos a cuenta de la empresa habrán de justificarse con las facturas, billetes, recibos, o resguardos, ordenados por fechas correlativas y con separación de:

- a) Gastos de locomoción.
- b) Gastos de dietas.
- c) Gastos de representación.
- d) Compra de materiales o elementos de trabajo,
- e) Otros gastos.

Antes de pasar estas liquidaciones al Departamento de Administración, deberán ser visadas por el Jefe, o persona en quien haya delegado esta responsabilidad del departamento a que pertenece el personal que haya realizado el viaje.

El Departamento de Administración practicará la liquidación del viaje, de acuerdo con las normas anteriores y a la vista de los justificantes presentados y de los anticipos y cargos que tenga pendientes el empleado.

Salvo excepciones muy especiales, no se autorizará ningún anticipo a quien tenga pendiente de liquidación una orden de viaje anterior.

Cualquier falta maliciosa del personal, en cuanto a la aportación de datos, o la inexactitud en las cuentas de viajes, será considerada abuso de confianza y sancionada de acuerdo con lo prescrito al efecto por el Estatuto de los Trabajadores.

Las presentes normas entrarán en vigor el día 1 de enero de 1997 y serán revisadas con periodicidad anual.

17660 RESOLUCIÓN de 17 de julio de 1997, 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 9002575), que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1997, 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 Federación Estatal de Madera, Construcción y Afines de 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 acuerda:

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, 17 de julio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO 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 integradas en la Asociación Española de Fabricantes de Hormas y Tacones.

La pertenencia a esta Asociación y la invocación de este Convenio deberá acreditarse en cada momento por la empresa con el certificado extendido por la Asociación, válido para el período que en el mismo se indique. Caso de no ofrecerse esta acreditación, los trabajadores afectados tendrán derecho de opción por el Convenio que puedan considerar más beneficioso, bien sea éste o cualquier otro (carpintería, transformados de plástico, etc.).

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 1997, estará en vigor hasta el día 31 de diciembre de 1998.

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. *Trabajo 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. *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 10. *Personal eventual.*

Se acuerda modificar, elevándolo hasta nueve meses el plazo máximo de duración que para los contratos eventuales establece en seis meses el Real Decreto 2546/1994, para los supuestos en que se necesitara atender un mayor trabajo, por acumulación de tarea o excesos de pedidos.

Artículo 11. *Contrato a tiempo parcial, por tiempo indefinido.*

El contrato a tiempo parcial de carácter indefinido es aquel que se concierta expresamente para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa y se regulará por lo dispuesto en la legislación general y por lo establecido en este artículo:

a) Tendrá una jornada anual mínima de mil horas de trabajo efectivo. La distribución de estas horas se realizará de tal manera que al menos durante ciento noventa días se asegure el alta del trabajador/a en la empresa.

b) 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.

c) 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 12. *Aprendizaje.*

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 13. *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, para cuya aplicación, cálculo y posibles incidencias se estará al procedimiento que se estableció en el artículo 11 del Convenio de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de marzo). La jornada anual será de mil ochocientas dieciséis horas.

Artículo 14. *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 de 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 15. *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 alumbramientos 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 éstos 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 16. *Salario.*

Durante el año 1997 el salario base para las distintas categorías profesionales será el que consta en el anexo I, al que corresponden las producciones por rendimiento que se acompañan a este Convenio como anexo número II.

Durante 1998 la tabla salarial del anexo I se incrementará en igual porcentaje que el obtenido como IPC en 1997. Expresamente se pacta que no habrá otras revisiones salariales durante la vigencia del Convenio.

Artículo 17. *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 18. *Destajos.*

Durante 1997 se incrementará en un 2 por 100 el precio del destajo vigente en el año anterior, y en 1998 este aumento será igual a un 2

por 100 menos la diferencia entre los IPC de 1997 y 1996. Estos precios podrán mejorarse en cada empresa.

Artículo 19. *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 20. *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 21. *Premio de jubilación.*

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

	Pesetas
A los sesenta años	310.000
A los sesenta y un años	280.000
A los sesenta y dos años	248.000
A los sesenta y tres años	185.000
A los sesenta y cuatro años	155.000

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

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Las partes consideran oportuno introducir en este Convenio el pacto de realización de horas extraordinarias estructurales, que en todo se regirán por lo dispuesto en 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 23. *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 de 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 24. *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 25. *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 26. *Incapacidad transitoria 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 incapacidad transitoria no subsidiada.

Artículo 27. *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 28. *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 29. *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 30. *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 IV

Artículo 31. *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 32. *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 deducciones, 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 33. *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 encuentre en la empresa.

Artículo 34. *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.

De común acuerdo por ambas partes y por ser esta industria auxiliar de la del calzado, se estima conveniente introducir en el texto del Convenio y como disposición adicional la siguiente:

Suspensión temporal de actividades:

1. Las empresas podrán suspender actividades laborales durante un período de tiempo máximo de sesenta días laborables en cualquier fecha del año.

2. Este cese temporal podrá afectar a la totalidad o a parte de la plantilla de la empresa y podrá ser aplicado en forma ininterrumpida o discontinua. En el caso de que el cese temporal afecte solamente a una parte de la plantilla, el resto no podrá exceder en su trabajo del rendimiento normal ni efectuar horas extraordinarias.

3. El personal afectado percibirá el total de sus retribuciones cotizadas que serán abonadas en el 70 por 100 por el Seguro de Desempleo y el 30 por 100 restante por la empresa.

4. El trámite a seguir en la petición de la suspensión de actividades será el que actualmente rige para la industria del calzado y que se regula en el Orden del Ministerio de Trabajo de fecha 25 de enero de 1961.

5. 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 descuelgue económico.

ANEXO I

Tablas de salarios del Convenio de 1997

Hormas

	Pesetas/día
Encargado	4.350
Modelista	3.872
Oficial maquinista de primera	3.485
Oficial maquinista de segunda	3.129
Tarugador	3.057
Oficial chapista de primera	3.485
Oficial chapista de segunda	3.129
Oficial despuntador de primera	3.485
Oficial despuntador de segunda	3.129
Ayudante despuntador	3.000
Vaciador casador de primera	3.485
Vaciador casador de segunda	3.129
Ayudante vaciador casador	3.000
Oficial de primera lijador	3.485
Oficial de segunda lijador	3.129
Ayudante lijador	3.000
Afilador	3.485
Aprendices de primer año	1.839
Aprendices de segundo año	2.108
Aprendices de tercer año	2.372
Peón	3.000
Rematador	3.000

Tacones

Encargado	4.350
Oficial tornero de primera	3.485
Oficial tornero de segunda	3.129
Oficial aserrador de primera	3.485
Oficial aserrador de segunda	3.129
Lijador	3.129
Pulidor embalador	3.129
Ayudante	2.817
Aprendices de primer año	1.845
Aprendices de segundo año	2.108
Aprendices de tercer año	2.372
Peón	3.000

Administrativos y Subalternos

	Pesetas/mes
Jefe	147.205
Oficial de primera	131.571
Oficial de segunda	121.286
Auxiliar	102.577
Telefonista	94.542
Mecanógrafa	94.542
Capataz	94.542
Almacenero	90.556

	Pesetas/mes
Pesador basculero	90.065
Listero	90.065
Guarda vigilante	90.065
Portero ordenanza	90.065
Conductor de vehículos	94.755

ANEXO II

Tabla de producción

Hormas

	Pares/hora
Desbastar tarugo en máquina de par rotativa	74,5
Desbastar tarugo en máquina de par rotativa	47
Desbastar tarugo en máquina de una horma	27
Tornear con tarugo desbastado:	
A) En dos máquinas de dos pares	28
B) En tres máquinas de un par	20
C) En dos máquinas de un par	18
Desbastar tarugo en sierra y tornear:	
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
Chapeado completo:	
Comprende los trabajos de cortar hierro, agujerear, moldear, colocar, clavar o tornillar, sentar y recalentar	5
Sección Chapado:	
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
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 de cera y atar pares	16
2. Lijar punta y talón	27
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 escuadrias con madera de 5,5 y 6 centímetros de grueso	260
Regruessado de madera en cuadrillo	390
Cepillar y regruesar cuadrillo a cuatro caras	260
Cortado de tarugos a sierra	325
Bocatapas máquina moderna	260
Bocatapas 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
Lijado y matado de puntas, tacones dos piezas 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
Aplicar los diversos tipos de mechones a piezas de madera	162
Raspar bocatapas tacones en 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

Sección cuñas

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

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

17661 ORDEN de 23 de julio de 1997 por la que se definen el ámbito de aplicación, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, rendimientos, precios y fechas de suscripción en relación con el Seguro Integral de Cereales de Invierno en Secano, comprendido en el Plan Anual de Seguros Agrarios Combinados para el ejercicio 1997.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 87/1978, de 28 de diciembre, de Seguros Agrarios Combinados y lo indicado en el Reglamento que la desarrolla, aprobado por Real Decreto 2329/1979, de 14 de septiembre, en relación con las funciones encomendadas a la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, en lo que se refiere al Seguro Integral de Cereales de Invierno en Secano y a propuesta de la Entidad Estatal de Seguros Agrarios, dispongo: